



REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE

MINISTERE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR

ET DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE

UNIVERSITE MOULoud MAMMERI DE TIZI-OUZOU

**FACULTE DES SCIENCES ECONOMIQUES, COMMERCIALES ET
DES SCIENCES DE GESTION**

DEPARTEMENT DES SCIENCES DE GESTION



Mémoire de fin d'études

En vue de l'obtention du diplôme de Master en Sciences de Gestion

Spécialité : Gestion des Ressources Humaines

Thème

**La gestion des risques professionnels, un facteur de
motivation de la RH**

Cas : « ELECTRO-INDUSTRIES » AZAZGA

Réalisé par :

Mr. HEFSI Ghiles

Encadré par :

Mme. BENNOUR Kathia

Membres de jury :

Présidente : Mme. BILEK Lila MAA UMMTO

Examinatrice : Mme. KEHRI Rachida MAA UMMTO

Rapporteur : Mme. BENNOUR Kathia MCB UMMTO

Promotion 2023/2024



Remerciements

Je remercie Dieu le tout-puissant pour m'avoir donné la santé, le courage, la chance et la persévérance indispensables pour mener à bien ce travail.

Je souhaite exprimer ma gratitude envers ma promotrice, Mme LAMROUS BENNOUR Kathia, pour sa présence et sa disponibilité et son accompagnement remarquable.

J'exprime mes sincères remerciements envers les membres du jury pour leur évaluation précieuse de mon travail. Votre dévouement à la qualité académique est une véritable source d'inspiration pour moi.

Je tiens également à exprimer ma sincère reconnaissance envers Mr ATMAN Nadir, pour son suivi attentif et ses conseils avisés tout au long de mon stage. De même, je remercie Mme BELARBI Djamila pour son engagement et pour le temps qu'elle m'a accordé. Leur soutien a grandement contribué à la réussite de mon travail.

Enfin, je remercie toute personne ayant contribué de près ou de loin à l'accomplissement de ce travail.



Dédicaces

Je dédie ce travail

À ma chère maman, il est impossible d'exprimer ma gratitude avec des mots tout ce que je ressens envers toi maman, tu es une source d'inspiration et de force inépuisable. Merci d'avoir toujours veillé sur moi et de m'avoir toujours fait sourire, merci pour ton amour inconditionnel, ta bienveillance, et ton soutien constant. Merci d'avoir toujours célébré mes succès avec grande joie. Cette dédicace est pour toi, pour tout ce que tu as fait et pour tout ce que tu es.

À mon incroyable cher papa, tu es un modèle de force, de sagesse et de dévouement. Merci d'avoir toujours été présent, et de m'avoir toujours soutenu et guidé vers le meilleur. Ta gentillesse et ton amour inconditionnel sont inestimables.

À mes chères sœurs Thanina, Djamila, Rachida qui m'ont toujours soutenu et encouragé, grâce à vous mon chemin s'est illuminé. Votre soutien indéfectible a toujours été ma force et ma source de réconfort.

À mon cher frère Lounis, qui a toujours été mon pilier de force. Ta présence à mes côtés représente pour moi une force indescriptible.

À mes petites nièces, et mes petits neveux qui ont toujours été ma source de joie.

À tous mes ami(e)s proches, qui ont toujours été là pour moi et qui m'ont toujours encouragé.

Ghiles

Liste des tableaux

Liste des tableaux

N° du tableau	Titre du tableau	Page
Tableau N°01	Théorie bifactorielle de Herzberg	50
Tableau N°02	Distinction entre la théorie X et Y	52
Tableau N°03	Tableau récapitulatif des théories de motivation	58
Tableau N°04	Analyse comparative des effets des conditions de travail	64
Tableau N°05	La répartition de la population selon le sexe	94
Tableau N°06	La répartition de la population selon l'âge	94
Tableau N°07	La répartition de la population selon l'ancienneté dans l'entreprise	95
Tableau N°08	La répartition de la population selon le niveau d'instruction	96
Tableau N°09	La répartition de la population selon la catégorie professionnelle	97
Tableau N°10	La répartition de la population selon le contrat de travail	98
Tableau N°11	La répartition de la population selon l'avis concernant les conditions de travail	99
Tableau N°12	La répartition de la population selon l'exposition aux risques lors l'exécution du travail	100
Tableau N°13	La répartition des risques les plus fréquents selon la population interrogée	101
Tableau N°14	La répartition selon la disposition du matériel de sécurité adéquat	102
Tableau N°15	La répartition des avis de la population concernant le renouvellement du matériel par l'entreprise	103
Tableau N°16	Avis de la population concernant le respect des consignes de sécurité	104
Tableau N°17	Avis de la population concernant le sentiment de sécurité au sein de l'entreprise	105
Tableau N°18	La répartition de la population selon l'information par le protocole de sécurité de l'entreprise	106
Tableau N°19	La répartition de la population selon la formation de l'entreprise par rapport aux mesures d'hygiène et de sécurité	107
Tableau N°20	La répartition des participants étant victimes ou pas d'accidents de travail	108

Liste des tableaux

Tableau N°21	La répartition de la population selon la fréquence des accidents de travail	109
Tableau N°22	L'avis de la population sur l'utilité de la médecine de travail	110
Tableau N°23	La fréquence de la réalisation des audits de sécurité par l'entreprise	111
Tableau N°24	Répartition de la population selon la satisfaction par les conditions de travail	111
Tableau N°25	Répartition de la population selon la satisfaction par rapport à la médecine de travail	112
Tableau N°26	Répartition de la population selon ce qui les motive le plus	113
Tableau N°27	L'avis de la population concernant la prise en compte de leurs suggestions concernant la sécurité par l'entreprise	114
Tableau N°28	L'avis de la population concernant l'aide de la présence du QHSE à se sentir confiant et en sécurité lors de la réalisation de leurs tâches	115
Tableau N°29	La répartition de la population selon le sentiment de motivation par l'environnement de travail	116
Tableau N°30	L'avis de la population concernant l'état de la communication au sein de l'entreprise	117
Tableau N°31	L'avis de la population concernant le bien-être physique et mentale comme un élément de motivation	118
Tableau N°32	L'avis de la population concernant la disposition du soutien nécessaire pour accomplir efficacement leur travail	119
Tableau N°33	L'avis de la population concernant le climat de travail s'il est favorable à l'épanouissement du personnel et l'évolution de carrière	120

Liste des figures

Liste des figures

N° du tableau	Titre de la figure	Page
Figure N°01	Processus d'apparition du dommage	10
Figure N°02	Les étapes de la méthode Delphi	19
Figure N°03	Illustration de la matrice SWOT	20
Figure N°04	Le diagramme d'Ishikawa	22
Figure N°05	La roue de Deming	28
Figure N°06	La motivation intrinsèque versus extrinsèque	44
Figure N°07	Pyramide de Maslow	47
Figure N°08	Maslow versus Herzberg	50
Figure N°09	L'organigramme de l'EI	79
Figure N°10	Définir les actions de gestion des risques en fonction de leur criticité	84
Figure N°11	Schéma représentatif du processus de gestion d'un accident	92
Figure N°12	Répartition de la population selon le sexe	94
Figure N°13	Répartition de la population selon l'âge	95
Figure N°14	Répartition de la population selon l'ancienneté dans l'entreprise	96
Figure N°15	Répartition de la population selon le niveau d'instruction	97
Figure N°16	Répartition de la population selon la catégorie professionnelle	98
Figure N°17	La répartition de la population selon le contrat de travail	99
Figure N°18	La répartition de la population selon l'avis concernant les conditions de travail	100
Figure N°19	La répartition de la population selon l'exposition aux risques lors l'exécution du travail	101
Figure N°20	La répartition des risques les plus fréquents selon la population interrogée	102
Figure N°21	Répartition selon la disposition du matériel de sécurité adéquat	103
Figure N°22	La répartition des avis de la population concernant le renouvellement du matériel par l'entreprise	104
Figure N°23	Avis de la population concernant le respect des consignes de sécurité	105
Figure N°24	Avis de la population concernant le sentiment de sécurité au sein de l'entreprise	106

Liste des figures

Figure N°25	Répartition de la population selon l'information par le protocole de sécurité de l'entreprise	107
Figure N°26	Répartition de la population selon la formation de l'entreprise par rapport aux mesures d'hygiène et de sécurité	107
Figure N°27	La répartition des participants étant victimes ou pas d'accidents de travail	108
Figure N°28	La répartition de la population selon la fréquence des accidents de travail	109
Figure N°29	L'avis de la population l'utilité de la médecine du travail de l'entreprise	110
Figure N°30	La fréquence de la réalisation des audits de sécurité par l'entreprise	111
Figure N°31	Répartition de la population selon la satisfaction au travail	112
Figure N°32	Répartition de la population selon la satisfaction par rapport à la médecine du travail	113
Figure N°33	Répartition de la population selon ce qui les motive les plus	114
Figure N°34	L'avis de la population concernant la prise en compte de leurs suggestions concernant la sécurité par l'entreprise	115
Figure N°35	L'avis de la population concernant l'aide de la présence du QHSE à se sentir confiant et en sécurité lors de la réalisation de leurs tâches	116
Figure N°36	La répartition de la population selon le sentiment de motivation par l'environnement de travail	117
Figure N°37	L'avis de la population concernant l'état de la communication au sein de l'entreprise	118
Figure N°38	L'avis de la population concernant le bien-être physique et mentale comme un élément de motivation	119
Figure N°39	L'avis de la population concernant la disposition du soutien nécessaire pour accomplir efficacement leur travail	120
Figure N°40	L'avis de la population concernant le climat de travail s'il est favorable à l'épanouissement du personnel et l'évolution de carrière	121

Liste des abréviations

Liste des abréviations

AT	Accident de travail
AMDEC	Analyse des modes, des effets et de la criticité des défaillances
AT	Accident de travail
CCHST	Centre canadien de l'hygiène et de la sécurité au travail
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
DRH	Directeur des ressources humaines
EI	ELECTRO INDUSTRIES
EPC	Equipements de protection collective
EPI	Equipement de protection individuelle
HSE	Hygiène, sécurité et environnement
MP	Maladie professionnelle
OHSAS	Série d'évaluation de la santé et de la sécurité au travail
OMS	Organisation mondiale de la santé
PDCA	Planifier, faire, vérifier, Agir
QHSE	Qualité, de l'Hygiène, de la Sécurité et de l'Environnement
RH	Ressources humaines
RP	Risque professionnel
RPS	Risques psychosociaux
SST	Santé et sécurité au travail
SWOT	Forces, faiblesses, opportunité, menaces
UME	Unité moteurs électriques
UPT	Unité prestations techniques
UTR	Unité transformateurs
ENEL	Entreprise Nationale des Industries Electro Techniques
GRH	Gestion des ressources humaines

Sommaire

Sommaire

Introduction générale	01
------------------------------------	-----------

Chapitre I : Approches holistiques de la gestion des risques professionnels

Introduction	06
Section 01 : Compréhension des risques professionnels	07
Section 02 : Identification et évaluation des risques professionnels	15
Section 03 : Processus de gestion des risques professionnels.....	25
Conclusion	36

Chapitre II : La motivation et ses théories

Introduction	38
Section 01 : Généralités sur la motivation	39
Section 02 : Les théories de motivation.....	45
Section 03 : Les stratégies motivationnelles	59
Conclusion	70

Chapitre III : Etude de cas au sein de l'entreprise EI

Introduction	72
Section 01 : Présentation de l'organisme d'accueil.....	73
Section 02 : La gestion des risques professionnels au sein de l'EI	80
Section 03 : Analyse et interprétation des résultats.....	93
Conclusion	122

Conclusion générale.....	124
---------------------------------	------------

***Introduction
générale***

Introduction générale

De nos jours, le monde professionnel est marqué par une complexité croissante et une exigence accrue en matière de santé et de sécurité. Dans ce contexte, la gestion des risques professionnels émerge comme une préoccupation majeure pour les entreprises. Non seulement elle vise à garantir la sécurité des employés sur leur lieu de travail, mais elle peut également avoir un impact significatif sur leur motivation et leur engagement. Cette relation entre gestion des risques et motivation des salariés constitue le cœur même de notre étude.

Au cours des dernières années, les risques professionnels ont connu une certaine diminution grâce à la mise en place de mesures de gestion des risques plus efficaces. Les entreprises ont investi dans des technologies de sécurité avancées, des formations régulières pour les employés et des protocoles rigoureux pour identifier et atténuer les dangers potentiels sur le lieu de travail. Cette approche proactive a permis de réduire le nombre d'accidents et de maladies professionnelles, créant ainsi un environnement de travail plus sûr.

Dans chaque entreprise, les risques professionnels constituent une source de préoccupation majeure pour les salariés. Un environnement de travail présentant de nombreux risques tels que les risques physiques ou psychosociaux, est perçu par ces derniers comme dangereux ou insuffisamment sécurisé, car il peut nuire à leur santé mentale et physique. Cela peut également générer un climat de travail toxique et de la méfiance ainsi que de l'anxiété, réduisant ainsi leur engagement et leur productivité.

Protéger l'être humain et veiller sur son bien-être constitue donc la priorité absolue dans de chaque entreprise surtout dans le milieu industriel où les risques sont nombreuses et diversifiés. Cette approche s'inscrit dans une démarche globale visant à assurer un environnement de travail sûr et sain pour tous les collaborateurs. En plaçant l'humain au centre de leurs préoccupations, les organisations reconnaissent l'importance cruciale de la santé et de la sécurité des employés dans la réalisation de leurs objectifs.

La gestion des risques professionnels ne se limite pas à la simple conformité aux normes de sécurité. Elle englobe un ensemble de stratégies visant à identifier, évaluer et atténuer les risques potentiels auxquels les travailleurs sont quotidiennement exposés dans leur environnement professionnel. En investissant dans des mesures de prévention et de sécurité, les entreprises peuvent non seulement réduire les accidents et les incidents, mais également favoriser un climat de confiance et de bien-être au sein de leur organisation.

Introduction générale

D'autre part, La motivation est une notion assez complexe à comprendre, car elle implique de nombreux facteurs psychologiques, sociaux et environnementaux. La motivation est définie dans la plupart des cas étant processus psychologique qui incite un individu à agir dans le but d'atteindre un objectif spécifique. Elle est le moteur qui pousse les personnes à entreprendre des actions, à persévérer dans leurs efforts et à maintenir leur engagement malgré les obstacles. La motivation peut être intrinsèque, c'est-à-dire venir de l'intérieur de l'individu, basée sur des intérêts personnels, des passions ou des valeurs. Elle peut également être extrinsèque, c'est-à-dire venir de sources externes, telles que des récompenses, des éloges ou des pressions sociales. La motivation joue un rôle crucial dans la réalisation des objectifs personnels, académiques et professionnels, et influence fortement le comportement et la performance des individus.

La motivation des salariés est un élément clé de la performance et de la productivité d'une entreprise. Des employés motivés sont plus engagés, plus créatifs et plus fidèles à leur employeur. Cependant, la motivation ne se limite pas aux incitations financières ou aux avantages tangibles. Les aspects psychologiques et émotionnels, tels que le sentiment de sécurité et de reconnaissance, jouent un rôle crucial dans le maintien d'un haut niveau de motivation au sein de l'organisation. Il faut donc comprendre ce qui motive le salarié afin de mettre en œuvre ses exigences pour qu'il reste motivé.

Pour cela, nous allons tenter d'examiner de près la façon dont la gestion des risques professionnels peut influencer la motivation des salariés. En offrant un environnement de travail sûr et sain, les entreprises peuvent non seulement répondre à leurs obligations légales, mais également renforcer le sentiment de confiance et d'appartenance de leurs employés. De ce fait, la gestion des risques peut devenir un véritable levier de motivation, contribuant ainsi à la performance globale de l'entreprise.

Afin d'explorer ce thème intéressant, l'entreprise ELECTRO INDUSTRIES « EI » semble être un choix judicieux pour mener notre recherche. En tant qu'une des plus importantes entreprises industrielles en Algérie, elle offre une opportunité unique d'étudier les divers risques présents au sein de son environnement opérationnel. Cette exploration nous permettra également de comprendre en profondeur le processus de gestion des risques au sein de l'entreprise et son incidence sur la motivation des salariés.

❖ **Problématique**

Pour mener à bien notre étude, nous avons défini notre problématique comme suit :

- Quel est l'impact de la gestion des risques professionnels sur la motivation des salariés ?

Des sous-questions découlent de la problématique principale précédemment énoncée :

- Quels sont les différents risques qui peuvent exister en milieu professionnel ?
- Comment les différents risques professionnels existants au sein de l'entreprise sont-ils gérés ?
- Quels sont les différents facteurs qui peuvent influencer la motivation des salariés au sein d'une entreprise ?

❖ **Hypothèses**

Pour explorer ces questions de recherche, nous avons formulé les hypothèses suivantes :

- **Hypothèse 01** : Une gestion efficace des risques professionnels contribue à une hausse de la motivation, et un meilleur engagement des salariés.
- **Hypothèse 02** : La création d'un environnement de travail favorable et sécurisé entraîne une amélioration de la santé physique et mentale des salariés, ce qui, à son tour, renforce leur motivation.

❖ **Raisons du choix de thème**

Nous avons opté pour ce thème pour plusieurs raisons primordiales. La gestion des risques professionnels est aujourd'hui un enjeu majeur dans le monde du travail. Notre objectif est d'explorer en profondeur les multiples facettes des risques présents au sein des entreprises, ainsi que leur impact crucial sur la santé et la sécurité des individus. D'autre part, C'est pour comprendre les diverses mesures de sécurité mises en place par les entreprises pour faire face à ces risques. Le choix de ce thème découle également de notre volonté d'évaluer l'engagement des entreprises algériennes envers la santé et la sécurité de leurs employés. Le but est de déterminer si une gestion efficace des risques et des conditions de travail favorables peut stimuler la motivation des salariés, de plus découvrir les autres aspects liés à la motivation et approfondir nos connaissances concernant ce thème.

❖ Méthodologie de la recherche

Afin de réaliser notre travail de la meilleure des façons nous avons choisi la méthodologie suivante :

Notre recherche adopte une approche théorique et pratique. Tout d'abord, nous avons exploré la littérature académique et consulté des ouvrages, des articles et des ressources en ligne spécialisées pour établir une base solide sur la partie théorique sur le risque et la motivation.

En parallèle, un stage pratique a été effectué au sein de l'entreprise ELECTRO INDUSTRIES, qui est reconnue pour son expertise en gestion de ses divers risques professionnels, nous avons pu découvrir les risques présents ainsi que le processus de leur gestion.

Enfin, nous avons combiné des méthodes qualitatives et quantitatives en menant des entretiens semi-structurés et en distribuant des questionnaires devisés en trois axes pour recueillir les informations des professionnels et des employés. Ce qui nous a permis de voir si les conditions sont favorables ou pas, et de voir les différents facteurs qui motivent les salariés à travailler.

❖ Structure de la recherche

Notre travail est composé de trois chapitres :

Le premier chapitre de notre travail examine les approches holistiques de la gestion des risques professionnels. Nous traiterons des concepts généraux relatifs aux risques professionnels ainsi que du processus d'identification et de gestion de ces derniers.

Le second chapitre quant à lui est dédié à l'étude de la motivation et de ses théories. Nous examinerons les différents types de motivation ainsi que les théories et les facteurs qui influent sur la motivation des individus.

Le troisième et dernier chapitre se concentre sur la présentation de l'établissement d'accueil et comprendra une analyse approfondie sur notre thème de recherche. Nous étudierons le processus de gestion des risques au sein de l'entreprise et son impact sur la motivation des salariés.

Chapitre I
Approches holistiques de la
gestion des risques
professionnels

Introduction

De nos jours, la création d'un environnement de travail où les employés se sentent en sécurité est devenue une préoccupation majeure, tant pour les entreprises que pour leurs employés. Les risques professionnels constituent une réalité incontournable dans tous les secteurs d'activité, englobant une multitude de dangers potentiels auxquels les travailleurs sont exposés quotidiennement. Ces risques ne se limitent pas seulement aux accidents de travail, mais englobent également des facteurs tels que le stress, les troubles musculo squelettiques, ainsi que diverses maladies professionnelles, qui peuvent sérieusement compromettre le bien-être physique, mental et émotionnel des employés.

Les conséquences néfastes des risques professionnels vont bien au-delà des dommages physiques. Ils peuvent également impacter négativement la motivation, l'engagement et la satisfaction des travailleurs, entraînant ainsi une baisse de productivité et d'efficacité. Des conditions de travail dangereuses ou stressantes peuvent créer un climat d'incertitude et de méfiance au sein de l'entreprise, compromettant ainsi la cohésion et le moral de l'équipe. Il est donc crucial pour les entreprises de reconnaître l'importance de la gestion des risques professionnels pour maintenir un environnement de travail sain et productif.

Pour mieux gérer ces risques professionnels, il est essentiel de les comprendre en profondeur. Cela nécessite une analyse minutieuse des dangers potentiels et une évaluation rigoureuse de leurs répercussions sur la santé et la sécurité des travailleurs. Une compréhension approfondie de ces risques permet non seulement de sensibiliser les parties prenantes aux menaces existantes, mais également de mettre en place des mesures préventives efficaces pour les atténuer.

C'est dans cette optique que ce chapitre se divise en trois sections essentielles, offrant une exploration approfondie de la compréhension des risques professionnels ainsi que des méthodes pour les identifier et les gérer de manière efficiente. En analysant ces aspects de manière détaillée, nous aspirons à fournir une base solide pour une gestion proactive et efficace des risques professionnels. Ce faisant, nous visons à promouvoir des environnements de travail plus sûrs, plus sains et plus productifs pour tous les acteurs concernés.

Section 1 : Compréhension des risques professionnels

Appréhender les risques professionnels revêt une importance capitale pour assurer la sécurité et le bien-être des travailleurs tout en préservant la viabilité des entreprises. Ce processus dynamique nécessite une exploration minutieuse des multiples dangers susceptibles de surgir dans le cadre professionnel.

Cette première section vise donc à fournir une définition complète des risques professionnels, établissant ainsi une base solide pour une compréhension approfondie de leur nature, de leurs origines et de leurs implications dans le milieu professionnel.

1.1. Définition des principaux concepts

Dans tous les aspects de la vie, qu'il s'agisse du milieu professionnel ou d'autres domaines, le risque est une réalité omniprésente. Avant d'aller plus loin, nous allons d'abord définir les principaux concepts liés aux risques.

1.1.1. Définition du risque

La définition du risque selon Nichan Margossian : « L'éventualité d'un événement future, susceptible de causer généralement un dommage, une altération ; c'est donc la probabilité de l'existence d'une situation dangereuse pouvant conduire à un événement grave »¹.

La norme ISO 31000 définit le risque comme : « L'effet de l'incertitude sur les objectifs »².

Selon le CCHST le risque est défini comme : « La probabilité qu'une personne subisse un préjudice ou des effets nocifs pour sa santé en cas d'exposition à un danger. Cette notion peut également s'appliquer à des situations où il y a perte des biens ou d'équipements ou des effets nocifs pour l'environnement »³.

En général, le risque peut être défini comme l'éventualité d'un événement futur, incertain ou d'un terme indéterminé, qui peut avoir des conséquences négatives sur la santé, la sécurité ou le bien être d'une personne ou d'un groupe. Le risque est considéré comme la

¹ NICHAN. Margossian « risques professionnels », 2ème édition Dunod, paris, 2003, p01.

² ISO 31000 Management du risque disponible sur <https://www.iso.org/fr/iso-31000-risk-management.html> consulté le 12/03/2024 à 02h33

³ CCHST disponible sur https://www.cchst.ca/oshanswers/hsprograms/hazard/hazard_risk.html consulté le 13/03/2024 à 04h12

possibilité ou la probabilité d'un danger plus au moins prévisible, inhérent à une situation ou à une activité et qui peut impacter plusieurs facteurs importants.

1.1.2. Définition du risque professionnel (RP)

Selon **July (Jean-Pierre)** les risques professionnels ; sont susceptibles d'entraîner des accidents du travail, des maladies professionnelles ou des atteintes plus insidieuses à l'équilibre de la santé⁴.

Selon EU-OSHA le risque professionnel est défini comme : « Risque à long ou court terme encouru sur le lieu de travail qui peut entraîner des dommages, y compris des risques chimiques, biologiques, psychosociaux et physiques »⁵.

La définition du risque selon Nichan Margossian (2003) : « tout risque ayant pour origine l'activité professionnelle, tout phénomène, tout événement qui apparaît en milieu de travail et qui présente un danger pour l'homme est appelé risque professionnel »⁶.

Nous pouvons donc comprendre que le risque professionnel peut être aperçu comme une menace pour la santé et la sécurité des travailleurs, causée par des dangers ou des événements indésirables liés à l'activité professionnelle et au milieu de travail.

1.1.3. Définition de la maladie professionnelle (MP)

Une maladie professionnelle est définie comme étant directement causée par l'exposition d'un travailleur à des risques physiques, chimiques ou biologiques, ou encore par les conditions spécifiques de son travail. Identifier précisément le début de la maladie peut être compliqué, car certains symptômes peuvent apparaître longtemps après la première exposition au risque, ou même après que le travailleur ait cessé l'activité en question.⁷

D'après Jean Capul et Olivier Garnier, une maladie est professionnelle « *si elle est la conséquence directe de l'exposition d'un travailleur à un risque physique, chimique, biologique, ou résulte des conditions dans lesquelles il exerce son activité professionnelle* »⁸.

⁴ Jean Pierre, JULY, *Evaluer les risques professionnels*, AFNOR, France, 2003, P 01

⁵ Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail, disponible sur <https://osha.europa.eu/fr> consulté le 14/03/2024 à 12h44

⁶ NICHAN Margossian, OP.Cit p02.

⁷ William Dab, manager la sécurité au travail, édition DUNOD, paris 20, page 26

⁸ Ministre du travail et la sécurité sociale, « statistiques nationales des accidents du travail et des maladies professionnelles », 2002. P 08

Les maladies professionnelles incluent les troubles musculo squelettiques liés au travail répétitif, les maladies respiratoires dues à l'inhalation de poussières dangereuses, les cancers causés par l'exposition à des substances chimiques toxiques, et le stress ou les troubles psychologiques engendrés par un environnement de travail stressant.

1.1.4. Les éléments consécutifs du risque

Le risque apparaît généralement lorsqu'il y a une combinaison de menace (un danger) et une vulnérabilité, dans de nombreux cas une cible ou une victime potentielle est impliquée dans la notion du risque. Quand ces deux éléments se rencontrent le risque émerge, ce qui par la suite peut créer un dommage.

1.1.4.1. Le danger (menace)

Selon l'Organisation mondiale de la santé (OMS), « un danger est toute source potentielle de dommage, de préjudice ou d'effet nocif sur la santé d'une personne ou sur un bien »⁹.

Le danger peut avoir plusieurs sources, il peut être causé par :

- Le comportement humain
- La défaillance du matériel
- Les produits chimiques

1.1.4.2. La cible

« La cible pourrait être une personne ou un objet visé par quelqu'un ou quelque chose. Le risque existe si le danger peut toucher et affecter une ou plusieurs cibles. Un danger identifié mais ne pouvant pas atteindre aucune cible ne représente aucun risque ».¹⁰

Une cible d'un danger pourrait être quelqu'un ou quelque chose susceptible de subir des dommages, ça pourrait être :

- Un humain
- Des biens matériels
- L'environnement

⁹ World Health Organization, disponible sur <https://www.who.int/> consulté le 16/03/2024 à 3h040.

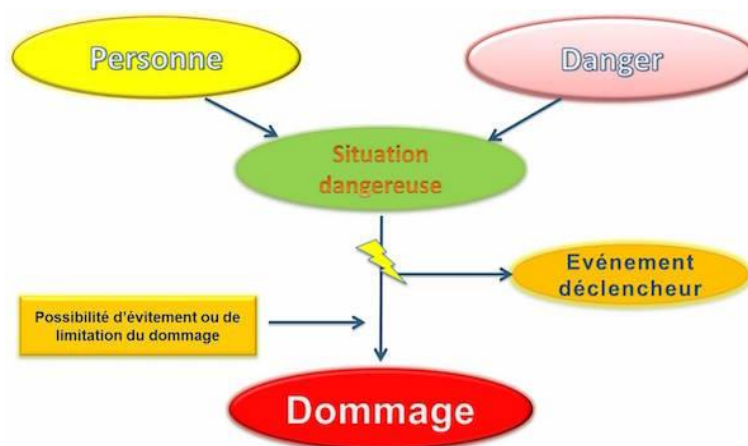
¹⁰ Jean LE RAY Jean le ray, « gérer les risques. Pourquoi ? comment ? », édition afnor, juin 2010, Page 07

1.1.4.3. Le dommage

Le dommage désigne une détérioration, une perte ou un préjudice qui affecte une personne ou une chose ¹¹.

Par exemple un accident de travail peut causer des dommages physiques et matériels.

Figure N°01 : Processus d'apparition du dommage



Source : <https://www.prevention-domicile.fr/sst/prevention-et-gestes-de-secours/prevenir-les-accidents/mecanisme-d-apparition-du-dommage>

1.1.5. Définition de l'accident de travail (AT)

D'après le dictionnaire juridique français « l'accident du travail est un événement de caractère soudain survenu par le fait ou à l'occasion du travail à un salarié d'une entreprise qui lui cause un dommage corporel »¹²

Le risque professionnel c'est tout simplement la probabilité qu'un événement indésirable se produise dans le cadre du travail, pouvant entraîner des dommages pour la santé, la sécurité ou le bien-être des travailleurs.

1.1.6. Types d'accidents de travail

Les accidents de travail peuvent causer des dommages mineurs, nécessitant ou pas un arrêt de travail, ainsi que des dommages graves nécessitant une durée prolongée et des

¹¹ Dictionnaire Larousse disponible sur <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais> consulté le 16/03/2024 à 06h30

¹² Dictionnaire juridique français

inaptitudes à reprendre le travail.

1.1.6.1. Les accidents de travail avec arrêt ce sont des accidents où la victime doit temporairement arrêter de travailler pour une période déterminée avant de pouvoir reprendre ses fonctions. Cette période peut aller d'une courte durée (quelques jours, quelques semaines) vers une longue durée (quelques mois voire une année) selon la gravité de la situation.

1.1.6.2. Les accidents de travail sans arrêt ce sont des accidents mineurs qui ne nécessitent pas d'arrêt. Par exemple, une petite coupure, une contusion légère c'est des accidents qui permettent au travailleur de continuer son travail après le traitement médical (des pansements, des médicaments, ou des soins ambulatoires).

1.2. Les types de risques professionnels

Le monde professionnel est un terrain où une multitude de risques se déploient, chacun portant sa propre empreinte en termes de nature, d'origine, de caractéristiques et de conséquences. Nous allons voir quelques types de risques souvent présents dans les entreprises.

1.2.1. Les risques psychosociaux (RPS)

Selon Hans Selye, il s'agit de « *la réaction immédiate, biologique, physiologique et psychologique d'alarme, de mobilisation et de défense de l'individu face à une agression ou à une menace* »¹³.

D'après Michel Gollac et Bordier Marceline (2012) « les risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et rationnels susceptible d'interagir avec le fonctionnement mental »¹⁴.

Ce type de risque peut avoir plusieurs conséquences comme ;

- L'augmentation du taux d'absentéisme
- Le turnover
- Dégradation de l'ambiance au travail
- Démotivation

¹³ SELEYE Hans (1950) – The physiology and pathology of exposure to stress Montréal ; Medical Publisher, p : 11-15

¹⁴ GOOLAC Michel et BODIER Marceline (2012) les risques psychosociaux au travail : d'une question de société à des questions scientifiques. In Travail et emploi, n 129, janv-mars p 31.

Les risques psychosociaux sont des défis majeurs dans le milieu professionnel, avec des conséquences graves sur la santé mentale et physique des travailleurs. Le stress excessif, les conflits interpersonnels, le harcèlement, la surcharge du travail et d'autres facteurs liés au travail peuvent conduire à des problèmes tels que l'épuisement professionnel, l'anxiété et la dépression. Ces impacts ne se limitent pas seulement à la sphère personnelle, mais affectent également la motivation, productivité, la qualité du travail et le climat organisationnel.

1.2.2. Les risques ergonomiques

Les risques ergonomiques surviennent lorsque le type de travail, les positions du corps et les conditions de travail exercent une pression sur le corps. Ce sont les plus difficiles à repérer, car on ne remarque pas toujours immédiatement la tension exercée sur le corps et les dommages que ces dangers occasionnent. Une exposition à court terme peut entraîner des "muscles endoloris" le lendemain ou dans les jours qui suivent l'exposition, tandis qu'une exposition à long terme peut entraîner des maladies graves à long terme. Les risques ergonomiques comprennent les éléments suivants ;

- Poste de travail ou chaise mal ajustée.
- Levée fréquente de charges.
- Mauvaise posture.
- Mouvements maladroits, surtout s'ils sont répétitifs.
- Répétition des mêmes mouvements encore et encore.
- Devoir utiliser fréquemment une force trop importante.¹⁵

Ces risques peuvent entraîner des troubles musculo squelettiques (TMS) tels que les douleurs au dos, les troubles de l'épaule, les tendinites, ou encore le syndrome du canal carpien.

1.2.3. Les risques physiques

Selon le centre canadien de l'hygiène et de la sécurité au travail « Les risques physiques englobent tous les risques liés au bruit, aux vibrations, aux rayonnements, à la chaleur, au froid, aux feux et la radioactivité ». ¹⁶

¹⁵ SafetyCulture disponible sur <https://safetyculture.com/fr/themes/dangers-sur-le-lieu-de-travail/> consulté le 17/03/2024 à 10h

¹⁶ CCHST disponible sur https://www.cchst.ca/oshanswers/hsprograms/hazard/hazard_risk.html consulté le 17/03/2024 à 11h30

Les risques physiques désignent toute exposition à des facteurs environnementaux ou des conditions de travail qui peuvent causer des dommages corporels (blessures, coupures, fractures, brûlures, intoxications etc..) ou affecter la santé physique des personnes. Ces risques peuvent survenir dans divers environnements, notamment au travail, à la maison ou dans des espaces publics.

Voici quelques risques qui peuvent impacter la santé physique de l'homme ;

- Les vibrations
- Bruit excessif
- Eclairage inadéquat
- Exposition aux températures extrêmes

1.2.4. Les risques chimiques

Ils résultent de l'utilisation ou de la manipulation des produits chimiques utilisés dans les industries et qui sont des agents pathogènes .il s'agit entre autres des :

- Matières dangereuses (nocives, toxiques...)
- Matières combustibles, inflammables, explosives.
- Poussières, fibres¹⁷.

Les risques chimiques sur le lieu de travail se réfèrent à la présence et à la manipulation de substances chimiques qui peuvent avoir des effets nocifs sur la santé des travailleurs. Ces risques peuvent varier en fonction de la nature des produits chimiques, de la manière dont ils sont utilisés ou stockés, et de la durée de l'exposition

Ces risques ont comme effets : brûlure chimique, intoxication, maux de tête, problèmes respiratoires.

1.2.5. Les risques mécaniques

Les risques mécaniques sont présents partout, dans toutes les activités humaines. Ils ont pour origine les déplacements des corps qui par suite de leurs mouvements, possèdent une énergie susceptible d'agresser les hommes.¹⁸

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

¹⁷ Commission des normes, de l'équité de la santé et de la sécurité du travail, Outils d'identification des risques, 2016. Disponible sur <https://www.csst.qc.ca> consulté le 18/03/2024 à 02h43

¹⁸ Ibid., p88.

Une pierre lancée qui atteint la tête, peut la blesser, une aiguille qui s'enfonce dans la peau la pique, une scie ou un couteau peut sectionner le doigt

Les risques mécaniques regroupent en plusieurs familles, et en fonction de la nature des atteintes au corps humain. Ce sont ;

- Les risques de choc
- Les risques d'écrasement
- Les risques d'entraînement
- Les risques de coupure, piqûre, sectionnement
- Les risques de projection de solides et de liquides

1.2.6. Les risques biologiques

Dans le milieu professionnel, les risques biologiques sont des dangers pour la santé des employés causés par l'exposition à des organismes vivants (comme les bactéries, virus, champignons et parasites) ou à des substances dérivées de ces organismes. Ces risques peuvent se rencontrer dans des environnements tels que les hôpitaux, les laboratoires, les usines alimentaires, et les fermes.

Ces risques peuvent avoir des conséquences comme ;

- Les infections
- Les allergies
- Les cancers
- Les intoxications

1.2.7. Les risques électriques

Les risques électriques sont les dangers liés à l'utilisation ou à l'exposition à de l'électricité. Ils peuvent entraîner des blessures graves, voire mortelles, et des dommages matériels

Les risques électriques peuvent être causés par ;

- Des installations défectueuses
- Un manque de maintenance
- L'utilisation de matériel endommagé
- L'exposition à l'eau

Section 02 : Identification et évaluation des risques professionnels

Dans la gestion des risques professionnels, l'identification et l'évaluation jouent un rôle crucial. Elles permettent d'anticiper les problèmes potentiels et de les aborder de manière efficace, garantissant ainsi une protection accrue contre les risques et les maladies professionnelles.

Dans cette section, nous examinerons l'importance de ces processus et les divers outils déployés par les organisations pour favoriser un environnement de travail sain en identifiant et en évaluant les risques professionnels

2.1. Identification des risques professionnels**2.1.1. Définition de l'identification des risques**

C'est la première étape de l'analyse des risques. L'identification des risques doit être réalisée pour tous les lieux, tous les types d'activités et tous les modes de fonctionnement. Après une inspection générale, la première étape consiste à vérifier l'état de fonctionnement des dispositifs de sécurité tels que les outils utilisés par l'entreprise, les systèmes de protection incendie, les systèmes de désenfumage, la conformité électrique ¹⁹.

L'identification des risques est la première étape dans le processus de gestion des risques qui permet aux organisations de prévenir les pertes, de réduire l'incertitude, et d'exploiter les opportunités de manière plus efficace.

2.1.2. L'importance de l'identification des risques

Diriger une entreprise implique de bien comprendre et communiquer les risques associés. L'identification de ces risques est cruciale, particulièrement pour les petites entreprises qui, étant plus vulnérables que les grandes, doivent redoubler de vigilance. Les petites entreprises disposent également de moins de ressources pour faire face aux imprévus.

Voici pourquoi l'identification des risques est fondamentale :

- Identifier les menaces potentielles pour l'entreprise.
- Identifier les vulnérabilités de l'entreprise.

¹⁹ Institut national spécialisé de la formation professionnelle, identification des risques et dangers, EL HADJAR (ANNABA), 2008, p03

- Elle permet de prévoir les éventualités négatives et de réfléchir à des stratégies pour les prévenir.
- Elle aide à établir un plan d'action pour gérer les risques qui pourraient affecter l'entreprise.
- Elle contribue à améliorer la prise de décision en fournissant une meilleure compréhension des défis potentiels.
- Améliorer l'engagement, la productivité et l'efficacité des employés ²⁰

2.1.3. Types d'identification des risques

Les risques peuvent être identifiés de différentes manières :

2.1.3.1. Identification a priori : L'identification des risques a priori consiste à anticiper et identifier les risques potentiels avant qu'ils ne se produisent, dans le but de les prévenir ou de les atténuer

2.1.3.2. Identification a posteriori : L'identification des risques a posteriori se réfère à la reconnaissance et à l'évaluation des risques après qu'ils se sont déjà produits, afin d'apprendre des erreurs et d'améliorer les processus futurs

2.1.4. Les outils d'identification des risques

Les outils d'identification des risques varient d'une entreprise à l'autre, en fonction de leurs activités, de leur taille et de leurs particularités. Cette diversité souligne l'importance de choisir des méthodes adaptées pour cerner efficacement les risques professionnels spécifiques à chaque contexte organisationnel.

Voici une sélection d'outils d'identification des risques conçus pour aider les organisations à détecter et à évaluer les menaces potentielles dans leur environnement de travail.

2.1.4.1. Le Brainstorming

Le brainstorming consiste à rassembler les membres d'une équipe dans le but de trouver autant d'idées que possible pour créer quelque chose de nouveau ou résoudre un problème. Cette technique créative s'appuie sur la diversité des expériences et offre aux membres de

²⁰ SafetyCulture disponible sur <https://safetyculture.com/fr/themes/identification-des-risques/> consulté le 19/03/2024 à 03h50

l'équipe la possibilité de s'appuyer sur les idées de chacun, ce qui est idéal pour identifier les risques. Grâce au brainstorming, les personnes en première ligne de l'entreprise peuvent partager leurs propres points de vue sur les risques, fournir de nouvelles informations sur les processus et contribuer à combler le fossé entre la direction et les équipes.

Cette méthode est simple et ne nécessite aucune formation particulière. Il peut être utilisé pour identifier différents types de risques, en aidant les équipes, depuis l'atelier jusqu'à la haute direction. Reformulé

En revanche il y a certaines règles à respecter :

- La quantité avant la qualité
- Pas de critiques, de discussions ou de commentaires
- Prise de notes de toutes les idées

2.1.4.2. Les inspections

Très importante et essentielle pour identifier les risques, l'inspection est le résultat de la visite des installations et du contact avec les membres de l'équipe.

Les inspections sont généralement guidées par des listes de contrôle, où les articles, les processus, l'équipement ou les installations sont sélectionnés pour être vérifiés. Son but est d'identifier, de prévenir et de corriger les situations qui ne sont pas conformes à la norme attendue.

2.1.4.3. Entrevues

Les risques peuvent être identifiés par le biais d'entrevues avec des participants au projet ou des experts dans le domaine en question qui cherche à étudier les risques. Avec la diversité de l'expérience et de la spécialité de chacun, un plus grand nombre de notes peut être obtenu dans le processus d'identification des risques.

2.1.4.4. Examiner les exigences et la documentation

Les exigences comportent des risques importants. En plus d'assurer la livraison de produits, de projets et de services de qualité, le respect des exigences légales évite également

les amendes, les pénalités et diverses pertes financières. Par conséquent, l'analyse et l'examen des exigences applicables sont indispensables.

Un autre point à analyser et qui peut fournir des informations précieuses est les documents. Examinez les documents relatifs aux projets, aux processus, aux audits antérieurs ou aux indicateurs de rendement, par exemple. L'examen de la documentation peut indiquer les leçons apprises, les problèmes et leurs résolutions, vous permettant ainsi d'être mieux préparé si un risque similaire se produit ou même d'identifier de nouveaux risques.

2.1.4.5. Technique Delphi

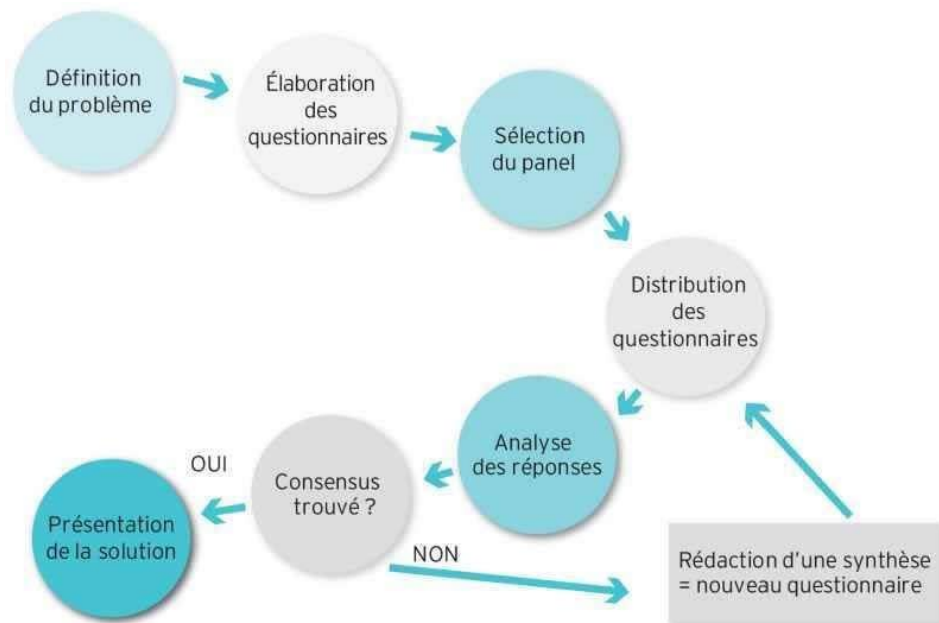
La technique Delphi consiste en la collecte d'informations de manière anonyme et structurée, généralement réalisée par le biais de questionnaires et gérée par un facilitateur chargé de compiler les idées (risques) soulignées par les experts.

À chaque tour, les experts formulent individuellement une liste de risques (ou répondent à un questionnaire spécifique) et la ressaisir à l'animateur. Les résultats du premier tour, une fois résumés, fournissent la base du deuxième tour et ainsi de suite. Sur la base des résultats des informations recueillies à chaque tour, les experts peuvent revoir leur opinion, la modifier ou présenter de nouveaux arguments. Ce processus se poursuit jusqu'à ce que tous les participants parviennent à un accord.

Cette méthode est un moyen efficace de parvenir à un consensus, en particulier lorsque de nombreuses personnes sont impliquées. De plus, l'anonymat permet aux experts d'exprimer librement leurs opinions et évite les erreurs en examinant les prédictions avant chaque tour.²¹

²¹B. BORSALI, « 07 méthodes et outils d'identification des risques » 28 février 2022 disponible sur <https://blog.softexpert.com/fr/7-methodes-et-outils-didentification-des-risques/> consulté le 20/03/2024 à 15h

Figure N°02 : Les étapes de la méthode Delphi



Source : <https://www.e-marketing.fr/Thematique/academie-1078/fiche-outils-10154/La-methode-DELPHI-324666.htm>

2.1.4.6. Matrice SWOT

La matrice SWOT, aussi appelée “analyse SWOT” ou analyse FFOM, est un outil d’analyse de stratégie d’entreprise. Elle permet de poser un diagnostic sur un projet à venir, un produit, une reprise d’entreprise, ou encore projet marketing.²²

L’expression SWOT se décompose ainsi :

- **Strengths (forces) :** Ce sont Les forces sont les atouts internes de l'organisation ou du projet. Ils représentent les aspects positifs sur lesquels on peut s'appuyer.
- **Weaknesses (faiblesses) :** Les faiblesses sont les aspects internes qui limitent ou réduisent les performances. C’est les domaines où des améliorations sont nécessaires
- **Threats (menaces) :** Les menaces sont des facteurs externes qui pourraient causer des problèmes ou des difficultés. Ce sont les risques qui pourraient nuire à la performance.

²² Scribr disponible sur <https://www.scribbr.fr/methodologie/matrice-swot/> consulté le 20/03/2024 à 20h33

- Opportunités (opportunités) : Les opportunités sont des facteurs externes qui peuvent être exploités pour améliorer la position ou les performances de l'organisation ou du projet. Ce sont des possibilités positives provenant de l'environnement extérieur.

Figure N°03 : Illustration de la matrice SWOT



Source : Laurent Granger publié le 25 Mars 2023 disponible sur <https://www.manager-go.com/strategie-entreprise/dossiers-methodes/diagnostic-strategique-swot#toc-3>

La matrice SWOT est utile pour identifier les points positifs du projet ou de l'entreprise et qui peut être préjudiciable à la réalisation des objectifs. Se rappelant que le risque est l'incertitude d'un événement futur, qui peut être positif (opportunité) ou négatif (menace).

2.1.4.7. AMDEC (Analyse des Mode de Défaillance, de leurs Effets et de leur Criticité)

La méthode AMDEC est un outil qualité d'analyse préventive permettant d'identifier et de traiter les causes potentielles de défauts et de défaillance avant qu'ils ne surviennent. La méthode AMDEC est une méthode rigoureuse de travail très efficace grâce à la mise en commun des informations et données. Elle est menée en groupe et permet à chaque participant d'y apporter ses propres expériences et connaissances²³.

²³ <https://www.certification-qse.com/methode-amdec/> consulté le 21/03/2024 à 22h12

- **Objectifs de la Méthode AMDEC**

L'identification des défaillances potentielles : Détecter tous les modes de défaillance possibles qui peuvent survenir dans un produit, un processus ou un système.

Analyse des effets : Évaluer les conséquences potentielles de chaque défaillance sur le système global, la sécurité, la performance, et la satisfaction du client.

Évaluation de la Criticité : Déterminer la gravité, la fréquence et la détectabilité de chaque défaillance pour hiérarchiser les risques et concentrer les efforts de prévention.

Proposition de Mesures Correctives : Identifier des actions pour éliminer ou réduire les risques associés aux défaillances critiques.

2.1.4.8. Diagramme d'Ishikawa

Selon Karou. ISHIKAWA « *Un diagramme cause-effet est utile pour nous aider à définir les causes de dispersion et à organiser les relations combinatoires* »²⁴.

On l'appelle aussi « diagramme de causes et effets », ou « diagramme en arêtes de poisson », et ce n'est pas pour rien. Le diagramme d'Ishikawa est une représentation graphique de l'ensemble des causes à l'origine d'un phénomène, généralement un problème lié à l'activité de l'entreprise (baisse du chiffre d'affaires, turn-over élevé, augmentation de l'absentéisme, etc.). Grâce à lui, il est plus facile d'avoir une vision générale des points à améliorer pour résoudre cette problématique.

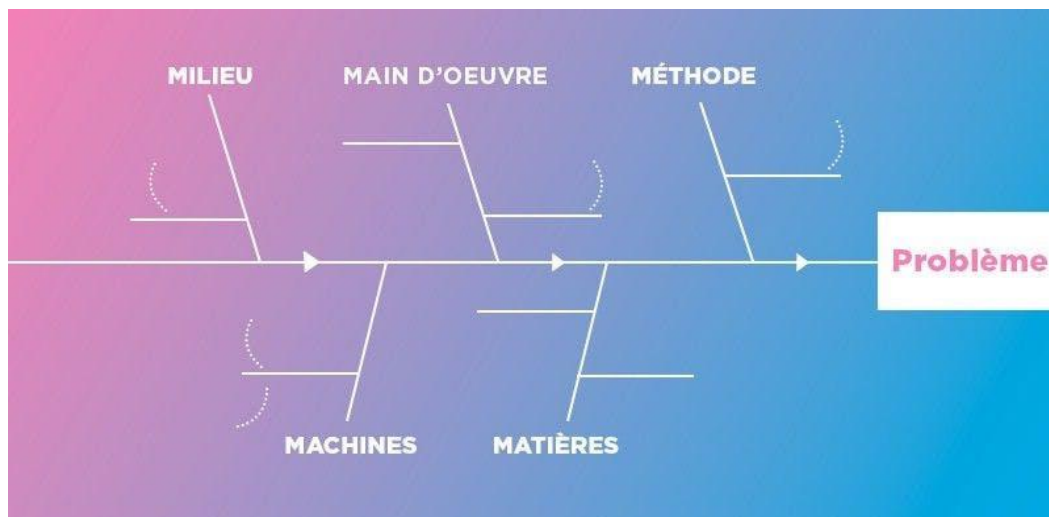
Cet outil de gestion de la qualité a été conceptualisé au Japon dans les années 60 par Kaoru Ishikawa, alors professeur à la faculté d'ingénierie de l'université de Tokyo. Si le diagramme d'Ishikawa est souvent utilisé pour identifier la cause d'un problème existant, il est également utile pour prévenir les risques lors de l'implantation de changements dans l'entreprise.

Les différentes causes aboutissant à un problème sont hiérarchisées sous forme de branches (ou plutôt d'arêtes) grâce à la méthode des 5M, fondamentale pour réaliser un diagramme d'Ishikawa. Chaque « M » représente un aspect de l'entreprise qui peut avoir un lien avec le problème identifié :

²⁴ Karou ISHIKAWA, « la gestion de la qualité », édition Dunod, Paris, 2002, p. 442

- Main d'œuvre : concerne tout ce qui a trait à l'aspect humain de l'entreprise, comme l'état de santé des salariés, leurs compétences, l'effectif, la motivation, etc.
- Matières : les composants / matériaux / ingrédients / emballages utilisés pour la fabrication du produit peuvent-ils expliquer le problème ?
- Matériels : identifier les outils ou les machines qui peuvent être à l'origine du problème.
- Méthodes : cette branche concerne les méthodes de travail, les processus logistiques, l'organisation managériale, etc.
- Milieu : l'environnement et le contexte peuvent également être sources de problèmes. Quel est l'état de la concurrence ? Les conditions de travail ? Le lieu de travail est-il trop éloigné du domicile des salariés ? L'ambiance entre les collègues est-elle mauvaise ?

Figure N°04 : Le diagramme d'Ishikawa



Source : <https://www.cadremploi.fr/editorial/conseils/conseils-carriere/le-diagramme-dishikawa>

Couramment, l'analyse des causes profondes est utilisée après l'apparition d'un problème, mais nous pouvons l'appliquer de manière préventive, en prenant comme point de départ un impact ou un risque à éviter.

2.2. Evaluation des risques

L'évaluation des risques est un processus fondamental dans la gestion de la sécurité au travail et la protection de la santé des employés. Elle consiste à identifier, analyser et évaluer les dangers potentiels auxquels les travailleurs sont exposés dans le cadre de leurs activités professionnelles

2.2.1. Définition de l'évaluation des risques professionnels

L'évaluation des risques professionnels (EvRP) consiste à identifier les risques auxquels sont confrontés les salariés d'une entreprise afin de mettre en œuvre des mesures préventives pertinentes tant au niveau technique qu'humain et organisationnel. Elle constitue la première étape de toute démarche préventive en matière de santé et de sécurité au travail.

EvRP est une démarche structurée dont les résultats sont formalisés dans un « document unique ». Ce document est destiné aux travailleurs, aux membres du Conseil Social et Economique (CSE), aux agents des services de prévention et de santé au travail de l'Inspection du travail, aux services de prévention des organismes de sécurité sociale et aux inspecteurs de radioprotection²⁵.

2.2.2. L'objectif de l'évaluation des risques

L'objectif du processus d'évaluation des risques consiste à examiner les dangers, puis à éliminer ces dangers ou à réduire le degré de risque en ajoutant des mesures de maîtrise des risques, au besoin. Ainsi, le lieu de travail deviendra plus sûr et plus sain.

Le but est de tenter de répondre aux questions suivantes :

- Que peut-il arriver et dans quelles circonstances ?
- Quelles sont les conséquences possibles ?
- Quelle est la probabilité que les conséquences possibles se produisent ?
- Est-ce que le risque est maîtrisé efficacement, ou faut-il prendre d'autres mesures ?

²⁵ Institut National de Recherche et de Sécurité disponible sur <https://www.inrs.fr/demarche/atmp/principales-definitions.html> _consulté le 23/03/2024 à 12h23

2.2.3. Les étapes l'évaluation des risques

Les organismes de prévention de la sécurité sociale recommandent de conduire la Démarche des risques en quatre étapes :

2.2.3.1. Préparer l'évaluation

Il s'agit de former et de désigner un groupe de travail qui, définira la méthode d'évaluation convenant à l'entreprise et le champ d'application. Il est possible de procéder par un découpage géographique (par atelier, par poste) ou d'un découpage par type d'activité et pour produit.

2.2.3.2. Identifier les risques

L'inventaire des risques dans les entreprises doit s'opérer sur le travail réel, c'est -à-dire sur les situations concrètement vécues par les salariés, les observations des salariés remontent les hiérarchies avec l'appui des institutions représentatives du personnel. Cette démarche participative permet d'établir un inventaire des risques réalistes et complets, qui donnera lieu à une évolution pertinente.²⁶

2.2.3.3. Classer les risques

L'étape de classement des risques se fait de manière consensuelle au sein d'un groupe de travail qui permet d'impliquer les divers acteurs de l'entreprise. Ce classement permet de hiérarchiser les priorités, donc de décider des mesures de prévention, à court, moyen et à long terme.

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

2.2.3.4. Proposer des actions de prévention :

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

²⁶ 15 Docteurs : Ch. EXERTIER, I. MALASSAGNE, ph. TEINTURIER, IPRP : J. PERRIN, Ch. DUBOIS, Group Evaluation des risques professionnels, édition ANNECY SANTE TRAVAIL ?2012 ? P9

A l'issu de cette démarche, l'employeur dispose des éléments qui lui permettant de décider de mesure à prendre.

2.3.4. L'estimation du risque

L'estimation du risque mesure la potentialité du danger à causer des dommages a la cible. Il s'agit d'évaluer la gravité des conséquences possibles d'un accident, les quelles peuvent être multiples et divers (économiques, sociales, environnementaux, etc.) Cette estimation est une partie intrinsèque du risque, seule celle-ci lui donne un sens et fait que l'on s'en préoccupe ou pas.²⁷

Exemple

- Risque quotidien de brulure au deuxième degré pour l'opérateur
- Risque fréquent de chute mortelle pour les promeneurs

Section 3 : Processus de gestion des risques professionnels

La gestion des risques est un processus crucial tant pour les employés que pour l'entreprise. Elle vise à identifier, évaluer et atténuer les risques qui peuvent affecter les opérations de l'entreprise, la sécurité des employés, et la continuité des activités.

Les entreprises doivent à tout prix gérer les risques afin de favoriser un environnement de travail sain, et favoriser la santé et le bien-être des employés.

3.1. Définition de la gestion des risques

Selon le Ministère de la Santé et de la Prévention, la gestion des risques est définie comme un « Processus continu, coordonné et intégré à l'ensemble d'une organisation, qui permet de diminuer la survenue des risques et de leurs conséquences par l'identification, l'analyse, l'évaluation des situations dangereuses et des risques qui causent ou qui pourraient causer des dommages aux personnes, aux biens ou à l'environnement et le contrôle des risques résiduels »²⁸

²⁷ Jean le ray, «de la gestion des risques au management des risques, pourquoi ? Comment ? », Édition Afnor, 2015. p44

²⁸ Source : ministère de la Santé et de la Prévention, publication du 13.06.2016.

3.2. Les étapes d'une bonne gestion des risques

Pour éviter qu'un risque ne survienne et vienne entacher l'architecture de l'organisation, il est important de pouvoir l'identifier, l'analyser et le maîtriser au plus tôt. Pour y arriver, la gestion des risques se réalise en 5 étapes :

3.2.1. Identifier le risque

Cette étape permet de lister les différents risques qui peuvent freiner le développement de l'entreprise. Les identifier permet de détecter qu'elles sont les menaces potentielles, internes et externes, et les vulnérabilités auxquelles l'entreprise est exposée.

3.2.2. Analyser et évaluer le risque

Cette deuxième étape aide à hiérarchiser les risques identifiés, via une cartographie des risques. Il faut analyser la probabilité d'occurrence et leur impact sur l'organisation. Ce processus permet de prioriser les actions en fonction du niveau de gravité identifié pour chaque risque.

3.2.3. Traiter le risque

Cette étape nous allons pouvoir mettre en œuvre les actions pour gérer, contenir voire éliminer le risque. Ici l'objectif est de limiter l'impact de ce risque sur l'organisation.

3.2.4. Suivre l'évolution du risque

Lorsque les actions sont mises en place, il s'agit maintenant de les contrôler et de suivre leurs évolutions. On observera la performance des actions et on prendra les mesures nécessaires pour corriger et adapter les actions.

3.2.5. Communiquer et faire le reporting

Toutes les parties prenantes doivent être tenu au courant de l'évolution du risque, des mesures mises en œuvre et des résultats obtenus. Le partage de ces informations joue un rôle crucial dans la gestion des risques et permettra de faciliter la prise de décisions futures.²⁹

²⁹CNPP centre National de Prévention et de Protection disponible sur <https://www.cnpp.com/glossaire/Gestion-des-risques?fb> consulté le 23/03/2024 à 10h

3.3. Les outils de gestion des risques professionnels

Il existe plusieurs outils qui permettent à l'entreprise d'identifier et de gérer les risques, l'utilisation de ces derniers peut varier d'une entreprise à un autre et d'une situation à une autre.

3.3.1. La roue de Deming

3.3.1.1. Définition de la roue de Deming

Selon William Edwards Deming « La méthode PDCA, aussi appelée (Roue de Deming) est l'un des piliers de la démarche qualité qui sert à améliorer continuellement le fonctionnement de l'entreprise ».

Cette roue est créée par le célèbre statisticien américain William Edwards Deming en 1950. Elle fut une pionnière des théories de l'amélioration continue en matière de qualité.³⁰ La roue de Deming est un outil qui permet de gérer les risques professionnels et un outil de travail permettant de suivre un projet dans un but d'amélioration continue.

Basée sur 4 étapes permettant de conduire un projet de bout à bout, la roue de Deming permet de tirer le meilleur profit d'un processus ou d'un produit.

3.3.1.2. Les étapes d'application de la roue de Deming dans l'entreprise

- **Préparer, planifier**

L'objectif de cette étape consiste à faire un audit du département, cette étape cruciale où identifier et formaliser les problèmes à résoudre, il faut ensuite définir les objectifs ainsi que les moyens à mobiliser pour les atteindre, il s'agit aussi du meilleur moment pour communiquer auprès de vos équipes et les sensibiliser afin d'obtenir l'adhésion de chacun à votre projet. Mais aussi pour réunir des profils divers et complémentaires.

- **Appliquer, mettre en œuvre**

Cette étape doit être conduite par un responsable bien identifié par toutes les équipes, soyez rigoureux dans l'application de 5G est un outil particulièrement utile à cette étape de la roue de Deming.

- **Contrôler / vérifier,**

Cette phase est d'une grande importance dans la mesure où elle constitue la raison d'être de la méthode PDCA, elle permet de contrôler que les ressources mises en œuvre ont été bien

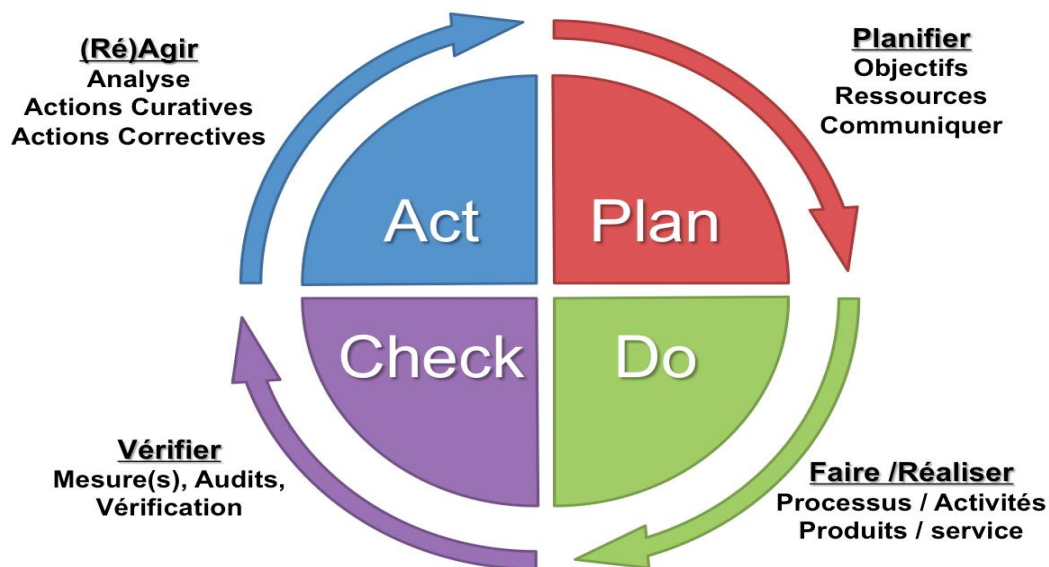
³⁰Source Alain BAGNAR, Supplychaininfo, la roue de Deming, disponible sur <https://www.supplychaininfo.eu/la-roue-de-deming/> consulté le 24/03/2024 à 4h06

allouées et que les résultats sont au rendez-vous, elle permet d'établir un bilan précis des sujets qu'il faudra encore améliorer.

- **Ajuster, corriger, réagir**

Cette dernière étape concerne l'ensemble des points pour lesquels, les objectifs n'ont pas été atteints dans la partie précédente.

Figure N°5 : La roue de Deming.



Source : <https://www.certification-qse.com/cycle-pdca-roue-de-deming/>

3.3.2. La norme OHSAS 18001

3.3.2.1. Définition de la norme 18001

La norme OHSAS 18001, introduite en 1999 et annulée en 2018 au profit de la norme ISO 45001, représente un standard international définissant les critères pour l'implantation d'un système de management de la santé et de la sécurité au travail (SST). Son but principal est d'assister les organisations dans l'identification, l'évaluation, et la gestion des risques associés à la santé et à la sécurité des employés ainsi que des parties prenantes.

Cette norme encourage l'adoption du cycle PDCA (Planifier, Faire, Vérifier, Agir) pour le management de la SST et se montre compatible avec les normes **ISO 9001** et **ISO 14001**, qui concernent le management de la qualité et le management environnemental respectivement. Elle est conçue pour être appliquée par n'importe quelle organisation, indépendamment de sa taille, son secteur ou sa localisation géographique. Grâce à elle, les organisations peuvent démontrer leur engagement envers la prévention des accidents, blessures et maladies professionnelles tout en respectant les obligations légales et réglementaires.

Basée sur le principe de l'amélioration continue, la norme OHSAS 18001 demande une évaluation périodique des performances du système de management SST et l'application d'actions correctives et préventives. Elle promeut également l'implication et la consultation des employés et des parties prenantes dans le processus de management SST.

3.3.2.2. Les avantages de la mise en place d'un système conforme à l'OHSAS 18001

L'adoption de la norme OHSAS 18001 offre à l'organisations une opportunité unique d'améliorer sa performance en santé et sécurité au travail. On peut trouver :

- **Les avantages opérationnels**

La mise en œuvre de la norme OHSAS 18001 permet de :

- Minimiser les accidents et les incidents en identifiant et contrôlant les risques associés aux activités.
- Booster le moral et la motivation des employés, démontrant ainsi l'engagement des entreprises pour leur bien-être.
- Renforcer la confiance et la satisfaction des clients, fournisseurs et partenaires grâce à la conformité aux standards internationaux.
- S'assurer de la conformité avec les législations et réglementations en intégrant les exigences spécifiques au secteur.
- Améliorer votre capacité à gérer et répondre aux urgences grâce à des protocoles et plans d'action spécifiques.

- **Les avantages stratégiques**

En s'alignant sur la norme OHSAS 18001, on bénéficie des avantages suivants :

- Améliorer l'image de marque et la réputation en s'affirmant comme une organisation responsable et sécuritaire.
- Se distinguer des concurrents en gagnant un avantage compétitif notable.
- Promouvoir un engagement vers l'amélioration continue en évaluant régulièrement les performances et en appliquant des mesures correctives.
- Favoriser la participation active et la consultation des employés et parties prenantes dans le processus de gestion de la santé et de la sécurité.³¹

3.3.2.3. L'obtention de la certification OHSAS

La certification OHSAS 18001 peut être utilisée pour montrer aux clients potentiels qu'une entreprise s'engage à protéger la sécurité de ses employés. Elle peut également aider une entreprise à se qualifier pour les contrats gouvernementaux qui exigent une certification.

Pour obtenir la certification OHSAS 18001, les entreprises doivent élaborer et mettre en œuvre un système de gestion de la santé et de la sécurité qui réponde aux exigences énoncées dans la norme. Une fois le système en place, les entreprises doivent ensuite se soumettre à une évaluation indépendante pour s'assurer que le système est efficace et conforme à la norme³²

Pour faire cour, la norme OHSAS 18001 est une norme internationale pour les systèmes de gestion de la santé et de la sécurité au travail (SST). Elle offre un cadre que les organisations peuvent utiliser pour contrôler et améliorer leurs performances en matière de santé et de sécurité. Cette norme vise à aider les entreprises à identifier et à gérer les risques liés à la santé et à la sécurité, tout en améliorant les conditions de santé et de sécurité sur le lieu de travail

La norme OHSAS 18001 a été remplacée par ISO 45001 pour une meilleure harmonisation mondiale, une intégration plus facile avec d'autres normes, et un accent accru sur la prévention des risques et l'engagement des travailleurs.

³¹ <https://www.yvea.io/fr/services/certifications-marchandises/norme-ohsas-18001> consulté le 26/03/2024 à 8h

³² Safetyculture disponible sur <https://safetyculture.com/fr/themes/ohsas-18001/> consulté le 26/03/2024 à 17h22

3.3.3. Hygiène, sécurité et environnement (HSE)

3.3.3.1. Définition de l'hygiène, sécurité et environnement

C'est un sigle qui désigne une méthodologie de maîtrise des risques et de management des entreprises dans les domaines de l'hygiène, de la santé/sécurité et de l'environnement. Cette méthodologie fait appel aux référentiels de normes spécifiques, dont l'application peut faire l'objet, sur la base du volontariat, d'une démarche de certification auprès de divers organismes compétents (AFNOR et autres).

Selon l'organisation et la taille des entreprises, les protocoles HSE peuvent être menés en interne ou en externe (cabinet conseil) par un chargé hygiène-sécurité-environnement (technicien supérieur ou même ingénieur) qui en établit les objectifs et les modalités, et qui veille à leur application, en particulier quant au respect des réglementations en vigueur et leur évolution.

En tant que stratégie visant à anticiper et réduire les risques (notamment en matière d'accidents professionnels et de nuisances environnementales) mais aussi à favoriser la responsabilisation et le bien-être au travail

3.3.3.2. Les normes qui régissent la méthodologie HSE

- **Hygiène et sécurité**

Le texte de référence en matière d'hygiène et de santé/sécurité est celui de la norme BS OHSAS 18001. À noter que cette norme britannique est désormais concurrencée, et sera remplacée à terme, par la norme internationale ISO 45001 basée sur un référentiel équivalent.

- **Environnement**

Pour les critères environnementaux, c'est la norme ISO 14001 qui fournit son référentiel aux mesures managériales de l'entreprise concernée³³

³³ Youmatter, disponible sur <https://youmatter.world/fr/definitions/hse-hygiene-securite-environnement-definition/> consulté le 27/03/2024 à 9h

3.3.3.3. Responsable HSE

Le responsable HSE (également appelé responsable QHSE) a pour mission de concevoir et d'animer des démarches dans les domaines de la qualité, de l'hygiène, de la sécurité et de l'environnement au sein des entreprises, des administrations et des collectivités publiques et territoriales. En fonction du contexte réglementaire et des orientations de la direction, il définit la politique et les objectifs à réaliser ou à améliorer en termes de sécurité (traitement des déchets, gestion des déchets, prévention des nuisances...). Il élabore ensuite un programme d'actions et établit des indicateurs pour mesurer leur réalisation

Le responsable HSE s'intéresse à de multiples paramètres : les process, l'équipement de travail, le produit, le site, les conditions de travail des salariés (risques et maladies professionnelles)

Dans le domaine industriel, son rôle est en effet prépondérant. Présent sur tout type de sites industriels (automobile, aéronautique, électronique, agroalimentaire, cosmétique, pharmaceutique), le responsable HSE se doit de maîtriser la technologie, les flux de production. Il est généralement sous la hiérarchie du directeur technique ou du directeur d'usine, du directeur du développement durable, parfois même il est rattaché directement à la direction générale.³⁴

3.3.3.4. Les activités du poste HSE

- **Élaboration des politiques HSE** : Définir et mettre en place des politiques HSE alignées avec les normes et réglementations en vigueur.
- **Inspections et audits** : Effectuer des inspections régulières et des audits pour garantir le respect des normes de sécurité.
- **Formation et sensibilisation** : Organiser des sessions de formation pour sensibiliser le personnel aux risques et aux bonnes pratiques en matière de sécurité.
- **Gestion des incidents** : Enquêter sur les incidents HSE, analyser les causes et mettre en place des actions correctives.

³⁴ <https://www.cidj.com/metiers/responsable-hse-hygiene-securite-environnement> consulté le 01/04/2024 à 13h

- **Rapports et documentation** : Tenir à jour les documents et les rapports concernant les incidents, les audits et les inspections.
- **Gestion des équipements de sécurité** : S'assurer de la disponibilité et du bon fonctionnement des équipements de sécurité.
- **Conformité réglementaire** : Veiller à ce que toutes les activités soient conformes aux réglementations en vigueur.
- **Suivi et amélioration continue** : Évaluer périodiquement les performances HSE et proposer des actions d'amélioration.³⁵

3.3.4. La médecine du travail

3.3.4.1. Définition de la médecine du travail

Comme son nom l'indique, la médecine du travail est la spécialité médicale qui prend en charge les aspects cliniques et préventifs relatifs à la santé physique et mentale des travailleurs.

Le médecin du travail peut déterminer l'origine d'une lésion ou d'une maladie professionnelle, évaluer l'aptitude au travail d'un travailleur, recommander un plan approprié pour le retour au travail et offrir une expertise médico-légale en cas de litige. Il voit également à l'évaluation des risques en entreprise afin de prévenir toute blessure.

3.3.4.2. Le rôle du médecin de travail

Les médecins qui pratiquent cette spécialité sont responsables d'évaluer et de suivre les affections de toutes sortes ayant une incidence sur la capacité de travailler comme :

- Les maladies professionnelles (cancers, asthme, infections, stress post-traumatique, etc.)
- Les blessures professionnelles (fractures, atteintes musculaires, brûlures, etc.)

³⁵ <https://altea-energy.com/fr/sheets/responsable-hse-2/> consulté le 02/03/2024 à 11h41

Plusieurs catégories de professionnels de la santé interviennent dans les différents aspects de la médecine du travail (médecins spécialistes et généralistes, infirmières, toxicologues, psychologues, physiothérapeutes, etc.). Il existe cependant une spécialité médicale moins connue du grand public appelée « médecine préventive et médecine du travail »³⁶

L'objectif principal de la médecine du travail est de prévenir les maladies professionnelles et les accidents du travail, en assurant la protection de la santé physique et mentale des travailleurs. Elle vise également à améliorer les conditions de travail et à promouvoir le bien-être au travail.

3.3.5. La santé et la sécurité au travail (SST)

Le système de la santé et la sécurité au travail joue un rôle crucial dans toutes les entreprises, ce dernier permet d'assurer un environnement de travail sain et convivial

3.3.5.1. Définition de santé et la sécurité au travail

La SST, ou Santé et Sécurité au Travail, désigne l'ensemble des mesures, des pratiques et des réglementations visant à prévenir les accidents, les maladies et les risques professionnels dans le milieu de travail. Elle a pour objectif de protéger la santé physique et mentale des travailleurs en assurant des conditions de travail sûres et salubres.

3.3.5.2. Les principaux aspects de la SST

- **Prévention des risques professionnels** : Identification et évaluation des risques potentiels liés aux postes de travail, aux équipements, aux substances utilisées et aux procédures opérationnelles.
- **Formation et sensibilisation** : Informer et former les employés sur les dangers spécifiques de leur travail et les mesures de prévention à adopter.
- **Équipements de protection individuelle (EPI)** : Fournir les équipements nécessaires pour protéger les travailleurs des risques identifiés (casques, gants, lunettes, etc.).
- **Ergonomie** : Adapter les postes de travail et les outils pour réduire les contraintes physiques et prévenir les troubles musculosquelettiques.

³⁶ <https://www.biron.com/fr/centre-du-savoir/parole-de-specialiste/medecine-du-travail/> consulté le 04/04/2024 à 14h12

- **Gestion des accidents et des incidents** : Mettre en place des procédures pour réagir efficacement en cas d'accident ou d'incident, y compris les premiers secours et les enquêtes post-accident pour prévenir les récurrences.
- **Suivi médical** : Organiser des visites médicales régulières pour surveiller la santé des travailleurs exposés à des risques spécifiques.
- **Amélioration continue** : Mettre en œuvre un système de management de la SST basé sur des normes reconnues (comme l'ISO 45001) pour améliorer continuellement les pratiques et les conditions de travail.

3.4. L'importance de la gestion des risques

La gestion des risques est cruciale en raison de :

- **Protection efficace des actifs et des ressources** : Préserve les investissements et les biens de l'entreprise.
- **Réduction significative des pertes financières** : Limite les impacts économiques des événements imprévus.
- **Amélioration de la qualité de la prise de décision** : Fournit des informations clés pour des choix stratégiques éclairés.
- **Renforcement de la résilience organisationnelle face aux imprévus** : Assure la continuité des opérations en période de crise.
- **Augmentation de la confiance des parties prenantes** : Renforce la crédibilité et la fiabilité de l'entreprise auprès des investisseurs, clients et partenaires.
- **Assurer la conformité aux réglementations en vigueur** : Évite les sanctions et les amendes liées aux non-conformités.
- **Préservation et amélioration de la réputation de l'entreprise** : Maintient une image positive, essentielle pour la compétitivité.
- **Motivation accrue des employés grâce à un environnement de travail sécurisé et fiable** : Favorise un climat de travail serein, stimulant l'engagement et la productivité.
- **Optimisation des processus opérationnels** : Identifie et corrige les inefficacités pour une meilleure performance.

Conclusion

La gestion proactive et efficace des risques professionnels est cruciale pour garantir la sécurité et le bien-être des employés dans tous les secteurs d'activité. La reconnaissance de l'importance de cette gestion est primordiale, car les risques professionnels, qu'ils soient physiques, mentaux ou émotionnels, peuvent sérieusement compromettre la santé des travailleurs et influencer négativement sur leur motivation, leur engagement et leur satisfaction au travail. La compréhension approfondie des dangers potentiels et une évaluation rigoureuse de leurs impacts sont des étapes essentielles pour sensibiliser toutes les parties prenantes et mettre en place des mesures préventives adéquates.

L'identification précise des risques constitue une étape fondamentale de ce processus, permettant une évaluation précise des menaces spécifiques et la mise en œuvre de stratégies de prévention ciblées. Le rôle de la médecine du travail est également crucial, assurant la surveillance régulière de la santé des employés, diagnostiquant précocement les maladies professionnelles et proposant des interventions appropriées pour prévenir et gérer les risques professionnels.

L'importance de créer un environnement de travail sûr et sain ne peut être sous-estimé, car des conditions de travail dangereuses ou stressantes peuvent entraîner une baisse de la productivité et de l'efficacité, tout en affectant la cohésion et le moral de l'équipe. En fournissant une exploration détaillée de la compréhension, de l'identification et de la gestion des risques professionnels, ce chapitre vise à fournir des outils et des connaissances essentiels pour promouvoir des environnements de travail plus sûrs et plus productifs.

Dans la plupart des entreprises, la promotion d'un climat de travail sain et sécurisé est non seulement bénéfique pour le bien-être des employés, mais également pour la performance globale de l'entreprise. En adoptant une approche rigoureuse et proactive, notamment en identifiant précisément les risques et en recourant systématiquement à la médecine du travail, les entreprises peuvent non seulement atténuer les risques professionnels, mais également renforcer la confiance, la satisfaction et l'engagement de leurs employés, contribuant ainsi à une culture d'entreprise positive et durable.

Chapitre II
La motivation et ses
théories

Introduction

La motivation, pilier fondamental orientant le comportement humain vers la réalisation d'objectifs spécifiques, revêt une importance capitale dans tous les aspects de la vie, qu'ils soient personnels, éducatifs ou professionnels. Être motivé implique bien plus que simplement avoir un objectif en vue ; cela suppose un engagement profond à faire les efforts nécessaires pour l'atteindre, ainsi qu'une détermination à persévérer malgré les obstacles rencontrés en chemin. Cette force propulsive, étudiée avec passion dans les domaines de la psychologie, de l'éducation et de la gestion, constitue le moteur essentiel qui incite les individus à agir, à se dépasser et à atteindre leur plein potentiel

La motivation, en tant que concept complexe, est façonnée par une multitude de facteurs, à la fois internes et externes. Ces facteurs intrinsèques, comme les valeurs personnelles, les aspirations et les besoins fondamentaux, coexistent avec des facteurs extrinsèques, tels que les récompenses matérielles, la reconnaissance sociale et le contexte environnemental. L'interaction dynamique de ces éléments influence notre niveau d'engagement et notre persistance dans la poursuite de nos objectifs.

Pour mieux comprendre la nature et le fonctionnement de la motivation, une exploration approfondie des différentes théories et des types de motivation est nécessaire. Ces théories, telles que la théorie des besoins de Maslow ou la théorie des deux facteurs de Herzberg, fournissent des cadres conceptuels précieux pour analyser les motivations individuelles et collectives. Par ailleurs, des études récentes sur la neuropsychologie de la motivation offrent de nouvelles perspectives fascinantes sur les mécanismes cérébraux impliqués dans la motivation et le comportement.

Une compréhension approfondie de la motivation est essentielle pour les entreprises, où la stimulation et le maintien de la motivation des employés revêtent une importance stratégique pour la réussite organisationnelle. Dans ce deuxième chapitre, nous plongerons dans l'univers complexe de la motivation, en explorant son historique, les différents types de motivation, les théories sous-jacentes et les facteurs qui les influencent. Nous examinerons également comment ces concepts sont appliqués dans le contexte professionnel, afin de mieux saisir les stratégies et les pratiques qui favorisent un environnement de travail dynamique et motivant au sein des entreprises.

Section 01 : Généralités sur la motivation

Dans toutes les disciplines, la motivation concerne le comportement qui pousse la personne à agir ou à faire des efforts. Dans certains domaines, la motivation reste une notion complexe à comprendre.

Cette première section est consacrée à une définition exhaustive des divers concepts liés à la motivation et son historique, établissant ainsi une fondation solide pour appréhender sa nature, ses sources et ses caractéristiques afin de mieux la comprendre.

1.1. Historique de la motivation

Il est difficile de retracer l'histoire générale de la motivation on peut faire parallèle avec l'histoire de l'organisation du travail.

Au moyen âge, le type de l'organisation est en relation avec le type de métier considéré. Il est basé sur le savoir-faire artisanal qui a donné une grande importance à la motivation intrinsèque.

A la fin du moyen âge on assiste à la création de grandes entreprises, ce que fait changer le mode d'organisation et induit la diminution de la motivation des employés. A partir de cet instant, l'art de l'organisation et du management devient plus qu'une nécessité. Pendant les premiers tiers du 20ème siècle la notion de la motivation n'existe pas dans les entreprises on parle encore d'une définition juridique qui été repris par des psychologues pour expliquer ce que justifier adoption de tel ou tel comportement de la part de l'individu.

Dans le but de comprendre le fonctionnement des entreprises les chercheurs et les managers se sont focaliser sur la question ce qui fera émerger le concept de la motivation.

Cependant, vers les années 30 le concept de la motivation devient pour la première fois un objet de recherche et les travaux sur la motivation ont pris un véritable essor durant cette période.

Le mérite de ces conceptions de la relation entre l'homme et le travail est indiscutable, elles ont eu le grand avantage de mettre en évidence l'importance du contenu du travail et son

rôle comme levier de motivation individuelle, et de contribuer à détruire une représentation étroitement économique des motivations¹

Il est important de noter que les conséquences du taylorisme persistent encore dans certaines entreprises. Lorsque l'être humain est abordé sous l'angle de ses besoins, on évoque la conception de la motivation qui oriente l'organisation vers une tendance accrue à l'autonomie réactive et au travail en équipe.

Pour discuter de la motivation, il est nécessaire de se situer dans un cadre conceptuel ou théorique précis. Afin de mettre en avant la notion de motivation, il est indispensable de comprendre les relations de causalité. Il existe autant d'écoles psychologiques que de théories sur la motivation, mais cette abondance de théories et de méthodes présente un double inconvénient :

- Tous ces travaux ne sont pas toujours justifiés par un modèle théorique solide et démontré.
- Cette profusion complique le choix des approches, et les avis, opinions et pratiques managériales divergent souvent sur le sujet

1.2. Définition de la motivation et ses typologies

En raison de son usage fréquent et de sa présence dans de nombreux domaines, la motivation peut s'avérer être une notion complexe à comprendre. Nous allons donc nous intéresser à ce qui motive l'homme à travailler et explorer les multiples facettes de la motivation nous permet de mieux comprendre ce qui nous pousse à agir et à persévérer dans nos efforts

1.2.1. Définition de la motivation

Avant de définir la motivation, il faut d'abord faire la distinction de celles-ci avec le concept de satisfaction qui est définie par LOCKE (1976, p.13000) comme « un état positif ou plaisant résultant de l'évaluation résultant de l'évaluation faite par une personne de son travail ou de ses expériences de son travail ».

¹ Claude Lévy-Lebeyer, « la motivation au travail, modèles et stratégie », 3^{eme} édition, d'organisation, Germain, p.18

La satisfaction au travail est un état émotionnel positif qui résulte de l'évaluation que fait l'individu de son travail ou de ses expériences de travail. Ainsi, étant une réaction globale vis-à-vis du système organisationnel.¹

La motivation selon Patrice Roussel : « la motivation au travail est un processus qui implique la volonté de faire des efforts, d'orienter et de soutenir durablement l'énergie vers la réalisation des objectifs et de la charge de travail et de concrétiser cette intention en comportement effectif au mieux des capacités personnelles »²

Selon Lévy-Leroyer, la motivation est un processus qui implique la volonté d'effectuer une tâche ou atteindre un but. Cela nécessite un triple choix : faire un effort, soutenir cet effort jusqu'à ce que l'objectif soit atteint et y consacrer l'énergie nécessaire³

Une autre définition de la motivation serait : « l'ensemble des facteurs qui déterminent l'action et le comportement d'un individu pour atteindre un objectif ou réaliser une activité. Cette hypothèse est utilisée pour décrire les forces internes qui produisent le déclenchement, la direction, l'intensité et la persistance du comportement au travail »⁴

Selon Nicole Aubert : « La motivation concerne l'approfondissement des motifs qui nous poussent à agir et l'étude du processus qui nous met en mouvement »⁵

Selon S.Bellier-michel : « la motivation est un moteur intérieure propre à chacun, ressenti comme un ensemble de désirs, de plaisir et d'aspirations permettant de développer une image positive de soi-même et conforme à ce que l'on pense pour réussir sa vie, cette énergie se manifeste au travers des buts et des projets en particulier dans le champ professionnel et se réalise au travers d'expérience, une bonne partie de cette mécanique est inconsciente et il convient de s'intéresser aux buts et aux projets »⁶

On peut donc comprendre que la motivation représente l'ensemble des facteurs qui déclenchent, dirigent et soutiennent le comportement humain vers l'atteinte d'objectifs ou la

¹ EL AKREMI, et al, « Comportement organisationnel », Vol 2, Edition DEBOECK, Bruxelles, 2006. P .68.

² ROUSSEL P, « rémunération, motivation et satisfaction au travail », édition ECONOMICA, paris 1996, page74

³ Louche Claude, introduction à la psychologie du travail et des organisation, concept de base et application, éd armand colin, paris, 2007, p33.

⁴ VALLERAND, R. J. et Thill, E.E, introduction au concept de motivation, Éditions Études Vivantes, Laval (Quebec), 1993 p 18.

⁵ Aubert nicole, Diriger et motiver, 2ème éd, Edition Organisations, Paris, 2003, P16.

⁶ Annick Hegel, « toute la fonction ressources humaines »,3ème édition, DUNOD, Paris, 2010- 2016, p 90-91

satisfaction de besoins. Elle est essentielle pour stimuler et maintenir l'action, que ce soit dans des contextes personnels, sociaux ou professionnels

1.2.2. Types de motivation

On peut distinguer entre deux principaux types de motivation : la motivation qui vient de l'intérieur de nous, comme quand on fait quelque chose qu'on aime, et celle qui vient de l'extérieur, comme quand on le fait pour une récompense. Comprendre ces deux façons de se motiver nous aide à mieux savoir pourquoi on agit comme on le fait, et comment encourager les autres à être plus engagés et heureux au travail ou dans leurs activités

1.2.2.1. La motivation intrinsèque

Également appelée « motivation autonome » a été élaborée par Edward Deci en 1975 qui est professeur de psychologie (Deci, 1975). Concrètement, la motivation intrinsèque représente le fait de réaliser une activité, car en elle-même cette activité vous intéresse et vous procure spontanément du plaisir, de la satisfaction. C'est pourquoi on parle d'une motivation « intrinsèque », c'est-à-dire qui vous est propre, qui est tirée de votre essence.

Il s'agit précisément de cette motivation que vous activez lorsque vous cherchez à réaliser une activité dans le but de nourrir votre satisfaction personnelle. Le sport, le jardinage, les collections, les visites touristiques, les jeux vidéo ou encore le dessin sont pour de nombreuses personnes de bons exemples pour illustrer les fois où c'est la motivation intrinsèque qui guide votre comportement.¹

En général la motivation intrinsèque provient de l'intérieur de l'individu. Elle est alimentée par un intérêt personnel ou un plaisir dans l'activité elle-même, sans dépendance à des récompenses externes. Les personnes intrinsèquement motivées s'engagent dans une activité parce qu'elles la trouvent intéressante, ou qu'elles apprécient le défi qu'elle présente, et elle est toujours liée à une satisfaction personnelle.

Exemple

Au travail un employé qui s'investit dans un projet complexe parce qu'il aime relever des défis et se sentir compétent, plutôt que pour une prime ou une promotion.

¹ C. VEGAS « Société française de la préparation mentale », disponible sur <https://sfpm-vousenmieux.fr/la-motivation-intrinseque/> consulté le 06/04/2024 à 23h44

1.2.2.2. La motivation extrinsèque

La motivation extrinsèque, quant à elle, est motivée par des facteurs externes à l'activité elle-même. Cela peut inclure des récompenses telles que de l'argent, des prix, des éloges, ou même l'évitement de conséquences négatives renvoie aux attentes extérieures, essentiellement constituées de l'environnement professionnel, par le fait de participer à une activité en vue de recevoir une récompense ou d'éviter une sanction. Les sources de la motivation extrinsèque sont :

- L'environnement lié aux conditions de travail, et règles.
- Les normes présentes dans l'organisation.

Aujourd'hui, ces deux sources de motivation doivent être combinées, si l'on prend le cas d'une personne qui peut être motivée par des sources intrinsèque (elle aime son travail, se sent valorisée), en changeant certaines conditions extrinsèques comme le milieu de travail, qui peut modifier son niveau de motivation.¹

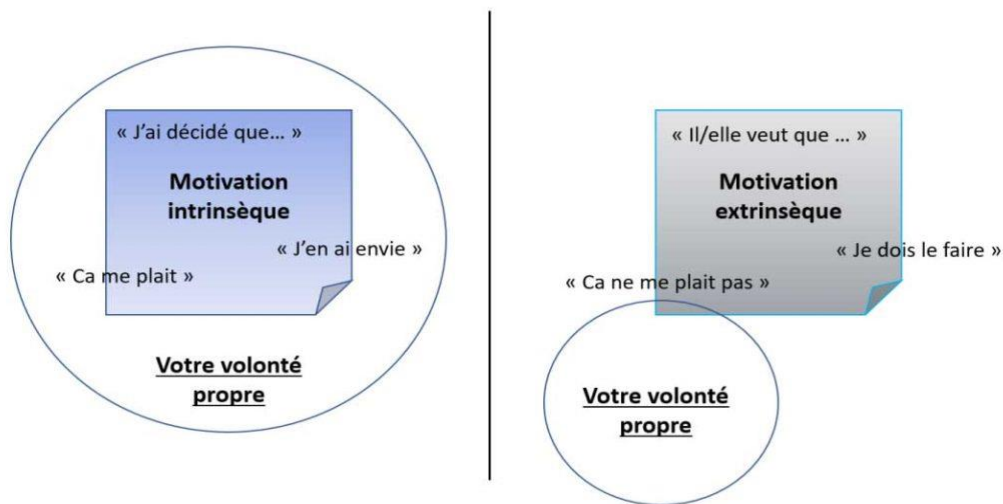
La motivation extrinsèque est motivée par des facteurs externes à l'activité elle-même. Cela peut inclure des récompenses telles que de l'argent, des prix, des éloges, ou même l'évitement de conséquences négatives.

Exemple

Un employé qui s'efforce de terminer un projet dans les délais non parce qu'il trouve le travail intéressant, mais pour recevoir une prime ou pour éviter des critiques de la part de son supérieur.

¹ Lorent. Keller :« Les clés de la motivation au travail ». Ed. Harmattan, 2007.

Figure N°06 : La motivation intrinsèque versus extrinsèque



Source : <https://sfpm-vousenmieux.fr/la-motivation-intrinseque/>

1.3. Les caractéristiques de la motivation

Une manière de définir simplement la motivation consiste à dire qu'il s'agit d'un comportement actif orienté vers un but.

Les psychologues distinguent quatre éléments constitutifs de ce construit :

1.3.1. Le déclenchement du comportement

Le passage du manque d'activité à la réalisation des tâches qui nécessitent de l'effort physique, intellectuelle ou mentale déclenche le comportement. La motivation fournit l'effort utile pour avoir les comportements nécessaires dans des situations spécifiques¹.

1.3.2. La direction du comportement

La motivation est une force qui dirige un individu vers un but. Les comportements motivés ont des significations qui peuvent être expliquées ou analysées en fonction des résultats produits. Sans tenir compte du but du comportement, il peut être difficile d'expliquer et de comprendre la motivation qui le sous-tend. Par exemple, l'inaction peut être inspirée par ce qu'elle signifie pour l'individu.

¹ ROJOT Jacques et .al, « Comportement organisationnel théories des organisations, motivation au travail, engagement organisationnel », 1ère édition DEBOECK, Paris, 2009, P .166.

De même, certains comportements peuvent sembler inappropriés ou liés à un dysfonctionnement cognitif (notamment ceux liés à des comportements défailants), mais ont des motivations claires.¹

1.3.3. L'intensité du comportement

Le degré du comportement pousse à faire des efforts à l'évaluation des objectifs à atteindre, et s'exprime par l'intensité de l'énergie physique, mentale ou intellectuelle utilisées sur le terrain de travail²

1.3.4. La persistance du comportement

La persistance du comportement adopte un comportement dans le temps, qui peut être expliqué en termes de motivation, son maintien nécessite l'application volontaire d'une certaine force (la théorie de la volonté est basée sur le concept de volonté pour expliquer la persistance du comportement, la théorie de l'autodétermination soutient que l'ego cherche à satisfaire ses besoins fondamentaux). Expliquer la persistance consiste donc à comprendre la nature de ce désir de faire perdurer une action ou un comportement.³

Section 2 : Les théories de motivation

Au fil des années, plusieurs théories ont été avancées pour expliquer ce qui motive les employés, témoignant de la complexité de la question. Les chercheurs se sont penchés sur cette problématique, cherchant à démêler cette multitude de perspectives.

Bien que la liste des théories soit vaste, nous allons aborder quelques-unes de ces théories les plus influentes dans la littérature, en les classant en deux approches : La place des ressources humaines dans l'école des relations humaines, et la place des ressources humaines dans l'organisation classique

2.1. La place des ressources humaines dans l'école des relations humaines

L'École des Relations Humaines, initiée dans les années 1930 grâce aux travaux menés par Elton Mayo et ses collègues à l'usine Hawthorne de la Western Electric Compagnie à Chicago, a révolutionné la gestion en mettant l'accent sur l'importance des relations

¹ FENOUILLET Fabien, « Les Théories de la motivation », 2ème édition Dunod revue et corrigée, Paris, 2016 P.12

² SERUPIA SEMOHOZA Etienne, « Les théories de la motivation au travail », Edition l'Harmattan, Paris, 2009, P.23

³ FENOUILLET Fabien, op.cit., P.12

interpersonnelles et le bien-être des employés pour améliorer la productivité. Elle a encouragé la communication ouverte, la participation des employés aux décisions et la création d'un environnement de travail propice au développement personnel.

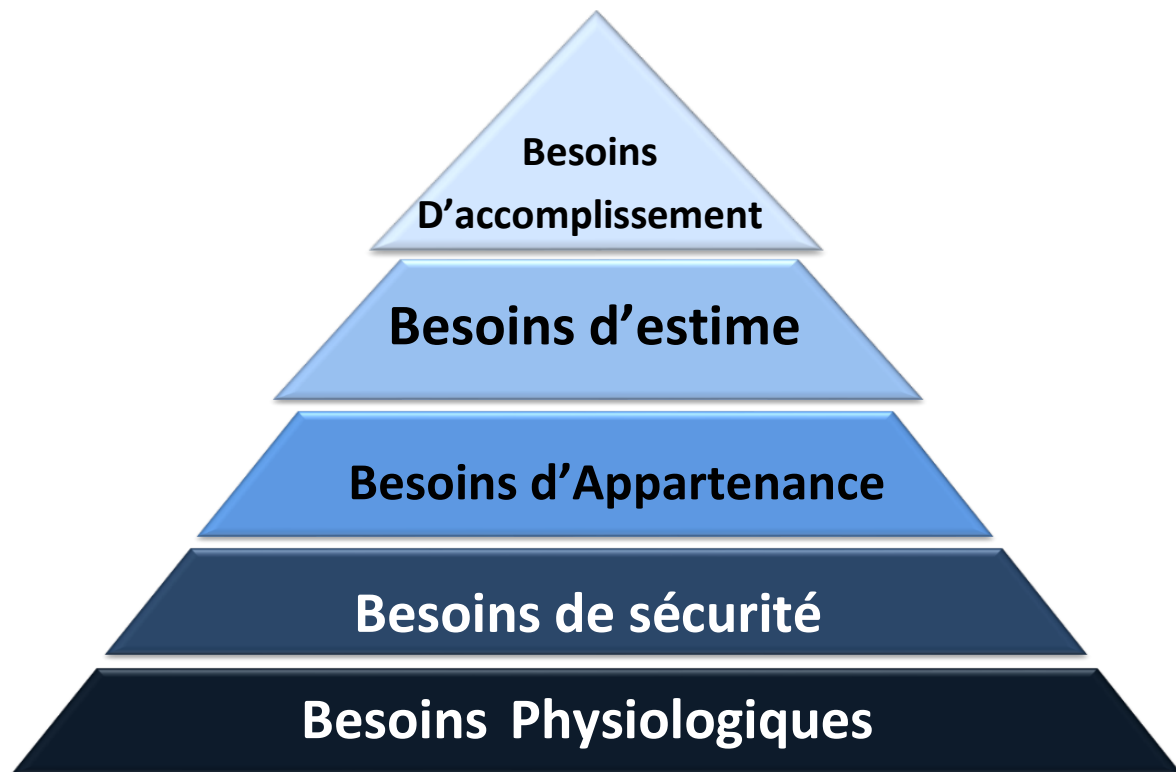
2.1.1. La théorie des besoins de MASLOW

Maslow développe dans les années 1940 une théorie de hiérarchie des besoins à partir d'observations cliniques (Maslow, 1943). A l'origine, elle est une théorie de la motivation humaine. Elle trouvera par la suite des applications dans le domaine de la motivation de l'homme au travail. Cette théorie apporte une réponse à la question formulée dans l'introduction précédente, qu'est-ce qui motive ? quels sont les facteurs sources de motivation ? La motivation de tout individu est suscitée par la volonté de satisfaire des besoins. Dès lors que l'individu a cette volonté, il agit, il est motivé. Maslow observe que l'individu hiérarchise ses besoins et qu'il cherche à les satisfaire selon un ordre de priorité.¹

Le schéma ci-dessous illustre la Pyramide des besoins, une interprétation de la théorie de la motivation proposée par le psychologue Abraham Maslow. Cette théorie segmente les besoins humains en cinq catégories distinctes, organisées hiérarchiquement dans une structure pyramidale.

¹ Patrice Roussel « Rémunération, motivation et satisfaction au travail » p 34

Figure N°07 : La pyramide de Maslow



Source : (Michel AMIEL et AL, Management de l'administration. 2^{ème} édition. De Boeck. Paris., 1998, p. 63)

Voici quelques exemples des catégories de besoins selon Maslow :

- **Besoins physiologiques**

Ils sont situés au premier niveau de la pyramide, ces besoins sont les plus élémentaires et concernent la survie et le fonctionnement biologique du corps.

Exemple : manger (nourriture), boire (eau), dormir, se vêtir, respirer, se reproduire

- **Besoins de sécurité**

Une fois les besoins physiologiques satisfaits, les besoins de sécurité deviennent prioritaires. Ces besoins concernent la protection contre les menaces physiques et émotionnelles.

Exemple : sécurité de l'emploi, sécurité financière (épargne, assurances), sécurité physique et mentale (vivre dans un environnement sûr), santé (accès aux soins médicaux).

- **Besoins d'appartenance**

Ces besoins concernent les relations interpersonnelles et l'appartenance à un groupe.

Exemples : avoir des amitiés, des relations familiales saines, des relations amoureuses, appartenir à des groupes sociaux ou communautaires, être membre d'une équipe ou d'une association.

- **Besoins d'estime**

Les besoins d'estime concernent le respect de soi-même et le respect des autres.

Exemple : être reconnu pour ses réalisations (récompenses, promotions), se sentir utile et valorisé, avoir confiance en soi, être respecté par les autres.

- **Besoin d'auto-accomplissement (ou réalisation de soi)**

C'est le plus haut niveau de la pyramide et concerne l'atteinte de son potentiel et la réalisation de soi.

Exemple : poursuivre des passions personnelles, atteindre des objectifs personnels ou professionnels, se sentir accompli dans ses activités, contribuer à une cause qui dépasse sa propre existence, développement personnel et spirituel.

Lorsqu'un besoin est comblé, il cesse d'être un moteur de motivation. Une fois les besoins physiologiques satisfaits, l'individu se tourne vers la recherche de sécurité, remplaçant ainsi l'instinct de survie. La quête pour répondre à ce besoin de sécurité persiste jusqu'à satisfaction. Une fois atteint, le désir de satisfaire les besoins d'affection devient alors une nouvelle motivation. Ce processus se poursuit jusqu'au niveau le plus élevé de la hiérarchie des besoins, celui de la réalisation de soi. Le temps nécessaire pour satisfaire chaque catégorie de besoin peut être significatif. Peu de personnes parviennent à atteindre pleinement le besoin de réalisation de soi

2.1.2 La théorie de Frederick Herzberg

En 1959, Frederick Herzberg a créé le modèle de la théorie de Herzberg, également connu sous le nom de *théorie à 2 facteurs*. Il y est parvenu en sondant plus de 200 experts. Les entretiens ont cherché à savoir quand les participants étaient les plus grands et les plus mécontents de leur travail. Ainsi, le concept de Herzberg diffère des idées comparables en ce qu'il a proposé que le mécontentement au travail et la satisfaction professionnelle étaient motivés par deux ensembles distincts de circonstances. Supprimer les éléments qui génèrent le mécontentement au travail ne conduira pas à la satisfaction au travail, car selon son concept,

considérer que la satisfaction des employés est influencée par un ensemble de circonstances différent.

Ces aspects du lieu de travail ont été divisés par Herzberg en deux types :

- **Facteurs d'hygiène**

Les facteurs d'hygiène Herzberg sont des éléments d'emploi nécessaires à la présence d'un engagement au travail. Il n'en résulte pas de plaisir à long terme. Cependant, si ces caractéristiques sont absentes ou inexistantes dans le travail, cela conduit au mécontentement. En d'autres termes, les variables d'hygiène sont celles qui, lorsqu'elles sont suffisantes dans un travail, apaisent les personnes et les empêchent d'être insatisfaites. Ceux-ci sont extérieurs au processus de travail. Parce qu'ils sont nécessaires pour éviter le malheur, les facteurs d'hygiène sont connus comme insatisfaisants. Ces éléments définissent le poste de travail. Les aspects environnementaux et hygiéniques représentaient les besoins physiologiques que les personnes souhaitaient et prévoyaient de satisfaire.

- **Facteurs de motivation**

Les aspects d'hygiène ne peuvent pas être qualifiés de facteurs de motivation selon la théorie motivationnelle de Herzberg. Les facteurs de motivation favorisent un épanouissement positif. Ces éléments sont fondamentaux en milieu de travail. Les employés sont motivés à bien performer en raison de ces causes. Ces éléments sont appelés facteurs de satisfaction au travail. Ce sont des aspects du travail qui doivent être pris en compte. Ces facteurs sont intrinsèquement gratifiants pour les employés. Les facteurs de motivation représentaient des exigences physiologiques considérées comme un bonus.¹

En somme « pour motiver un employé, dans son travail l'entreprise doit développer les facteurs de motivation en les incorporant dans la configuration de l'emploi, ceci afin de l'enrichir »²

¹ Volatine Green le mars 25, 2022 dans [Conseils et ressources](https://gitmind.com/fr/category/tips-and-resources) <https://gitmind.com/fr/category/tips-and-resources> consulté le 13/04/2024 à 12h31

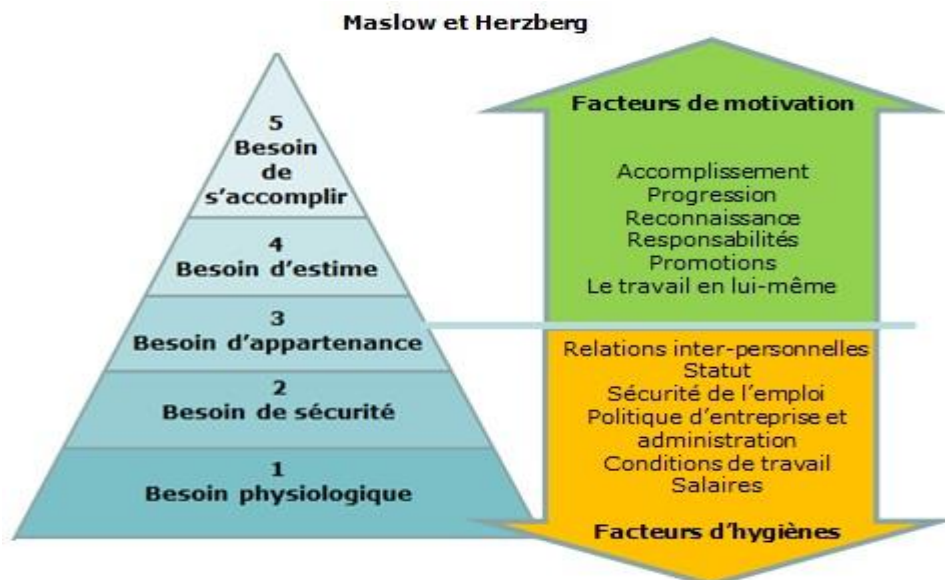
² 15 ROUSSEL, et al. « Les modèles intégrateurs de la motivation au travail » ; p.182

TableauN°01 : La théorie bifactorielle de Herzberg

Facteurs d'hygiène (Insatisfaction)	Facteurs moteurs (Satisfaction)
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Sécurité, statut ; ➤ Relation avec les collègues ; ➤ Niveau de salaire ; ➤ Conditions de travail ➤ Relations avec le supérieur ; ➤ Politique d'administration d'entreprise 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Développement ; ➤ Avancement ; ➤ Responsabilité ; ➤ Travail proprement dit ; ➤ Reconnaissance ; ➤ Accomplissement

Source : William B. WERTHEN et al, « La gestion des ressources humaines », Edition McGraw-Hill, 1990, P .412.

Figure N°08 : Maslow versus Herzberg



.Source : <http://alain.battandier.free.fr/spip.php?article7>

2.1.3. La théorie de DOUGLAS McGregor et la dimension humaine de l'Entreprise

La théorie de Douglas McGregor est une théorie de la motivation dans le domaine du management. Elle propose deux types de postulats opposés sur la nature humaine et sur la façon dont les managers peuvent optimiser la motivation des employés¹

Mac Douglas GREGOR explique ce qui pousse les gens à travailler en élaborant la théorie X et Y.

Ces théories ont été développées dans les années 1960 utilisées dans le domaine des ressources humaines et le comportement organisationnel. Elles sont issues d'observations empiriques et s'opposent entre elles. Globalement, ces théories présentent les motivations des employés telles qu'elles sont perçues par les managers. Douglas, explique le comportement humain comme suit²

Théorie X : Cette théorie suppose que les individus sont naturellement paresseux, évitent le travail dès qu'ils le peuvent, fuient les responsabilités, préfèrent être dirigés et ont besoin de supervision constante. Par conséquent, les managers doivent être autoritaires, contrôler étroitement leurs employés, utiliser des récompenses et des punitions et faire des pressions pour obtenir des résultats.

Théorie Y : Cette théorie avance que les individus aiment travailler et sont motivés par des défis, des responsabilités, des opportunités d'apprentissage et d'épanouissement personnel. Les managers doivent donc leur offrir des tâches intéressantes, leur donner une certaine autonomie, les encourager à participer à la prise de décision et les considérer comme des partenaires plutôt que simplement des exécutants

¹ JEAN MARIE PARETTI, ressources humaines et gestion des personnes, 8eme éd Vuibert, 2012, p29

² BARKA Tao, « L'importance de la motivation sur la performance organisationnelle des entreprises », Editions Toumai, Mai 2021, P .48-49.

Tableau N°02 : Distinction entre la théorie X et la théorie Y

Théorie X	Théorie Y
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Les individus évitent le travail autant que possible ➤ Les employés manquent d'ambitions ➤ L'homme n'aime pas spontanément travailler ➤ L'homme n'aime pas les responsabilités 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Les individus peuvent trouver du plaisir et de la satisfaction dans leur travail. ➤ Les employés peuvent être motivés par des objectifs personnels et professionnels élevés. ➤ Le travail peut être une source de satisfaction ➤ L'homme peut accepter et même rechercher des responsabilités

Source : Elaboré par nos soins

2.1.4. La théorie d'Elton Mayo

Elton Mayo est un psychologue et sociologue australien à l'origine du mouvement des relations humaines en management. Il est considéré comme l'un des pères fondateurs de la sociologie du travail en initiant la vision sociale de l'être humain au travail. Il est aussi connu pour avoir théorisé « l'effet Hawthorne » appelé généralement effet de l'observateur. Voici ci-dessous, les théories et principes des travaux de Elton Mayo

George Elton Mayo (1880-1949) est d'origine australienne. Il a suivi des études de médecine à Edinbourg en Écosse et de Psychologie en Australie. Il est devenu ensuite professeur de psychologie et de philosophie. Ces enquêtes sont fondées sur des thèmes classiques de l'école des relations humaines.

Il s'agit notamment de motivation, de moral, de groupe informel, de leadership et de résistance au changement. Autrement dit, l'étude d'Elton Mayo met plus en lumière le fait que quand les groupes sont productifs lorsqu'ils se sentent valorisés. Pour ses recherches, il a formulé des conclusions telles que :

- L'homme est essentiellement motivé par des besoins sociaux et obtient de la relation avec d'autres son sens de l'identité personnelle ;
- La motivation se trouve dans les relations sociales qui se forment sur le travail ;
- Le travailleur est plus influencé par la force sociale de son groupe que par des incitations et des contrôles de gestion ;
- Le travailleur répond à la direction dans la mesure où il respecte les besoins sociaux.

À Hawthorne, il s'agissait d'étudier au départ l'impact des variations de lumière sur la productivité de six ouvrières. Mayo a découvert que, si celles-ci progressaient de façon spectaculaire, ce n'était pas non seulement grâce à une amélioration des conditions de travail matérielles, mais aussi à un climat psychologique favorable.

Le psychologue Elton Mayo a réalisé les études à travers une série d'expériences.

- **Première série d'expériences**

La première s'est portée sur l'éclairage et son impact sur la productivité réalisée de 1924 à 1927. Ses équipes et lui partent de l'hypothèse qu'une amélioration de l'éclairage peut entraîner une productivité accrue.

Ils constatent que la productivité s'améliore aussi bien dans le groupe étudié que celui travaillant dans des conditions de travail stables. Ces résultats font sortir d'autres facteurs qui interviennent dans l'explication de la productivité. Ils déduisent que la simple connaissance par un individu qui est sujet d'observation modifie son comportement : il s'agit de « l'effet Hawthorne ».

- **La seconde série d'expériences**

La seconde est réalisée entre 1927 et 1933. Elle est basée sur l'étude de l'incident de la fatigue sur la productivité. Il s'agit ici d'étudier le comportement d'un groupe de 5 ouvrières à la suite des décisions comme : augmenter les salaires, accroître le temps de repos, accorder un temps de pause supérieur, etc.

Les entretiens menés au sein des usines montrent que l'explication réside dans les relations à l'intérieur de l'unité de travail. En effet, les ouvriers sont avant tout motivés par leur

appartenance à un groupe social en éprouvant des besoins de relation et de coopération. Ils estiment que ce ne sont pas uniquement les facteurs matériels qui gouvernent le rendement, mais des éléments de nature psychosociale tels que :

- Les bonnes relations avec l'encadrement ;
- Les rémunérations non économiques (reconnaissance, valorisation du travail, etc.) ;
- L'environnement social favorable (bonne entente, cohésion du groupe) ;
- L'acceptation du travail par le groupe.

On déduit des travaux de Mayo que la quantité de travail accompli par un individu n'est pas déterminée par sa capacité physique, mais sa capacité sociale, son intégration au sein du groupe.¹

2.2. La place des ressources humaines dans l'école classique

Cette école est caractérisée par une approche rationaliste et restructurée de la gestion des organisations. Ses principaux acteurs incluent Frederick Taylor, Henri Fayol et Max Weber. Cette école met l'accent sur la division du travail, la spécialisation des tâches, la hiérarchie claire des autorités et la standardisation des processus pour accroître l'efficacité.

2.2.1. Théorie de Frederick Winslow Taylor

La théorie du management conceptualise les outils, les cadres et les lignes directrices permettant de motiver les employés et d'atteindre les objectifs. Frederick Taylor, ingénieur mécanicien américain de la fin des années 1890 et du début des années 1900, a donné la priorité à l'amélioration de l'efficacité industrielle. Sa théorie du management, publiée en 1911 dans l'ouvrage « The Principles of Scientific Management », mettait l'accent sur la simplification des tâches pour accroître l'efficacité.

La théorie scientifique du management de Taylor, également connue sous le nom de théorie classique du management, met l'accent sur l'efficacité. Toutefois, selon Taylor, les employeurs devraient récompenser les travailleurs qui augmentent leur productivité plutôt que de les réprimander pour chaque erreur mineure.

¹ <https://www.agiretentreprendre.fr/elton-mayo/> consulté le 15/04/2024 à 4h52

« L'objectif principal du management doit être d'assurer la prospérité maximale de l'employeur, associée à la prospérité maximale de chaque employé », écrit Taylor. Les mots « prospérité maximale » sont utilisés dans leur sens large, pour signifier non seulement des dividendes importants pour la société ou le propriétaire, mais aussi le développement de chaque branche de l'entreprise jusqu'à son plus haut niveau d'excellence, de manière à ce que la prospérité soit permanente.

La théorie de Taylor s'articule autour de quatre principes qu'il considère comme essentiels pour accroître l'efficacité de l'entreprise et atteindre une « prospérité maximale » tant pour l'entreprise que pour ses employés :

- Chaque élément du travail peut (et doit) avoir une dimension scientifique.
- Les employeurs doivent sélectionner, former et développer leurs employés en utilisant une approche scientifique.
- Les employés et les employeurs doivent collaborer.
- Les employeurs doivent répartir le travail et les responsabilités entre les employés.

Taylor pensait que tous les travailleurs étaient motivés par l'argent, c'est pourquoi il a promu l'idée d'un « salaire équitable pour un travail équitable ». En d'autres termes, si un travailleur ne réalise pas suffisamment de choses en une journée, il ne mérite pas d'être payé autant qu'un autre travailleur très productif.¹

2.2.2. La théorie de Henri Fayol

H. Fayol constate que les dirigeants d'entreprise de son époque, ont été formés dans leur large majorité, dans les grandes écoles françaises d'ingénieurs où les cours sont presque uniquement techniques et où il n'est question « ni d'administration, ni de commerce, ni de finance, à peine de sécurité (entendu dans le sens de sécurité de l'entreprise) et très peu de comptabilité ». Pour Fayol l'absence d'un enseignement administratif est due à « l'absence de doctrine » qu'il faut établir le plus tôt possible.

¹ <https://www.business.com/articles/management-theory-of-frederick-taylor/> consulté le 16/04/2024 à 19h22

En s'appuyant sur sa propre expérience, qui concerne surtout la direction des hommes au travail, il propose quatorze principes d'administration pour que les activités administratives soient remplies efficacement :

- **Division du travail** : il faut spécialiser les travailleurs car c'est ainsi qu'ils deviennent expérimentés et productifs ; la division du travail permet de produire plus et mieux avec le même effort ;
- **Autorité et responsabilité** : c'est le droit de donner des ordres et de pouvoir les faire exécuter ; la sanction est la marque de la responsabilité et elle doit exister partout même au sommet de la hiérarchie ;
- **Discipline** : c'est l'obligation d'obéir selon les conventions établies ;
- **Unité de commandement** : chaque homme ne doit avoir qu'un seul chef (sur ce principe, H. Fayol s'oppose à F.W. Taylor). Fayot ; pense qu'un commandement double est une perpétuelle source de conflit ;
- **Unité de direction** : les personnes travaillant dans un même but doivent avoir non seulement un seul chef mais aussi un seul programme ;
- **Subordination de l'intérêt individuel à l'intérêt général** : les buts de l'entreprise sont prioritaires sur ceux des personnes ;
- **Rémunération** : elle doit être proportionnelle aux efforts faits pour la firme ; H. Fayot reconnaît qu'il n'y a pas de système parfait de rémunération ;
- **Degré de décentralisation** : ce degré dépend de l'activité et surtout de la qualité du personnel ; Fayot note que la centralisation est un fait d'ordre naturel, mais en soi, il n'est ni forcément bon, ni forcément mauvais ;
- **Hiérarchie** : la hiérarchie est nécessaire mais les communications latérales sont aussi nécessaires ; elles sont assurées par le principe de la passerelle ;
- **Ordre** : il signifie une place pour chaque personne et chaque personne à sa place ; cependant l'ordre social n'est pas facile à réaliser car il « exige une connaissance exacte des besoins et des ressources sociales de l'entreprise et un équilibre constant entre ces besoins et ces ressources ;
- **Équité** : c'est la justice » : complétée par la bienveillance ; elle demande une très grande expérience certaines qualités peut être bon.
- **Stabilité du personnel** : c'est un facteur de réussite pour l'entreprise car il faut du temps pour bien remplir une fonction ; l'instabilité du personnel est une maladie de l'entreprise

- **Initiative** : c'est recevoir un plan et en assurer la réussite ; c'est « l'une des plus vives satisfactions de l'homme intelligent » et c'est un puissant stimulant que l'entreprise doit encourager ;
- **Union du personnel** : l'union fait la force et le chef de l'entreprise l'obtient en pratiquant l'unité de commandement, en évitant de diviser son personnel « diviser les forces ennemies est bien mais diviser ses propres forces est une lourde faute » et en évitant d'abuser des communications écrites « les communications verbales sont plus rapides, plus claires et plus harmonieuses »¹

2.2.3. La théorie de Max Weber

Dans ses œuvres Max Weber a développé plusieurs concepts sociologiques importants tels que la rationalisation l'action sociale, la bureaucratie, l'état, la religion

- L'action sociale : elle est définie par Weber comme un comportement humain qui est orienté vers un but ou une fin.
- La rationalisation : C'est le processus par lequel la société devient de plus en plus rationnelle, c'est-à-dire basée sur la raison et la logique
- La bureaucratie : C'est une forme d'organisation caractérisée par une hiérarchie de pouvoir, une division du travail, et des règles et procédures formalisées
- L'état : C'est une institution politique qui détient le monopole de la violence légitime
- La religion : C'est un système de croyances et de pratiques qui concerne le sacré².

Le sociologue allemand WEBER (1864-1920) imagine un modèle d'organisation inspiré de l'armée prussienne et reposant sur des "bureaux" chargés des différentes fonctions administratives. La bureaucratie se veut un mode d'organisation rationnel, fondé sur le droit et les règlements, qui doit rompre avec l'arbitraire et "l'a peu près" de monde du travail de l'époque.

2.2.3.1. Les quatre grands principes de la bureaucratie rationnelle

La division du travail : afin d'augmenter la productivité ;

- La structure hiérarchique : fixe les différents niveaux d'autorité de l'organisation, l'acheminement de l'information, le rôle exercé par chacun de ses membres ;

- La communication verticale : consiste à faire circuler l'information en respectant la

¹ <https://cours-gestion.com/administration-industrielle-generale-fayol/> consulté le 18/04/2024 à 03h50

² <https://cours-de-droit.net/quelles-sont-les-theories-de-max-weber-a149403474/> Consulté le 22/04/2024 à 22h55

hiérarchie : du haut vers le bas ;

- L'information écrite : les notes de services, règles et procédures sont établies par écrit afin d'éviter les erreurs d'interprétation.¹

Tableau N°03 : tableau récapitulatif des théories de motivation

La théorie	But de la théorie
Théorie de Frederick Maslow	Identifier et satisfaire les besoins hiérarchiques des individus pour améliorer leur motivation
Théorie des deux facteurs de Herzberg	Distinguer les facteurs de motivation et d'hygiène pour comprendre ce qui cause satisfaction et insatisfaction au travail
Douglas McGregor théorie X et Y	Contraster les styles de management autoritaire et participatif pour déterminer leur impact sur la motivation des employés
Théorie d'Elton Mayo Effet Hawthorne	Souligner l'importance des facteurs sociaux et psychologiques sur la motivation et la productivité des travailleurs.
Théorie de Frederick Winslow Taylor	Optimiser l'efficacité et la productivité par la standardisation des tâches et la gestion scientifique du travail.
Théorie d'Henri Fayol	Développer des principes de gestion pour améliorer l'efficacité organisationnelle et administrative
Max weber théorie de la bureaucratie	Décrire une structure organisationnelle fondée sur des règles formelles et une hiérarchie clairement définie pour assurer l'efficacité et la rationalité

Source : Elaboré par nos soins

¹ Psychologie des organisations disponible sur https://unt.univcotedazur.fr/aunege/M2/Psychosociologie_des_Organisations/Psycho/213.htm consulté le 25/04/2024 à 13h11V

Section 3 : Les stratégies motivationnelles

Il existe de nombreuses façons de motiver les employés, et elles peuvent varier d'une entreprise à l'autre et d'un employé à l'autre. La rémunération et les incitations jouent un rôle important, mais il y a aussi d'autres outils de motivation comme la formation, la communication, les conditions de travail, l'employabilité, et la mobilité.

Les éléments de démotivation existent aussi et ils sont variés et c'est pour cela qu'il est indispensable de mettre en œuvre les mesures correctives pour faire face à ce fléau car le manque de motivation peut avoir des conséquences néfastes sur les individus et l'entreprise.

3.1. Les facteurs de motivation

La motivation est un élément clé pour le bon fonctionnement et la réussite des entreprises. Comprendre ce qui motive les employés est donc crucial pour les gestionnaires et les dirigeants. Différentes théories ont été développées pour expliquer les mécanismes de la motivation, chacune offrant une perspective unique sur les facteurs qui poussent les individus à s'engager et à donner le meilleur d'eux-mêmes, Ces théories mettent en lumière l'importance de divers éléments comme les besoins, les récompenses, et les attentes.

« Pour motiver un employé, dans son travail l'entreprise doit développer les facteurs de motivation en les incorporant dans la configuration de l'emploi, ceci afin de l'enrichir »¹

3.1.1. La rémunération

La rémunération joue un rôle crucial dans la motivation des employés. Elle est souvent perçue comme un facteur clé de satisfaction et d'engagement au travail, de plus un salaire compétitif et des avantages financiers tout en incitant les salariés à améliorer leur performance. La rémunération ne se limite pas au salaire de base, elle inclut aussi des primes, des bonus, et d'autres incitations financières qui récompensent les efforts et les réalisations.

La rémunération englobe l'ensemble des avantages offerts par l'employeur à l'employé. Elle est composée d'une part, d'un salaire de base fondée sur une législation ou sur une structure salariale liée au poste et une marche de référence tout en tenant compte de la taille relative et ces résultats de l'organisation et d'autre part, des avantages sociaux qui prennent une part de plus en plus importante dans la rémunération².

¹ ROUSSEL, et al. « Les modèles intégrateurs de la motivation au travail » ; p.182

² LELARGE Gerard, « Gestion des ressources humaines », 2ème édition BOECK, Bruxelles, 2001, P .156

La motivation en matière de rémunération est importante dans toutes les entreprises, car la plupart des travailleurs visent à gagner leur vie et à gagner un salaire qui leur permettra de vivre.

Il faut également tenir en compte que la motivation ne dépend pas uniquement de la rémunération. Si un salaire adéquat est essentiel pour répondre aux besoins de base des employés, d'autres facteurs tels que la reconnaissance, les opportunités de développement, et un bon environnement de travail jouent également un rôle important.

3.1.2. La communication

Selon Westphalem Mari : « La communication interne englobe l'ensemble des actes de communication qui se produisent à l'intérieur d'une entreprise »¹

La communication est un moyen par lequel les gens interagissent les uns avec les autres pour partager des messages verbaux ou non verbaux, c'est un processus d'échange d'informations, de pensées, d'idées et de sentiments entre des individus ou des groupes.

Au sein d'une entreprise une bonne communication entre les individus peut créer un environnement de travail paisible et transparent, ce qui fait que les employés se sentent valorisés et écoutés. La communication efficace favorise également la création de liens entre les membres de l'équipe, ce qui peut renforcer le sentiment d'appartenance et le soutien social. Se sentir soutenu et intégré dans une équipe motive souvent les salariés à s'investir davantage dans leur travail, de plus elle est aussi essentielle pour gérer et résoudre les conflits de manière efficace ce qui maintient un environnement de travail harmonieux et soutient la motivation des salariés.

Dans l'entreprise la communication est primordiale et on trouve généralement trois formes de communication ;

- **La communication descendante (hiérarchique) :** C'est la communication du « Haut vers le bas », elle part du haut de la pyramide hiérarchique vers les employés et les ouvriers
- **La communication interne ascendante (salariale) :** C'est la communication du « Bas vers le haut », elle part des salariés pour remonter vers le haut de la hiérarchie (La direction)
- **La communication horizontale (latérale) :** Elle favorise l'échange de

¹ WESTPHALEM Mari, « Le Guide de la communication d'entreprise », 3ème édition DUNOD, Paris, 2001, P .63.

L'information entre les différents acteurs de l'organisation, elle a pour objectif d'intégrer à la prise de décision et surtout à l'action de partage de connaissance entre les différents acteurs d'une entreprise.

Les moyens de communication sont diversifiés, en effet on peut trouver :

- Les moyens formels ou écrits comme les comptes-rendus, les affichages, les boîtes à idées, le journal hebdomadaire...
- Les moyens verbaux : Comme les entretiens, les réunions, les séminaires, les interviews, la téléphonie

3.1.3. La formation

Peretti Jean-Marie, définit la formation comme suit : « La formation est un ensemble d'actions, de moyens, de méthodes et de support planifiés à l'aide desquels les salariés sont incités à améliorer leurs connaissances, leurs comportements, leurs attitudes, les compétences nécessaires à la fois pour atteindre les objectifs de l'organisation et ceux qui leur sont personnels, pour s'adapter à leur environnement et pour accomplir leurs tâches actuelles et futures »¹

Tandis que Citeau Jean Pierre, définit la formation professionnelle comme suit : « La formation professionnelle est l'ensemble des dispositifs (pédagogiques) proposés aux salariés afin de leur permettre de s'adapter aux changements structurels et aux modifications de l'organisation du travail impliqués par les évolutions technologiques et économiques, et de favoriser leur évolution professionnelle »².

La formation joue un rôle crucial dans la motivation des salariés, car elle offre de multiples avantages différents. Tout d'abord, en permettant aux employés d'acquérir de nouvelles compétences et connaissances, elle renforce leur confiance en eux et les rend plus compétents dans leur travail. De plus en offrant perspectives de développement professionnel, cela montre que l'entreprise investit dans leur croissance et pour leur bien et leur amélioration. En investissant dans la formation, les entreprises peuvent encourager la motivation et la performance de leurs employés tout en renforçant leur lien avec l'entreprise.

¹ PERETTI Jean Marie, « Ressources humaines et gestion des personnes », 6ème édition Vuibert, France, 2007, P .99

² CITEAU Jean Pierre, « Gestion des ressources humaines : principe généraux et cas pratique », 4ème édition Armand Colin, France, 2002, P .113

3.1.3.1. Les principaux objectifs de la formation afin de motiver les salariés sont

- Améliorer le statut des salariés par les promotions ;
- Renforcer la motivation et l'engagement des salariés ;
- Acquérir de nouvelles connaissances et compétences ;
- Améliorer la satisfaction des employés et leur fidélité à l'entreprise ;
- Favoriser l'efficacité de tous les nouveaux salariés par une meilleure utilisation matérielle des équipements et une réduction des accidents et des départs ;
- Accroître pour chaque salarié l'estime en soi ;
- S'adapter aux exigences de l'environnement instable ;

3.1.4. Les conditions de travail et l'hygiène

Selon Jean Pierre. MOUTON « Les conditions de travail désignent d'une manière générale, l'environnement dans lequel les salariés vivent dans leurs lieux de travail, elles comprennent la pénibilité et les risques du travail effectifs ainsi que l'environnement du travail ». ¹

Les conditions de travail sont donc l'ensemble des éléments directement et indirectement liés au travail, et dont il faut tenir compte pour savoir si le travail est acceptable ou non, par l'entreprise. Ce qui intéresse essentiellement les conditions de travail, c'est de savoir si dans un poste, ou dans une entreprise, les conditions de travail sont bonnes ou non, si elles s'améliorent, ou si elles détériorent. L'expression « conditions de travail » est proche des expressions « conditions de vie au travail » et « qualité de vie au travail » ²

La définition de ce qu'on entend par condition de travail est une question économique et sociale. Potentiellement, toute caractéristique du travail, a vocation à devenir une « condition de travail » ³. Aussi, les conditions de travail sont tout ce qui entre dans le cadre du travail d'une personne, comme son amplitude horaire, l'ergonomie de son lieu de travail, l'ambiance générale ou les avantages sociaux et la simplification de travail entre l'homme et la machine.

L'hygiène du travail est la discipline qui s'occupe de l'environnement professionnel de manière à ce qu'il soit optimum pour la santé et le bien-être des travailleurs. Elle s'intègre dans

¹ Jean Pierre .MOUTON, Jack .CHABAD « la sécurité en entreprise », édition Dunod, paris, 2003, p. 8.

² ROMEL. P, « Gestion des ressources humaines », Edition Armand Colin, Paris, 1993, P .229

³ GOLLAC Michel et VOLKOFF Serge, « Les conditions de travail », Edition La Découverte, Paris, 2000, P .64

le vaste domaine de la santé au travail en complément de la médecine du travail, de l'ergonomie et de la sécurité ¹.

Des conditions de travail agréables et sûres, ainsi qu'une bonne hygiène notamment dans les entreprises industrielles contribuent au bien-être physique et mental des employés. Se sentir en sécurité et confortable dans son environnement de travail peut réduire le stress et favoriser une attitude positive, ce qui est essentiel pour maintenir la motivation.

Un salarié qui se sent bien va naturellement s'investir davantage et fournir un travail de meilleure qualité. Le bien-être au travail est important afin de préserver la santé mentale et physique des salariés, et pour renforcer la motivation des équipes et la compétitivité de l'entreprise.

Les mauvaises conditions au travail, présentent de nombreux risques pour le salarié comme pour l'entreprise : mauvais résultats, maladies, absentéisme, turn-over.

Les bonnes conditions au travail, permettent de lutter contre le risque de maladie professionnelle et d'absentéisme des salariés. Le bien-être des salariés minimise le risque d'absence pour maladie, et un salarié qui se sent bien, a moins de chance de développer du stress ou de l'anxiété.

¹ BERNHARD Claude-Alain, et al, « Introduction à l'hygiène du travail », Un support de formation, Institut universitaire Romand de Santé au Travail, Suisse, 2007, P.1.

Tableau N°04 : Analyse comparative des effets des conditions de travail

Bonnes conditions de travail	Mauvaises conditions de travail
<ul style="list-style-type: none"> • Motivation et satisfaction des employés. • Amélioration de la santé et du bien-être des employés. • Réduction des risques d'accidents et de maladies professionnelles. • Augmentation de la productivité et de l'efficacité au travail. • Réduction de l'absentéisme et du turnover. • Amélioration de l'image de l'entreprise • Attraction et rétention de talents qualifiés 	<ul style="list-style-type: none"> • Démotivation et insatisfaction des employés. • Augmentation du taux de stress et des risques d'accidents et de blessures sur le lieu de travail. • Dégradation de la santé physique et mentale des employés. • Baisse de la productivité et de l'efficacité au travail. • Augmentation de l'absentéisme et du taux de rotation du personnel • Détérioration de l'image de l'entreprise en tant qu'employeur. • Perte des talents.

Source : Réalisé par nos soins

Exemple

Participer au projet de l'entreprise, à la négociation de ses objectifs, être autonome, percevoir une rémunération en adéquation avec les résultats, si les conditions de travail sont mauvaises, elle entraîne un désintérêt, voire une dépression, une augmentation de taux d'absentéisme ou l'envie de quitter l'entreprise

3.1.5. La reconnaissance et la valorisation du travail fourni

La reconnaissance et la valorisation du travail fourni sont de véritables leviers de motivation en entreprise. Cela peut alors être la reconnaissance des qualités professionnelles en attribuant au salarié des missions qui lui correspondent, mais aussi la reconnaissance de l'investissement dans un projet ou des résultats. Cette reconnaissance se traduit alors par un encouragement ou un remerciement, mais aussi par des primes ou une augmentation de salaire, par exemple.

Comme la définit Jean-Pierre Brun¹, la reconnaissance est devenue une demande quasi-unanime chez les salariés et une composante essentielle de la vie au travail. Elle touche toutes les organisations, privées ou publiques, et toutes les professions, du bas en haut de la hiérarchie. Elle prend la forme de revendications de salaire, de statut, mais aussi d'une demande plus générale et plus diffuse qui porte sur la personne elle-même, le « respect » et la dignité que chacun estime lui être dus¹.

L'absence d'une mise en valeur des qualités et compétences d'un salarié est très souvent synonyme de démotivation voire de démission. C'est d'ailleurs l'un des reproches les plus fréquemment émis par les salariés. En effet, il existe des managers qui ne remercient et ne félicitent jamais leurs collaborateurs, d'autres qui ne prennent pas le temps de dire bonjour et certains ne délivrent aucun feed-back à leurs collaborateurs

- **Reconnaître la personne :** Reconnaître une personne pour son travail c'est fournir un feedback positif et constructif et exprimer de la gratitude et des remerciements à cette personne en mettant en avant ses forces et ses contributions.
- **Reconnaître les résultats :** La reconnaissance des résultats porte principalement sur le produit final et est considérée comme une récompense. Apprécier et mettre en valeur les réalisations et les succès obtenus par une personne ou une équipe dans leur travail.
- **Reconnaître l'effort :** Même si les résultats ne sont pas directement visibles ou tangibles, il faut apprécier et valoriser les actions, l'énergie et le dévouement investi par une personne. Cela permet de renforcer l'estime en soi et encourager la motivation et la persévérance.
- **Reconnaître les compétences :** Cette reconnaissance s'intéresse à la manière d'exécuter le travail, aux responsabilités individuelles, au souci porté à autrui. La non-

¹ BRUN J-P, « La reconnaissance au travail », Sciences humaines, 30 mars 2010

reconnaissance des efforts fournis par les collaborateurs au sein de l'organisation par leur supérieur hiérarchique, démotive ces derniers. Ce qui conduit souvent à des démissions.

3.1.6. La culture d'entreprise

La culture d'entreprise désigne l'ensemble des valeurs, des croyances, des attitudes et des comportements partagés par les membres d'une organisation. Elle reflète la manière dont les employés interagissent entre eux, avec la direction, et avec les parties prenantes externes. La culture d'entreprise joue un rôle crucial dans la performance et la satisfaction des employés. Une culture forte et positive peut améliorer la motivation, la cohésion de l'équipe et la fidélité des employés, tandis qu'une culture négative peut entraîner des conflits, une baisse de productivité et un turnover élevé

3.1.7. Responsabilisation et autonomie dans le travail

Un employé a besoin d'être responsabilisé pour être motivé au travail. Et pour cause, cela signifie que l'entreprise lui fait confiance. Cette responsabilisation va alors de pair avec l'autonomie. Pour ce faire, le manager de proximité doit fixer des objectifs clairs et précis à ses équipes. Aux collaborateurs ensuite de déterminer le chemin le plus adéquat pour les atteindre. Autrement dit, un bon manager indique le "Quoi ?", "Quand ?" (Date butoir) et "Pourquoi ?" (Sens dans le travail), mais laisse à ses employés la responsabilité de définir le comment

3.1.8. Bon équilibre vie pro/vie perso

Contrairement à ses aînés, la génération Y (personnes nées entre 1980 et 1990) est particulièrement sensible à la question de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Ainsi, si 93 % des salariés se préoccupent de cet équilibre, ils sont également près de 64 % à considérer que leur management n'en fait pas assez pour les aider à concilier temps de travail et vie personnelle.¹

¹ Coachhub (07 facteurs de motivation au travail) disponible sur <https://www.coachhub.com/fr/blog/7-facteurs-de-motivation-au-travail/#les-7-facteurs-de-motivation-au-travail> consulté le 28/04/2024 à 05H30

Pour assurer cet équilibre fragile il faut Instaurer le télétravail ou des opérations du type “One thing”, comme terminer une heure plus tôt quelques jours dans la semaine, avoir un loisir artistique ou bien assister à des conférences de développement personnel.

Un bon équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle est un facteur clé de motivation. Lorsque les employés parviennent à équilibrer leurs responsabilités professionnelles et personnelles, ils sont plus susceptibles de se sentir satisfaits, moins stressés et plus engagés dans leur travail. Cette harmonie permet non seulement de réduire l'épuisement professionnel, mais aussi d'améliorer la productivité, la créativité et la loyauté envers l'entreprise. En reconnaissant et en soutenant cet équilibre, les organisations peuvent créer un environnement de travail plus motivant et durable pour leurs employés.

3.1.9. La santé et la sécurité au travail (SST)

La santé et la sécurité au travail (SST) sont essentielles pour motiver les salariés en assurant leur sécurité et bien-être, réduisant le stress, et augmentant leur productivité et moral. Des politiques de SST montrent l'engagement de l'entreprise envers ses employés, renforçant leur sentiment d'appartenance et attirant de nouveaux talents tout en fidélisant les actuels. L'implication des salariés dans les programmes de prévention accroît leur engagement et responsabilité, créant un environnement de travail propice à la satisfaction et à la motivation professionnelle.

3.2. Les enjeux et inconvénients d'une stratégie motivationnelle

3.2.1. Les enjeux : On peut distinguer entre deux types d'enjeux, les enjeux individuels et les enjeux organisationnels.

3.2.1.1. Les enjeux individuels

- **Performance et productivité** Une motivation élevée conduit à une meilleure performance et productivité, car les individus sont plus enclins à s'engager pleinement dans leurs tâches et à persévérer malgré les difficultés.

- **Satisfaction personnelle et bien-être**

La motivation intrinsèque, c'est-à-dire celle qui provient de l'intérêt et du plaisir tirés de l'activité elle-même, contribue significativement à la satisfaction personnelle et au bien-être psychologique.

- **Développement personnel et apprentissage continu** : Les personnes motivées sont plus enclines à chercher des opportunités de développement personnel et professionnel, à acquérir de nouvelles compétences et à s'engager dans un apprentissage continu.
- **Résilience et gestion du stress** : La motivation renforce la résilience, permettant aux individus de mieux gérer le stress et de se relever plus facilement des échecs ou des défis.

3.2.1.2. Enjeux organisationnels

- **Engagement des employés et fidélisation** : Des employés motivés sont plus engagés dans leur travail et plus fidèles à leur entreprise, ce qui réduit le taux de rotation du personnel et les coûts associés au recrutement et à la formation.
- **Culture d'entreprise et climat de travail** : Une culture organisationnelle qui favorise la motivation crée un environnement de travail positif, encourage la collaboration et améliore le moral des employés.
- **Innovation et créativité** : La motivation stimule l'innovation et la créativité au sein de l'entreprise, car les employés motivés sont plus disposés à proposer de nouvelles idées et à prendre des initiatives.
- **Performance globale de l'entreprise** : La motivation des employés se traduit par une meilleure performance globale de l'entreprise, avec des gains en efficacité, en qualité de service et en satisfaction

3.2.2. Inconvénients : il existe deux types d'inconvénients, certains sont individuels et d'autres organisationnels

3.2.2.1. Inconvénients individuels

- **Burn-out et surmenage** Une motivation excessive peut pousser les individus à travailler au-delà de leurs limites, conduisant au burn-out et à des problèmes de santé mentale et physique.
- **Stress et anxiété :** La pression pour atteindre des objectifs ambitieux peut générer du stress et de l'anxiété, particulièrement lorsque la motivation est principalement extrinsèque (motivée par des récompenses ou la reconnaissance).
- **Compétition malsaine** Une forte motivation peut engendrer une compétition excessive, où les individus sont prêts à tout pour réussir, même à des comportements contraires à l'éthique.
- **Déséquilibre entre vie professionnelle et personnelle :** Une motivation centrée sur le travail peut mener à un déséquilibre, négligeant d'autres aspects importants de la vie, comme la famille, les amis et les loisirs.

3.2.2.2. Inconvénients organisationnels

- **Culture de pression et de stress :** Dans une entreprise où la motivation est constamment sollicitée, une culture de pression peut se développer, nuisant à l'ambiance de travail et augmentant le turnover.
- **Épuisement professionnel :** Les attentes élevées et la pression constante peuvent conduire à l'épuisement professionnel, réduisant ainsi la productivité à long terme et augmentant les coûts de santé et de remplacement des employés.
- **Diminution de la collaboration :** Une motivation focalisée sur des objectifs individuels peut réduire la collaboration et l'esprit d'équipe, car les employés peuvent être moins enclins à partager des informations ou à travailler ensemble

Conclusion

La motivation, la satisfaction et l'implication des salariés sont des éléments cruciaux pour toute entreprise, mais ils sont également complexes et dépendent de multiples facteurs individuels. La motivation au travail est influencée par diverses théories et approches, chacune apportant des éclairages précieux sur le processus motivationnel.

Pour accroître efficacement la motivation des employés, une entreprise doit adopter une approche globale qui reconnaît les divers besoins et aspirations des employés, et mettre en place des pratiques et des politiques adaptées. Par exemple, la théorie des besoins de Maslow et la théorie des deux facteurs de Herzberg apportent des perspectives complémentaires sur les besoins physiologiques et psychologiques des employés.

Un manque dans certains besoins ne signifie pas nécessairement une démotivation totale. Un employé peut toujours être motivé par des aspects comme des relations de travail positives ou des opportunités de développement professionnel.

La motivation et la satisfaction varient d'un individu à l'autre en fonction de leur personnalité, de leurs objectifs et de leurs valeurs. Une approche personnalisée et flexible est essentielle pour trouver un équilibre entre les objectifs organisationnels et les besoins des employés. Cela peut impliquer des programmes de formation et de développement, des politiques de reconnaissance et de récompense, et des améliorations de l'environnement de travail.

Certains éléments sont néanmoins universels. Assurer un environnement de travail sécurisé, maintenir un espace de travail propre et sain, offrir des salaires et des avantages sociaux compétitifs, et valoriser et reconnaître les contributions des employés sont cruciaux pour tous.

A travers ce chapitre, nous avons pu comprendre que le succès de toute entreprise repose sur les contributions optimales de ses collaborateurs. Pour motiver efficacement les employés, il est essentiel de comprendre leurs besoins individuels et d'utiliser des outils de motivation appropriés. En investissant dans la motivation et la satisfaction des employés, une entreprise peut non seulement améliorer le bien-être de ses salariés mais aussi augmenter la productivité, la créativité et sa réussite globale.

Chapitre III
Etude de cas au sein de
l'entreprise EI

Introduction

Dans le cadre de notre enquête sur la gestion des risques professionnels et la motivation des employés, nous avons choisi de nous pencher sur l'entreprise industrielle EI. Spécialisée dans la production et la commercialisation de produits de haute qualité, cette entreprise se distingue par son engagement envers l'excellence et l'innovation. Cependant, comme toute entreprise industrielle, l'EI est confronté à des défis significatifs en matière de gestion des risques professionnels, essentiels pour assurer un environnement de travail sûr et motivant pour ses employés.

La gestion des risques professionnels constitue une stratégie cruciale pour améliorer les conditions de travail et favoriser un environnement de travail sain. Un environnement de travail sécurisé et bien géré permet non seulement de réduire les accidents de travail, mais aussi d'accroître la satisfaction et la motivation des employés. Des conditions de travail optimales sont directement liées à l'engagement des employés et à leur productivité, ce qui, à son tour, a un impact positif sur la performance globale de l'entreprise.

L'entreprise est composée de trois unités de fabrication distinctes, chacune présentant des caractéristiques et des défis spécifiques. Étant donné la complexité de certaines opérations industrielles, les risques professionnels, ainsi que les accidents de travail, sont omniprésents et peuvent avoir des conséquences négatives sur la santé des salariés. Ces risques impactent non seulement la santé physique, mais également la santé mentale, ce qui influence la motivation et l'engagement des employés.

Ce chapitre est divisé en trois sections principales. La première section offre une vue d'ensemble de l'entreprise EI, en décrivant son domaine d'activités, ses objectifs stratégiques, et sa structure organisationnelle. La deuxième section se concentre sur l'examen des différents risques présents au sein de l'entreprise, la manière dont ces risques sont gérés et la prise en charge des accidents de travail. Nous aborderons aussi les politiques et procédures mises en place par EI pour assurer la sécurité et le bien-être de ses employés. Enfin, la troisième section propose une étude de cas basée sur les statistiques recueillies à partir de questionnaires distribués aux différents secteurs de l'entreprise. Cette analyse nous permettra d'évaluer la motivation et la satisfaction des employés par rapport à leur environnement de travail, et de formuler des recommandations pour améliorer encore la gestion des risques et les conditions de travail chez EI.

Section 1 : Présentation de l'organisme d'accueil**1.1. Présentation de l'entreprise EI**

ELECTRO-INDUSTRIES est une société par action au capital de 4 753 000 000 DA. Elle a été créée sous sa forme actuelle en janvier 1999, après la scission de l'Entreprise mère ENEL (Entreprise Nationale des Industries Electrotechniques).

Son activité de production remonte à 1986, dans les domaines de fabrication de Moteurs Electriques, Groupes Electrogènes et transformateurs de distribution.

L'ELECTRO-INDUSTRIES est composée de trois (03) unités ; toutes situées sur un même site :

- Unité Transformateurs UTR
- Unité Moteurs Electriques UME
- Unité Prestations Techniques UPT

Les produits fabriqués par ELECTRO-INDUSTRIES sont conformes aux recommandations CEI et aux normes Allemandes DIN/VDE

La production actuelle d'ELECTRO-INDUSTRIES est écoulee sur le marché Algérien et génère un chiffre d'affaires de 1,8 Milliards de Dinars.

La capacité de production de transformateurs de notre entreprise couvre les besoins du marché à 70% environ.

Les ventes de moteurs représentent 30% environ de notre capacité de production. Il est à signaler qu'ELECTRO-INDUSTRIES est le seul fabricant de ces produits en Algérie.

L'Entreprise emploie un effectif de 826 travailleurs dont 26% de cadres, 30% de maîtrise et 44% d'exécution.

En matière de qualité ELECTRO-INDUSTRIES dispose de ses propres laboratoires d'essai et mesure, de ses produits ainsi pour le contrôle des principaux matériaux utilisés dans sa fabrication.

S'agissant du système documentaire, nous utilisons 252 normes internes en plus des normes DIN/VDE et CEI.

Les différentes valeurs d'essai et de mesures sont consignées sur des procès-verbaux et des cartes de contrôle.

1.2. Historique de l'entreprise Electro-Industries

Electro-industries est issue de la réorganisation du secteur industriel opérée en Algérie entre 1980 et 2000 qui a conduit en 1999 à la restructuration de l'ancienne ENEL (entreprise Nationale des Industries Electrotechniques) en un certain nombre d'EPE/SPA, parmi lesquelles figure ELECTRO-INDUSTRIES.

L'usine a été réalisée dans le cadre d'un contrat produit en main avec des partenaires allemands, en l'occurrence, SIEMENS pour le produit et FRITZ WERNER pour l'engineering et la construction, l'infrastructure est réalisée par les entreprises algériennes ECOTEC, COSIDER et BATIMETAL.

L'ENEL a deux secteurs de production essentielle. Le premier est le secteur des transformateurs qui a commencé la production à la même année de création 1985. Le deuxième est le secteur des moteurs alternateurs qui a commencé la production en 1986. Ces produits sont fabriqués sous licence SIEMENS jusqu'en 1992.

Suite à la réorganisation du secteur industriel en Algérie (période allant de 1980 à 2000), l'entreprise ENEL a changé de statut pour en devenir une entreprise nommée : « ELECTRO-INDUSTRIES ». Cette dernière est spécialisée dans la fabrication et commercialisation des transformateurs et moteurs électrique et la commercialisation des groupes électrogènes.

1.3. Situation géographique de (EI)

ELECTRO-INDUSTRIES est implantée dans une zone agricole de 32 hectares, située à 30 Km de Tizi-Ouzou et à 08 Km d'AZAZGA. Au nord elle est limitée par la route nationale N°12 et par des terres agricoles ; et au sud par Oued Sibaou, à l'ouest par MEKLA et à l'est par AZAZGA.

1.4. Présentation des unités

1.4.1. Unité transformateurs (UTR)

Capacité de production 4.000 à 5.000 Transformateurs /An (le nombre est fonction de la puissance).

- ✓ Puissance des transformateurs : 50 à 2.000 KVA
- ✓ Tensions usuelles en MT : 5,5 – 10 et 30 KV
- ✓ Tension usuelle en BT : 400 V

1.4.1.1. Moyens matériels

L'unité Transformateurs dispose de l'ensemble des équipements nécessaires à la fabrication et aux essais des produits finis.

Les Transformateurs sont réalisés avec un niveau d'intégration équivalent à celui existant dans les Entreprises étrangères intervenant dans le même domaine d'activité.

Pour la fabrication des transformateurs, les technologies suivantes sont mises en application :

- ✓ Travaux de chaudronnerie
- ✓ Usinage mécanique
- ✓ Traitement de surface
- ✓ Bobinage BT/MT et isolation électrique
- ✓ Découpage de tôle magnétique
- ✓ Essais électriques en BT et MT

Les transformateurs d'Electro-Industries sont conformes en tous points aux recommandations de la CEI 60076. Ils sont triphasés, du type extérieur et intérieur, respirant ou étanches à remplissage total (hermétique) avec bornes en porcelaine.

Les transformateurs de notre gamme sont de type immergé dans un diélectrique caloporteur minéral et isolant (huile) régi par la norme EN CEI 60 296 à refroidissement de type ONAN (Oil Natural Air Natural).

1.4.1.2. Références

Les Transformateurs sont conformes aux normes suivantes :

- Normes d'essais : CEI 60076, VDE 0532
- Normes de conception : CEI 60076, DIN 42503, 42511,
- Spécifications Sonelgaz – STS 160 XDE édition Décembre 2000.

Normes d'achats matières : DIN, CEI et AZ/TUN

1.4.2. Unité moteurs électriques (UME)

Capacité de production annuelle de 50 000 Moteurs de 0,25 à 400 KW

1.4.2.1. Moyens matériels

L'unité Moteurs Electriques est dotée de l'ensemble des équipements nécessaires à la fabrication et aux essais des produits finis.

Pour la fabrication des Moteurs les technologies suivantes sont mises en application :

- ✓ Usinage mécanique de précision
- ✓ Découpage de tôle magnétique
- ✓ Coulée sous pression d'aluminium
- ✓ Bobinage et isolation
- ✓ Traitement de surface
- ✓ Essais électriques

Les Moteurs produits dans cette unité sont similaires à ceux du Donneur de Licence des Années 1980 (SIEMENS) et sont conformes aux normes CEI 60034, CEI 60072, VDE 0530. Le niveau de qualité des Moteurs a été prouvé par les clients nationaux et les clients étrangers lors des opérations d'exportation envers l'Ex URSS, la France, le Maroc.

1.4.3. Unité prestations techniques (UPT)

Cette unité dispose de moyens humains et matériels pour la prise en charge de :

- La maintenance des équipements des deux unités de production **UME et UTR**
- L'exploitation de toutes les installations d'énergie et fluide.
- L'entretien des bâtiments et VRD de toute l'entreprise.
- L'étude et la réalisation des outillages, dispositifs, moules et diverses pièces mécaniques.
- La vérification des équipements de mesure et d'essais.

Elle est aussi dotée d'un laboratoire central qui assure les essais physico-chimiques pour les matières destinées à la fabrication des Transformateurs et Moteurs avec une possibilité d'effectuer des essais pour d'autres clients.

1.4.4. Références-en sous-traitance

- ✓ Outillage de découpage pour les unités Transformateurs et Moteurs
- ✓ Moule pour couler sous pression d'aluminium
- ✓ Outillage de découpage pour des clients externes
- ✓ Réalisation de pièces en alliage d'aluminium
- ✓ Vérification des appareils de mesure mécaniques et électriques
- ✓ Traitement thermique
- ✓ Travaux d'usinage

Sous-traitance d'essais physico-chimiques.

1.5. Objectifs de l'entreprise ELECTRO Industries

Electro-Industries s'engage à œuvrer pour atteindre de nouveaux objectifs à savoir :

- L'investissement par l'optimisation, la modernisation, le renouvellement et la mise à niveau des équipements de l'outil de production.
- Le développement du partenariat.
- L'extension de la gamme de produits.
- L'élargissement du marché vers l'exportation.
- La dynamisation des activités commerciales et marketing en tenant compte des principales contraintes du marché actuel.
- L'engagement dans une démarche d'accréditation de ses laboratoires d'essais par ALGERAC selon la Norme Internationale ISO/CEI 17025.
- La mise en place d'un Système de Management intégrant la Qualité, l'Environnement et la Santé Sécurité au travail.

L'entreprise s'engage aussi à :

- Satisfaire aux exigences légales et réglementaires ainsi qu'aux exigences auxquelles nous avons souscrit.
- Améliorer en permanence l'efficacité de notre système de management de la Qualité et nos performances.
- Améliorer les compétences du personnel par la formation.
- Améliorer les conditions de travail afin de prévenir les préjudices personnels et atteinte à la santé.

- Prévenir la pollution pour préserver l'environnement.
- Améliorer la gestion des déchets par leur réduction et par le tri.

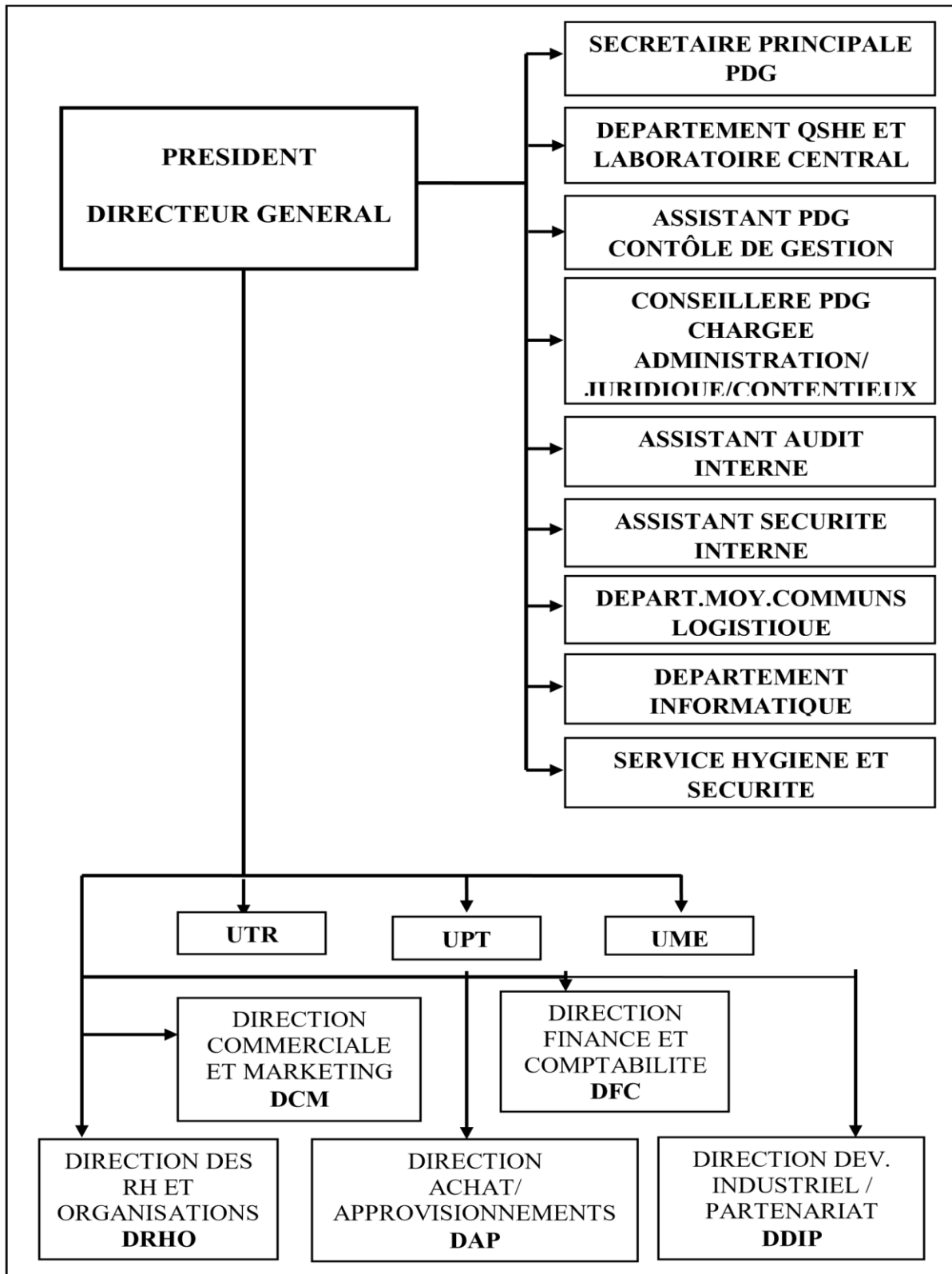
1.6 Domaine d'activité

Electro-Industries est la principale Entreprise dans le domaine de l'Industrie Electrotechnique, son activité s'adresse au marché des biens d'équipements à savoir :

- **Activité principale :** Conception, fabrication et commercialisation de matériels électriques (Transformateurs de distribution, moteurs Electriques asynchrones et alternateurs triphasés)
- **Activité secondaire :** Sous-traitance (Fabrication, maintenance, contrôle...)

1.7. Organigramme de l'entreprise

Figure N°9 : L'organigramme de l'EI



Source : Document interne de l'entreprise.

Section 02 : La gestion des risques professionnels au sein de l'EI

Les accidents de travail, les maladies professionnelles et les risques professionnels ont toujours été une préoccupation majeure des entreprises, surtout dans le milieu industriel où ces éléments sont le plus fréquents.

L'identification, la gestion et la prévention de ces risques jouent un rôle crucial pour assurer la sécurité et le bien-être des travailleurs, minimiser les pertes financières et préserver l'image de marque des entreprises.

2.1. Les risques courants au sein de l'EI et leurs mesures de sécurité

Au cours de notre inspection des divers secteurs de production au sein de l'entreprise, nous avons identifié plusieurs risques. Parmi les plus courants, voici ceux que nous avons relevés ainsi que les mesures prises par l'entreprise pour les gérer efficacement

2.1.1. Risques ergonomiques

Les risques ergonomiques sont en effet omniprésents dans la plupart des secteurs de l'entreprise (Les bureaux, les unités de fabrication) et peuvent avoir un impact considérable sur la santé des employés. Ils sont souvent associés à des postures incorrectes ou à des positions inconfortables maintenues pendant de longues périodes, ce qui peut entraîner des troubles musculosquelettiques (TMS). Les TMS comprennent un large éventail de problèmes, tels que des douleurs au dos, au cou, aux épaules et aux poignets, ainsi que des tensions musculaires et des blessures articulaires. Ces troubles peuvent non seulement affecter le bien-être des employés, mais aussi entraîner une diminution de la productivité, des arrêts de travail et des coûts pour l'entreprise en termes de soins de santé et de remplacement du personnel.

Mesures de sécurité

- Rotations des tâches
- Mise en place de pauses régulières pendant les tâches répétitives
- Encouragement à l'exercice physique et aux étirements

2.1.2. Risques psychosociaux

Les risques psychosociaux sont une préoccupation majeure dans la plupart des secteurs de l'entreprise, avec un impact significatif sur la santé mentale et le bien-être des employés. Ces risques sont souvent associés à des facteurs tels que le stress, le harcèlement, la charge de travail excessive et les conflits interpersonnels. Ils peuvent entraîner une série de problèmes de santé

mentale, notamment l'anxiété, la dépression, le burnout et les troubles du sommeil. Ces problèmes affectent non seulement le bien-être des employés, mais également leur performance au travail, leur motivation, entraînant une baisse de la productivité, une augmentation de l'absentéisme et un burnout du personnel accru.

Mesures de sécurité

- La reconnaissance et la valorisation du travail des employés.
- Formations sur la gestion du stress et la résolution de conflits.
- Soutien psychologique du médecin de travail
- Encourager la communication ouverte et transparente entre les membres de l'équipe

2.1.3. Risques chimiques

Le risque chimique est le résultat de l'exposition (professionnelle ou non) à un agent chimique dangereux, généralement (hors situation accidentelle) à l'occasion d'activités de production, manutention, stockage, transport, élimination ou traitement, ou à la diffusion volontaire dans l'environnement de produits chimiques dangereux.

Ces risques se trouvent couramment dans l'laboratoire de peinture des produits finalisés et peuvent sérieusement affecter la santé des salariés qui s'exposent à ce risque

Mesures de sécurité

- Port des équipements de protection (masques, combinaisons)
- Utilisation de substituts moins dangereux lorsque cela est possible
- Formation des employés sur les dangers des produits chimiques utilisés
- Les mesures de prévention et les procédures d'urgence en cas d'exposition.
- Visite médicale périodique (3mois)

2.1.4. Risques physiques

Les risques physiques sont courants dans les différentes unités de productions de l'entreprise et peuvent présenter divers dangers pour la santé et la sécurité des employés. Ces risques comprennent notamment les accidents liés aux machines et aux équipements, les chutes de hauteur, les objets lourds tombant, les vibrations, les bruits excessifs, les températures extrêmes, et les radiations. Ils peuvent entraîner une gamme de blessures, allant des contusions et des fractures aux blessures graves telles que les amputations et les traumatismes crâniens. Outre les blessures physiques, les risques physiques peuvent également avoir un impact sur la

santé mentale des employés, en particulier s'ils sont exposés à des conditions de travail dangereuses de manière répétée ou prolongée

Ces risques sont généralement pris en charge par le QHSE et la médecine du travail, si nécessaire un arrêt de travail ou un changement de poste est accordé à la victime.

Mesures de sécurité :

- L'utilisation d'équipements de protection individuelle appropriés tels que des casques, des gants, des chaussures de sécurité et des protections auditives contre les bruits et les vibrations
- La formation des employés sur les pratiques sécuritaires de travail et l'utilisation correcte des équipements.
- Renouvellement du matériel de sécurité
- Présence de l'ambulance prête à intervenir en cas d'accident
- Prise en charge directe de la médecine du travail

2.1.5. Risques biologiques

Les risques biologiques peuvent être présents dans Tous les lieux de l'entreprise susceptibles de favoriser les infections (Labos, sanitaires, vestiaires, cantine, centre médical), et peuvent présenter des dangers pour la santé des employés. Ces risques sont associés à l'exposition à des agents biologiques tels que les bactéries, les virus, les champignons et les parasites, qui peuvent être présents dans le sang, les tissus, les fluides corporels, les déchets biologiques et les animaux. L'exposition à ces agents biologiques peut entraîner des infections, des maladies transmissibles et des réactions allergiques chez les travailleurs

Mesures de sécurité

- Le nettoyage et la désinfection réguliers des surfaces contaminées et des équipements utilisés
- L'utilisation d'équipements de protection individuelle adaptés
- La mise en place de procédures de gestion des déchets biologiques,
- L'utilisation d'équipements de protection individuelle adaptés

2.1.6. Les risques électriques

Ce type de risque est plus présent dans le laboratoire où des tests sont effectués aux produits finaux de l'entreprise afin de voir si ces derniers sont en mesure d'être commercialisés. Ces risques peuvent également être souvent associés à des sources d'électricité telles que les installations électriques, les équipements électriques et les câbles défectueux. Ils peuvent entraîner des chocs électriques, des brûlures, des incendies et même des accidents mortels. Les employés exposés à des risques électriques doivent être formés à la sécurité électrique, y compris aux procédures de verrouillage et d'étiquetage, ainsi qu'à l'utilisation correcte des équipements de protection individuelle tels que les gants isolants et les tapis de sécurité. De plus, il est essentiel que les installations électriques soient régulièrement inspectées et entretenues pour garantir leur bon fonctionnement et réduire les risques de défaillance.

Mesures de sécurité

- Limiter l'accès aux employés qualifiés et formés
- Éviter les manipulations dangereuses lors des tests
- Maintenir un environnement de travail propre et organisé
- Former les employés aux premiers secours et à la lutte contre les incendies.

2.1.7. Risques d'incendie et d'explosion

Les risques d'incendie et d'explosion sont peu fréquents mais bien présents dans l'entreprise. Bien que moins courants, ces dangers sont une préoccupation majeure. En cas de survenance, ils peuvent causer de graves blessures et des dommages physiques, matériels considérables et même des pertes financières.

Ces risques sont causés par le matériel défectueux et non renouvelé ainsi que le manque d'inspection et le manque de surveillance et d'entretien.

Mesures de sécurité

- Effectuer des inspections régulières pour détecter et corriger les sources potentielles d'incendie.
- Installer et entretenir des systèmes de détection et d'extinction incendie efficaces.
- Mettre en place des plans d'évacuation détaillés et former le personnel à leur utilisation.
- Limiter l'utilisation de substances inflammables et explosives.

- Maintenir les équipements électriques et de ventilation en bon état

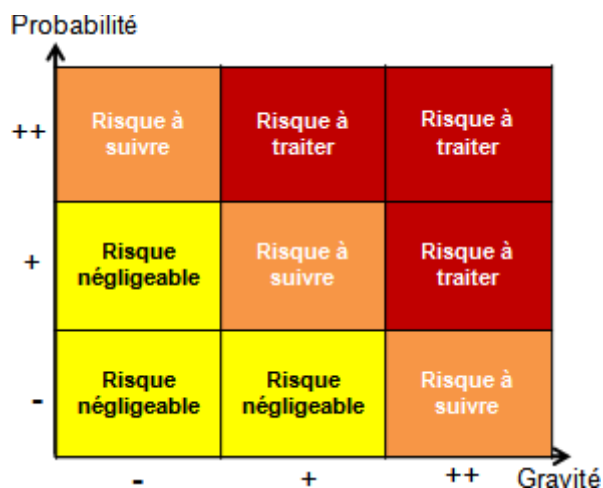
2.2. Les outils d'identification des risques

L'identification des risques constitue une étape cruciale dans la gestion de la sécurité au sein de toute entreprise. En effet, comprendre les dangers potentiels permet de prendre des mesures préventives efficaces pour protéger les employés et les actifs de l'entreprise. Cependant il existe plusieurs méthodes d'identification des risques tels que le Brainstorming, le diagramme d'Ishikawa, les inspections. Ces méthodes peuvent également être utiles non seulement pour l'identification mais aussi pour la gestion des risques.

Dans l'entreprise EI, les risques sont généralement identifiés par l'équipe QHSE lors des inspections quotidiennes effectuées dans les différentes unités. Les salariés jouent également un rôle clé en signalant les anomalies observées sur leur lieu de travail.

Une fois identifiés, les risques sont évalués et classés dans un tableau en fonction de leur criticité.

Figure N°10 : Définir les actions de gestion des risques en fonction de leur criticité



Source : Document interne de l'entreprise

Il est utile de classer les risques dans un tableau où l'axe horizontal représente la probabilité de survenance qui peut être faible, moyenne, forte ou une échelle de 1 à 4, et l'axe

vertical indique la criticité du risque qui peut être faible, moyenne, élevée ou une échelle de 1 à 4.

Une fois que les risques sont classés par ordre et par priorité dans le tableau, des actions nécessaires doivent être mises en place par le chef pour traiter ces risques de façon prioritaire et les gérer dans les délais.

2.3. Hygiène, sécurité, environnement et la médecine du travail au sein de l'entreprise EI

Dans chaque entreprise une bonne hygiène, une bonne sécurité ainsi que la présence de la médecine du travail constitue un rôle très crucial. Cela permet d'assurer aux employés de bonnes conditions de travail, protéger leur santé mentale et physique et favoriser leur bien-être. Par la suite ces éléments contribuent également à l'amélioration de la performance, de la productivité et de la motivation.

2.3.1. Hygiène, sécurité, environnement (HSE)

L'entreprise EI dispose des d'un bon système d'hygiène et de sécurité qui permet d'assurer un climat favorable au travail le HSE joue un rôle crucial dans amélioration des conditions de travail et dans la création d'un environnement de travail sûr. En veillant à la conformité réglementaire, à la gestion des risques et à la sensibilisation des employés, le HSE contribue également à la protection des personnes, des biens et de la planète.

Les responsables HSE, autrement appelés les QHSE sont présents dans tous les secteurs de fabrication et veille sur le bien être des salariés, de plus ils effectuent des visites régulières pendant la journée pour voir si tout se déroule bien

Selon l'article **39** du règlement intérieur de l'entreprise « *L'hygiène dans l'entreprise est tenue d'assurer les conditions d'hygiène et de sécurité indispensables au bon déroulement des activités de son personnel.*

Le respect des règlements, consignes et prescriptions relatives à l'hygiène et à la sécurité ainsi que celles qui tendent à la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, relèvent du domaine des obligations de chaque travailleur de l'entreprise.

L'employeur met à la disposition des travailleur les moyens leur permettant d'assurer leur hygiène individuelle conformément aux dispositions législatives et conventionnelle en vigueur ».

Pour l'article **173** de la convention collective de l'entreprise « *En application de la législation en vigueur l'entreprise à prendre en permanence les mesures nécessaires pour garantir aux travailleurs les conditions d'hygiène, de sécurité et de protection contre les risques professionnels* »

2.3.1.1. La mission du QHSE au sein de l'entreprise EI

Les QHSE ont pour mission de :

- Former et sensibiliser les employés
- Gérer les incidents, les accidents du travail et les problèmes de non-conformité aux règles
- Réaliser des audits de sécurité
- Assurer une communication efficace
- Gérer les conflits
- Réaliser des inspections régulières et identifier les risques
- Gérer les déchets
- Améliorer les conditions de travail
- Surveiller l'application des équipements de protection individuelle (EPI)
- Planification et gestion des urgences
- Promouvoir une bonne culture d'entreprise
- Mettre à la disposition des salariés d'hygiène individuelle : les vestiaires, douches, toilettes, eau potable, ainsi que l'hygiène dans les cantines

2.3.1.2. Commission hygiène et sécurité CHS

Selon le règlement intérieur de l'entreprise « *Une commission hygiène et sécurité CHS est instituée au niveau central et de chaque unité de l'entreprise. Elle a pour rôle de veiller à l'application de la réglementation en matière d'hygiène et sécurité* »

Le CHS contribue ainsi à la création d'un environnement de travail plus sûr et plus sain, en collaborant étroitement avec les employés et la direction pour identifier et réduire les risques.

2.3.2. La médecine du travail

La médecine du travail est cruciale car elle veille à la santé et à la sécurité des employés en milieu professionnel. Elle joue un rôle préventif en identifiant et en évaluant les risques professionnels, tout en proposant des mesures correctives pour minimiser les accidents et les maladies liées au travail. En promouvant le bien-être des employés, la médecine du travail contribue à la motivation des employés.

L'entreprise dispose de ce service, permettant ainsi de garantir un suivi médical régulier et une prise en charge proactive des enjeux de santé au travail.

Le rôle de la médecine de travail au sein de l'entreprise est de :

- Effectuer des visites médicales à l'embauche, périodiques et de reprise après une absence pour vérifier l'aptitude des travailleurs à leurs postes
- Conseiller sur l'aménagement ou le changement des postes et des conditions de travail pour prévenir les risques de maladies professionnelles et d'accidents du travail
- Vérifier l'aptitude physique et mentale des salariés afin de s'assurer qu'ils peuvent exercer le métier concerné
- Dépister les maladies susceptibles d'affecter la santé des travailleurs
- Assurer l'application des règles d'hygiène
- Prendre en charge les accidents de travail

Selon l'article **51** du règlement intérieur de l'entreprise « *La médecine du travail constitue une obligation pour l'employeur et elle est à la charge de celui-ci.*

Elle doit s'exercer sur les lieux même du travail si les conditions et moyens de l'entreprise le permettent.

Elle a une mission essentiellement préventive et accessoirement curative, et vise donc une meilleure prise en charge des mesures à prévenir les risques professionnels, des séquelles imputables à une cause ancienne accidentelle ou d'origine toxique et les conséquences de maladies professionnelles sans lésions définitives, mais avec persistance de risque potentiel »

Et l'article **53** du règlement intérieur de l'entreprise « *Des visites périodiques sont obligatoires pour certains postes de travail.*

« Ces postes ainsi que la périodicité des visites médicales sont arrêtés par le médecin du travail en collaboration avec la Commission Hygiène et Sécurité du lieu de travail ».

2.4. Prise en charge de l'accident de travail

La prise en charge d'un accident de travail se déroule par plusieurs étapes :

2.4.1. Intervention Immédiate sur le Lieu de l'Accident

La première étape consiste à se rendre sur le lieu de l'accident. Pour ce type de cas, une ambulance est toujours prête à intervenir afin de transporter la victime vers le médecin de travail pour une prise en charge.

Dans le cas où c'est impossible de déplacer la victime, une autre équipe de secours est directement envoyée sur le lieu de l'accident pour administrer les premiers soins.

La victime doit informer son responsable hiérarchique dans un délai de 24h.

2.4.2. Notification de l'Accident

L'accident doit être immédiatement signalé à l'employeur ou à un responsable désigné, conformément aux procédures de l'entreprise. Le responsable hiérarchique de la victime doit déclarer l'accident de travail et remplir l'imprimé de l'employeur (Déclaration d'accident de travail).

Le service hygiène et sécurité intervient et remplit un imprimé décrivant la cause de l'accident en détail (le lieu, l'heure et les circonstances de l'accident)

Selon l'article 45 du règlement intérieur de l'entreprise : ACCIDENT DE TRAVAIL « *Tout accident ou incident quel que soit son degré de gravité doit être signalé à l'employeur, aussi, tout travailleur victime d'un accident de travail ou de trajet, doit en faire la déclaration au plus tard dans les 24 heures auprès de sa hiérarchie, celle-ci doit prendre les dispositions nécessaires notamment informer les structures chargées de la sécurité et de la gestion du personnel* »

2.4.3. Evaluation Médicale

La victime est dirigée vers un professionnel de santé qualifié pour une évaluation médicale, qui peut être un médecin de l'entreprise, en revanche si les blessures sont graves, la victime est directement transportée vers un service médical externe ou un service d'urgence.

2.4.4. Enregistrement de l'Accident

L'accident est enregistré dans le registre des accidents de travail de l'entreprise, conformément aux exigences légales. Toutes les informations pertinentes, y compris les circonstances de l'accident et les blessures subies, sont consignées avec précision.

2.4.5. Suivi médical et Réadaptation

La victime reçoit un suivi médical approprié pour ses blessures, avec des examens médicaux réguliers si nécessaire. Si l'accident entraîne une incapacité temporaire ou permanente, des mesures de réadaptation professionnelle peuvent être mises en place pour faciliter le retour au travail.

2.4.6. Le suivi administratif de l'accident

Les documents précédents sont établis en **3** exemplaires dont les originaux seront adressés au service social.

Le service social établit à son tour une déclaration en 8 exemplaires qui seront adressés à la Caisse National d'Assurance des Salaries (CNAS) dans un délai de 7 jours avec bordereau d'envoi

La CNAS en accuse réception sur un exemplaire qui sera retourné au service social et garde les autres exemplaires pour ses services internes ; dont le contrôle médical pour accord et paiement.

- Une copie du certificat médical sera adressée au service gestion pour classement dans le dossier de la victime et de faire un suivi sur l'état de présence et le CITIME110 pour régulariser sa situation.
- Une copie du la déclaration et du certificat médical reste au service hygiène et sécurité
- Une copie de la déclaration de l'accident au service contentieux (la juriste). Le travailleur est porté absent pour accident de travail indemnisé par la **CNAS** sauf le premier jour qui est pris en charge par l'entreprise.

A la guérison, la victime reprend son travail après autorisation du médecin prescripteur qui lui délivre la reprise de travail. Par contre, en cas de non guérison, le médecin lui délivre une prolongation d'arrêt de travail

Pour l'article **54** du règlement intérieur de l'entreprise « *Tout travailleur en congé de maladie, ne peut reprendre son travail que s'il est muni d'un certificat médical de reprise,*

délivré par le médecin traitant ; toutefois l'employeur se réserve le droit de demander une contre visite par le biais du médecin du travail de l'entreprise. »

A l'issue de l'arrêt de travail, la victime consulte le médecin du travail qui va lui établir un certificat médical qui émettra un avis de recommandation sur son aptitude et mentionner selon la nature et la gravité de l'accident

- Sa réintégration à son poste initial ;
- Sa réintégration sous réserve, sous surveillance médicale ;
- Un aménagement de poste ;
- Un changement de poste

Le médecin du travail va l'adresser à la Direction des Ressources Humaines et Organisation (DRHO) pour le suivi. A son tour elle va aviser la structure concernée pour une meilleure prise en charge tout en respectant les recommandations du médecin de travail.

Il appartient au chef de département en collaboration avec le premier responsable de l'unité concernée de décider du nouveau poste qu'occupera la victime. La gestion va aviser la DRHO du changement par un courrier demandant l'aptitude au poste ;

Après l'accord du médecin de travail pour le nouveau poste, la gestion du personnel va prendre en charge le dossier afin d'établir une décision respectant les consignes du médecin, soit :

- Une décision d'affectation (raison médical) concernant l'aménagement de poste pour une certaine durée (aménagement c'est alléger la charge de travail)
- Décision de mise en formation avec période d'essai pour changement de poste (en cas d'aggravation).

À la fin de la période d'aménagement de poste, la victime consulte de nouveau le médecin pour décider de sa réintégration avec une surveillance médicale, afin d'éviter une rechute, ou pour prolonger l'aménagement si nécessaire

Pour l'article **52** du règlement intérieur de l'entreprise « *La visite médicale est obligatoire dans le cadre des redéploiements ou mutations des travailleurs à un autre poste autre que celui occupé* ».

2.5. Cas réel d'un accident de travail

Un employé du service UTR a subi un accident grave au travail, entraînant l'amputation d'un doigt de sa main gauche. Après avoir été pris en charge médicalement, il a bénéficié d'un arrêt de travail de plusieurs mois. À son retour pour réintégrer son poste, une visite médicale a été réalisée. Étant jugé inapte à reprendre le travail, le médecin a prolongé son arrêt de quelques mois supplémentaires. Une fois cette période écoulée, une nouvelle évaluation médicale sera nécessaire pour obtenir l'autorisation de reprendre son poste, enfin l'employé a pu être réaffecté à un poste équivalent adapté à ses capacités

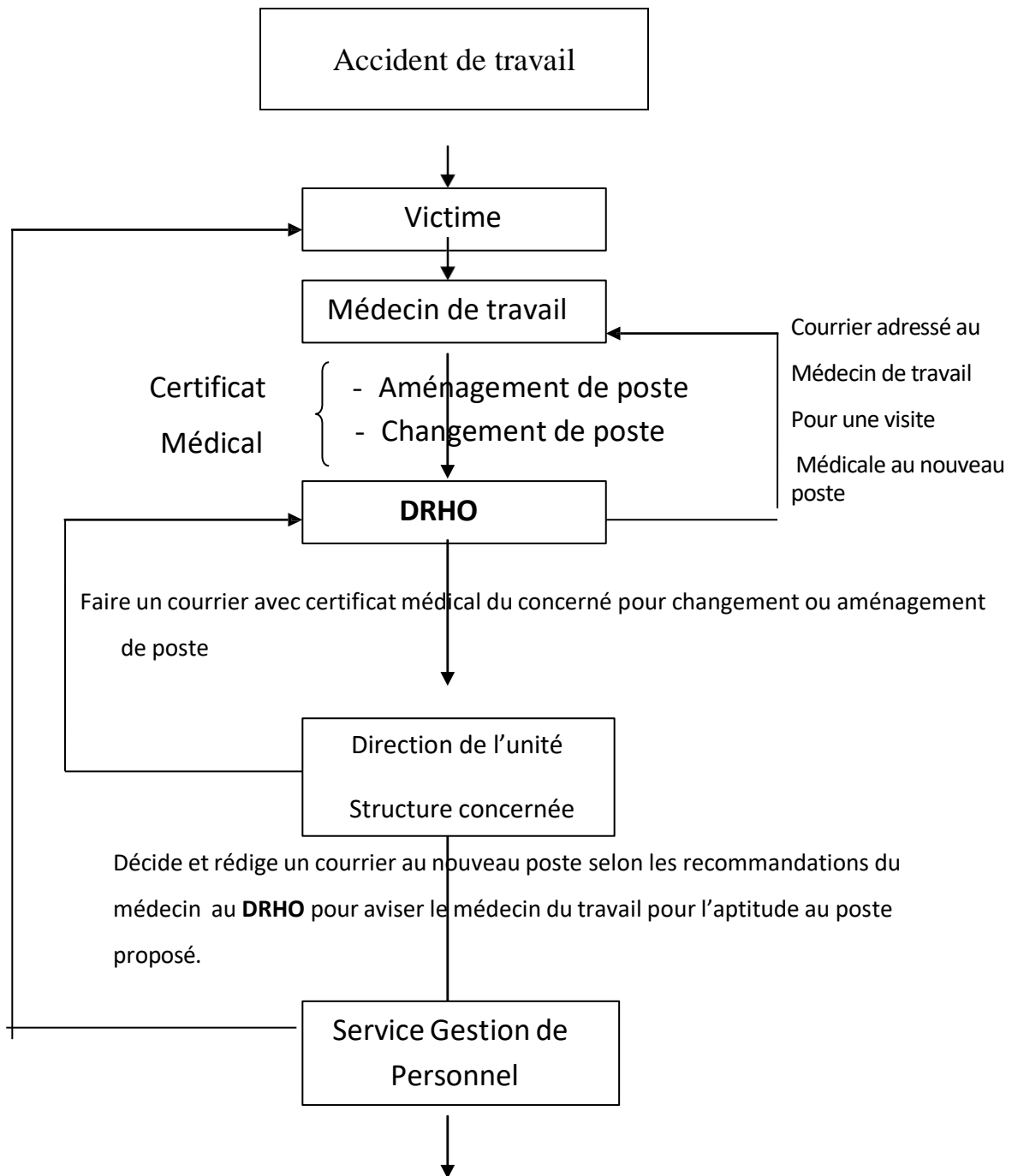
Bien sûr, voici une liste des équipements de sécurité couramment utilisés dans les milieux de travail pour assurer la protection des employés et la prévention des accidents. Cette liste inclut les équipements de protection individuelle (EPI) et les équipements de sécurité d'urgence.

2.6. Liste des Equipements de sécurité mis en place par l'entreprise

- **Casque de sécurité** : Protège la tête contre les chutes d'objets.
- **Lunettes de protection** : Protègent les yeux contre les projections.
- **Masque respiratoire** : Protège les voies respiratoires contre les poussières et les vapeurs.
- **Bouchons d'oreilles ou casques anti-bruit** : Protègent l'audition.
- **Gants de protection** : Protègent les mains contre les coupures et les produits chimiques.
- **Chaussures de sécurité** : Protègent les pieds contre les écrasements et les perforations.
- **Harnais de sécurité** : Préviennent les chutes lors de travaux en hauteur.
- **Extincteurs** : Différents types pour divers incendies (eau, poudre, CO2).
- **Couvertures anti-feu** : Pour étouffer les petits incendies.
- **Alarmes incendie** : Détectent et alertent en cas d'incendie.
- **Trousse de premiers secours** : Pour traiter les blessures mineures.
- **Signalisation de sécurité** : Panneaux et marquages au sol pour indiquer les zones de danger et les sorties de secours.
- **Barrières et garde-corps** : Préviennent les chutes et délimitent les zones dangereuses.

Ces équipements sont essentiels pour assurer la sécurité des travailleurs et prévenir les accidents sur le lieu de travail.

Figure N°11 : Schéma représentatif du processus de gestion d'un accident



Aptitude accordée par le médecin pour le nouveau poste

Etablir une décision :

- Décision d'affectation (aménagement de poste)
- Décision de mise en formation (changement de poste)

Source : conception du chef de service de gestion UTR

Section 3 : Analyse et interprétation des résultats

L'entreprise ELECTRO-INDUSTRIES est bien connue pour la fabrication et la commercialisation de produits tels que les transformateurs électriques et les moteurs. Cette réputation et ces expertises font d'elle une opportunité en or pour mener une enquête et enrichir notre recherche. Grâce à l'accès aux données et aux retours des employés de cette entreprise, nous pouvons obtenir des informations précieuses et approfondies qui contribueront de manière significative à notre analyse et à la compréhension de notre thème.

3.1. L'échantillon d'étude

Pour mener à bien notre recherche, nous avons élaboré un questionnaire destiné à l'entreprise afin de recueillir les données nécessaires à notre analyse. Ce questionnaire est structuré en trois axes principaux. Le premier axe comprend des questions visant à collecter des informations personnelles, le second axe se concentre sur les conditions de travail, tandis que le troisième axe s'intéresse davantage à la sécurité et à la motivation des employés.

L'enquête a été réalisée au sein de l'unité de fabrication des transformateurs UTR, qui compte 280 employés selon les déclarations de la direction. Ce nombre est amplement suffisant pour mener une enquête représentative. Pour constituer notre échantillon d'étude, nous avons initialement prévu de sélectionner 60 participants afin d'obtenir des résultats pertinents.

Toutefois, en raison des restrictions imposées par l'entreprise, nous n'avons pu distribuer que 25 questionnaires. Malgré cette limitation, nous avons réussi à obtenir les résultats escomptés. Nous avons donc réparti les 25 questionnaires dans les différents secteurs de l'unité afin d'obtenir des avis diversifiés.

3.2. Traitement des résultats obtenus

Après avoir collecté les données grâce aux questionnaires distribués, nous les avons classés dans des tableaux et dans des diagrammes circulaires afin de mieux les comprendre, voici les résultats obtenus :

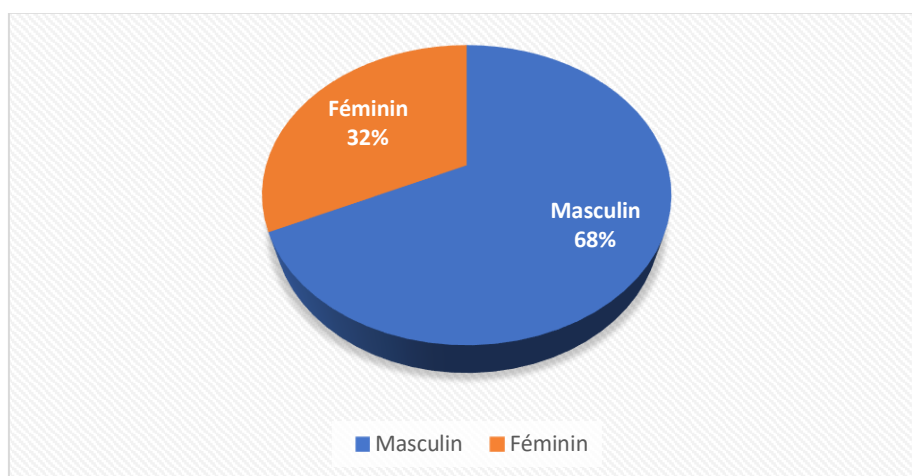
Axe 01 : Traitement des résultats concernant les informations personnelles.

Cet axe se concentre uniquement sur les informations personnelles liés aux participants. On trouvera donc les informations concernant le sexe, l'âge, l'ancienneté, le niveau d'instruction, la catégorie professionnelle, le forme du contrat de travail.

Tableau N°05 : La répartition de la population selon le sexe.

Sexe	Effectif	Pourcentage %
Masculin	17	68%
Féminin	08	32%
Total	25	100%

Source : Sur la base de notre enquête.

Figure N°12 : Répartition de la population selon le sexe.

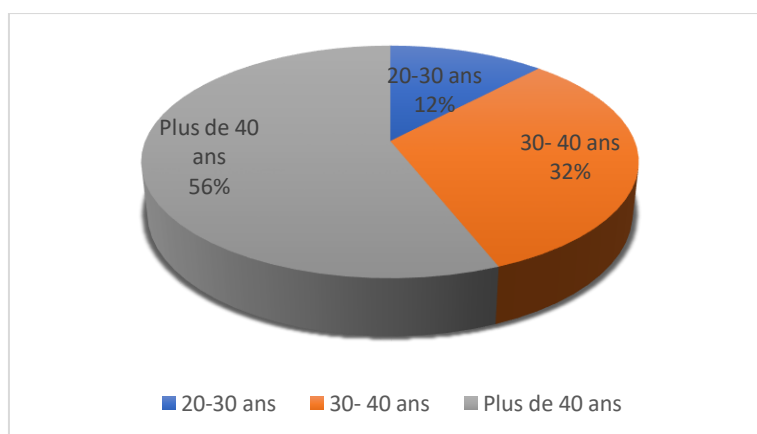
Source : Réalisé par nos soins

Conformément aux résultats obtenus, nous constatons que la majorité des participants sont de sexe masculin (68 %), et la minorité sont de sexe féminin (32%). Cela est dû à la nature du travail qui dans la plupart du temps demande de la force physique, mais cela qui prouve aussi que les femmes peuvent également effectuer des tâches complexes.

Tableau N°06 : La répartition de la population selon l'âge

Age	Effectif	Pourcentage %
20 – 30	03	12%
30 – 40	08	32%
Plus de 40 ans	14	56%
Total	25	100 %

Source : Sur la base de notre enquête.

Figure N°13 : Répartition de la population selon l'âge

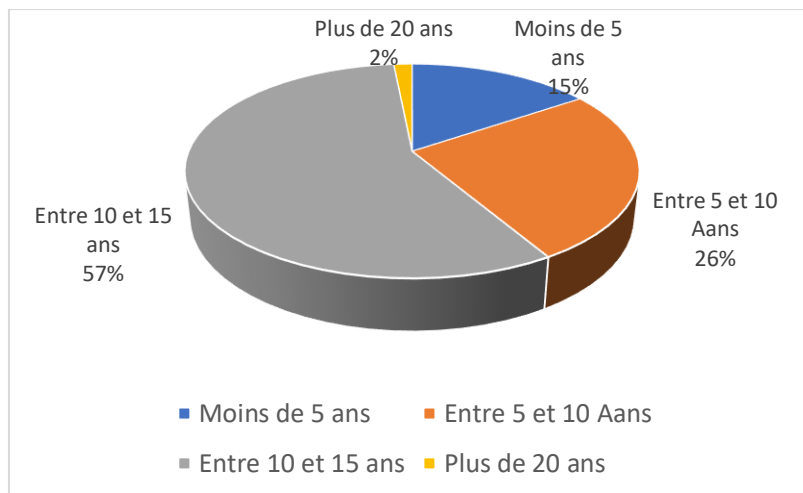
Source : Réalisé par nos soins

En se basant sur les résultats obtenus, nous remarquons que la classe d'âge (plus de 40 ans) est la plus élevée avec un taux de 56%, puis la personne âgée entre (30 – 40ans) avec un taux de 32%, les 12% qui restent représentent les personnes âgées entre (20–30ans). Ce qui démontre que l'entreprise donne l'opportunité aux gens d'explorer la vie professionnelle peu importe l'âge. Ce qui prouve qu'elle respecte la diversité de chacun et cela peut être un élément de motivation.

Tableau N°07 : La répartition de la population selon l'ancienneté dans l'entreprise

Ancienneté	Effectif	Pourcentage %
Moins de 5 ans	03	12%
Entre 5 et 10 ans	05	20%
Entre 10 et 15 ans	11	44%
20 ans et plus	06	24%
Total	25	100%

Source : Sur la base de notre enquête.

Figure N°14 : Répartition de la population selon l'ancienneté dans l'entreprise

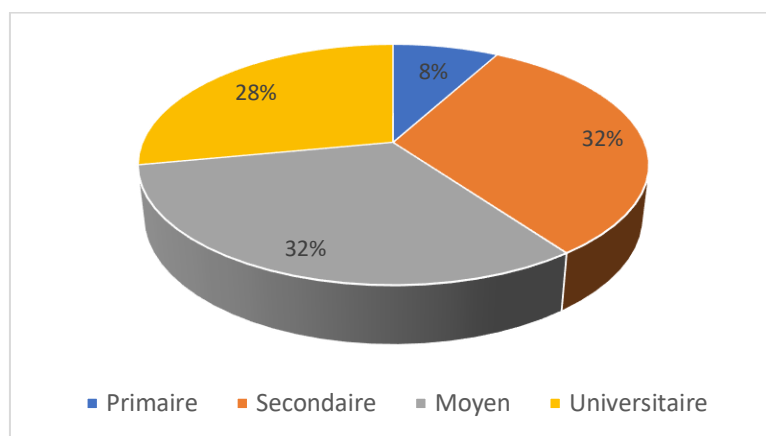
Source : Réalisé par nos soins

Selon les résultats affichés, 44% des participants ont entre 10 et 15 ans d'ancienneté, tandis que 24% ont entre 20 ans et plus, et 20% entre 05 et 10 ans, les 12% qui restent ont moins de 05 ans d'expérience. Ce qui démontre que l'entreprise offre des possibilités d'évolution de carrière et une stabilité professionnelle ce qui représente un élément de motivation pour les salariés.

Tableau N°08 : La répartition de la population selon le niveau d'instruction

Niveau d'instruction	Effectif	Pourcentage %
Primaire	02	08%
Secondaire	08	32%
Moyen	08	32%
Universitaire	07	28%
Total	25	100 %

Source : Sur la base de notre enquête.

Figure N°15 : Répartition de la population selon le niveau d'instruction

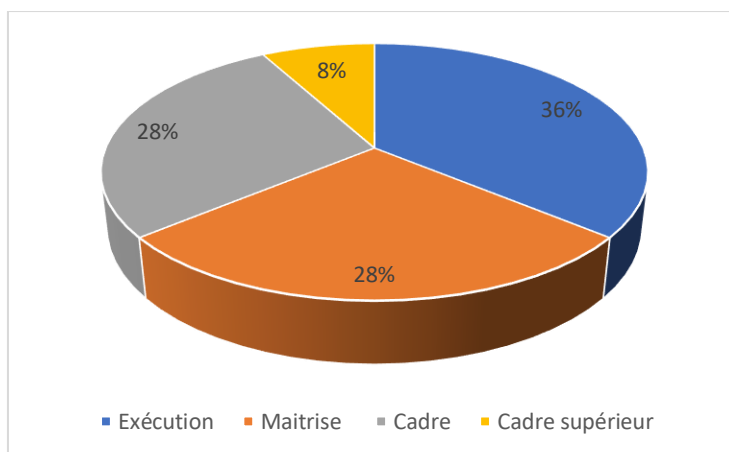
Source : Réalisé par nos soins

D'après les données recueillies, nous remarquons que 08% des interviewés ont un niveau d'instruction primaire, 32% avec un niveau d'instruction secondaire, 32% d'autres ont un niveau moyen, tandis que les 28% restant ont un niveau d'instruction universitaire. Ces données révèlent une large gamme de niveaux d'instruction parmi les interviewés, ce qui peut enrichir les échanges et les perspectives au sein de l'équipe

Tableau N°09 : La répartition de la population selon la catégorie professionnelle

Catégorie professionnelle	Effectif	Pourcentage %
Exécution	09	36%
Maitrise	07	28%
Cadre	07	28%
Cadre supérieur	02	8%
Total	25	100 %

Source : Sur la base de notre enquête.

Figure N°16 : Répartition de la population selon la catégorie professionnelle

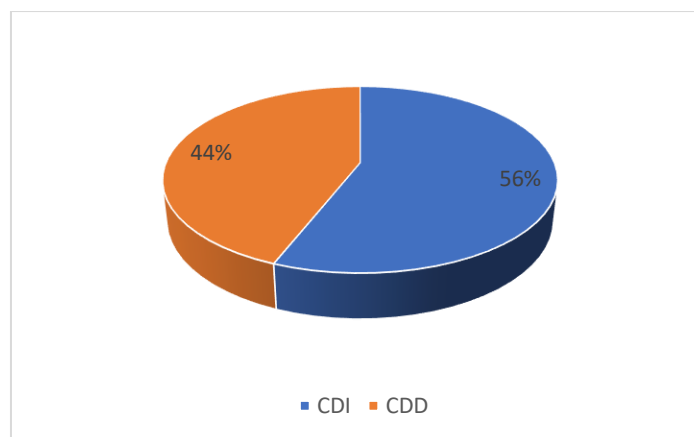
Source : Réalisé par nos soins

Sur la base des indications du diagramme circulaire, nous pouvons voir que 36% des participants appartiennent à la catégorie professionnelle Exécution, 28% appartiennent à la catégorie professionnelle de maitrise, tandis que les autres 28% appartiennent au cadre supérieur, les 08% qui restent appartiennent à la catégorie du cadre supérieur. Cela suggère une répartition équilibrée des niveaux de responsabilités, ce qui favorise une structure organisationnelle solide et une collaboration efficace entre les différentes catégories professionnelles.

Tableau N°10 : La répartition de la population selon le contrat de travail

Contrat de travail	Effectif	Pourcentage %
CDI	14	56%
CDD	11	44%
Total	25	100 %

Source : Sur la base de notre enquête.

Figure N°17 : La répartition de la population selon le contrat de travail

Source : Réalisé par nos soins

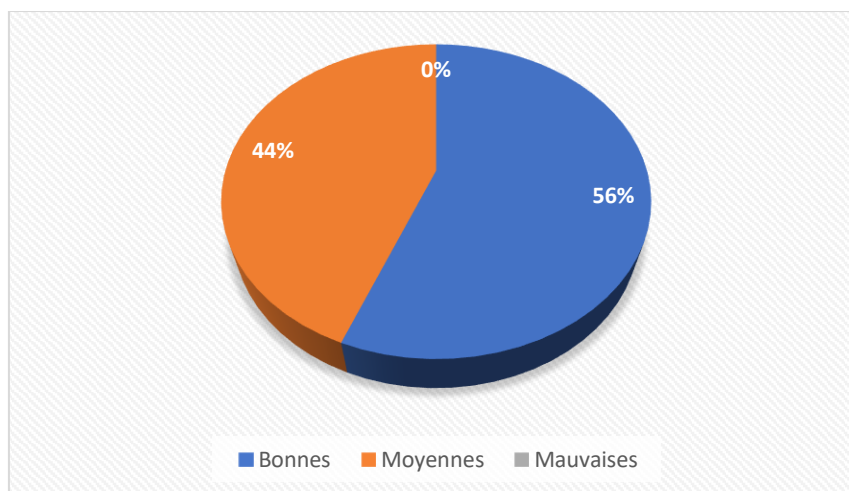
D'après les données reçues, nous constatons que la plupart des participants travaillent sous un contrat CDI avec un taux de 56%, et les 44% d'entre eux travaillent sous un contrat CDD. Ce qui montre une prédominance de la stabilité de l'emploi avec une majorité de contrats à durée indéterminée, tout en maintenant une certaine flexibilité avec une proportion significative de contrats à durée déterminée.

Axe 02 : Traitement des résultats obtenus concernant les conditions de travail.

Tableau N°11 : La répartition de la population selon l'avis concernant les conditions de travail

Conditions de travail	Effectif	Pourcentage %
Bonnes	14	56%
Moyennes	11	44%
Mauvaises	00	00%
Total	25	100 %

Source : Sur la base de notre enquête.

Figure N°18 : La répartition de la population selon l'avis concernant les conditions de travail

Source : Réalisé par nos soins

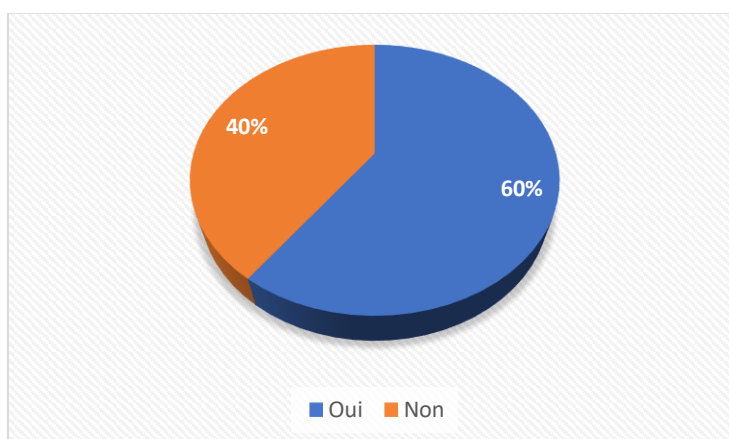
En se basant sur les statistiques reçues, nous apercevons que que 56% des salariés affirment que les conditions de travail sont bonnes, et 44% avancent sur les conditions de travail sont moyennes, on peut également remarquer que personne n'a affirmé que les conditions sont mauvaises. Cela prouve largement que l'entreprise favorise un environnement de travail favorable pour le bien être de ses employés.

Tableau N°12 : La répartition de la population selon l'exposition aux risques lors l'exécution du travail

Exposition aux risques	Effectif	Pourcentage %
Oui	15	60
Non	10	40
Total	25	100 %

Source : Sur la base de notre enquête.

Figure N°19 : La répartition de la population selon l'exposition aux risques lors l'exécution du travail



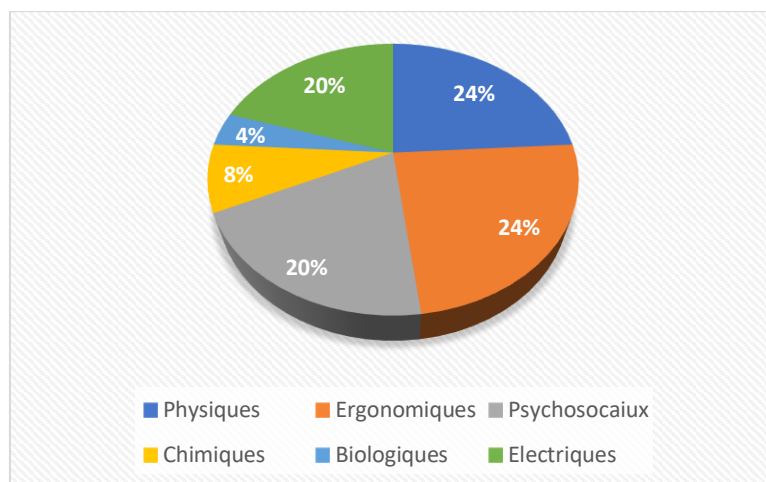
Source : Réalisé par nos soins

A partir des affirmations données par les interviewés, 60% d'entre eux affirment être exposés aux risques lors de l'exécution de leur travail, tandis que 40% affirment ne pas être exposés aux risques. Cela revient aux différentes exigences du poste occupé et aux conditions de travail de chaque poste.

Tableau N°13 : La répartition des risques les plus fréquents selon la population interrogée

Types des risques	Effectif	Pourcentage %
Physiques	06	24%
Ergonomiques	06	24%
Psychosociaux	05	20%
Chimiques	02	08%
Biologiques	01	04%
Electriques	05	20%
Total	25	100 %

Source : Sur la base de notre enquête.

Figure N°20 : La répartition des risques les plus fréquents selon la population interrogée

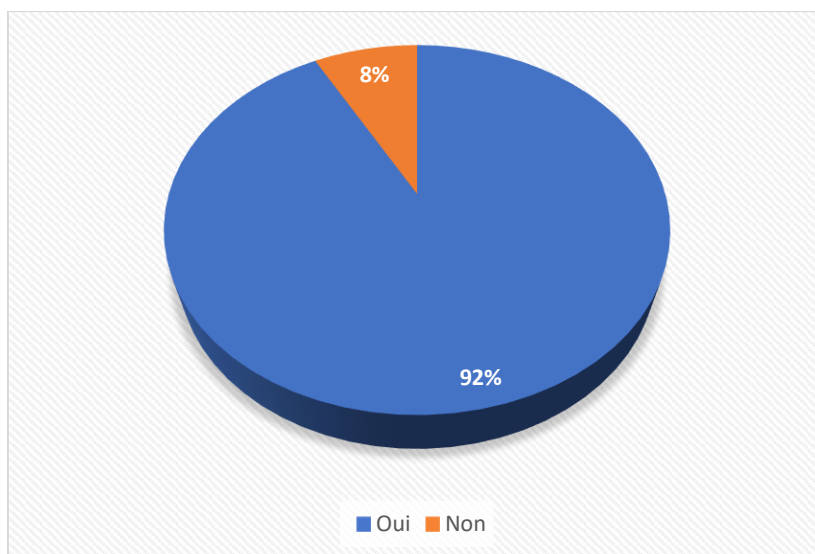
Source : Réalisé par nos soins

En prenant en compte les statistiques ci-dessus, nous apercevons que les risques ergonomiques et physiques emportent la première place en termes de leur fréquence avec un taux de 24%, suivi par les risques psychosociaux et les risques électriques avec un taux de 20%, puis on trouve les risques chimiques avec un taux de 08%, et en dernier biologiques en dernière place avec un taux de 04 %. Cela est dû revient au poste occupé, les risques ne sont pas toujours les mêmes en allant d'un poste à un autre.

Tableau N°14 : La répartition selon la disposition du matériel de sécurité adéquat

Disposition du matériel de sécurité	Effectif	Pourcentage %
Oui	23	92%
Non	02	08%
Total	25	100 %

Source : Sur la base de notre enquête.

Figure N° 21 : Répartition selon la disposition du matériel de sécurité adéquat

Source : Réalisé par nos soins

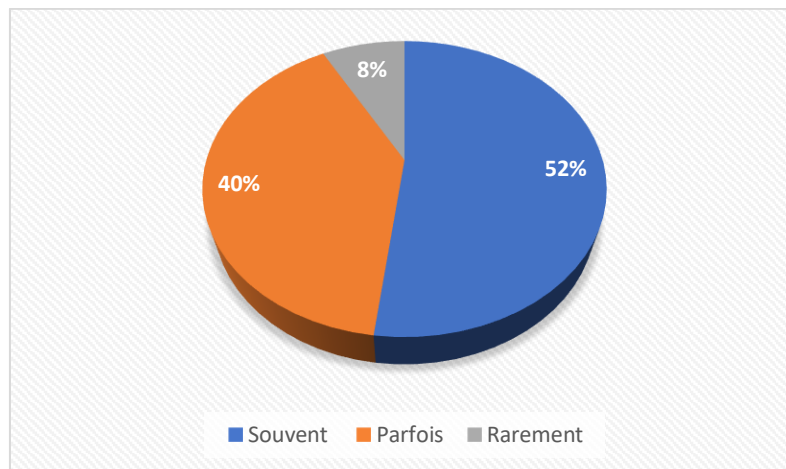
D'après les avis obtenus par les participants, nous observons que 92% affirment qu'ils disposent du matériel de sécurité adéquat, tandis que le 08% restants affirment que ce n'est pas le cas. Vu que la plupart ont voté pour un oui, on peut donc considérer que l'entreprise offre à ses employés le matériel nécessaire de sécurité nécessaire pour leur bien-être.

Tableau N°15 : La répartition des avis de la population concernant le renouvellement du matériel par l'entreprise

Avis	Effectif	Pourcentage %
Souvent	13	52%
Parfois	10	40%
Rarement	02	08%
Total	25	100 %

Source : Sur la base de notre enquête.

Figure N°22 : La répartition des avis de la population concernant le renouvellement du matériel par l'entreprise



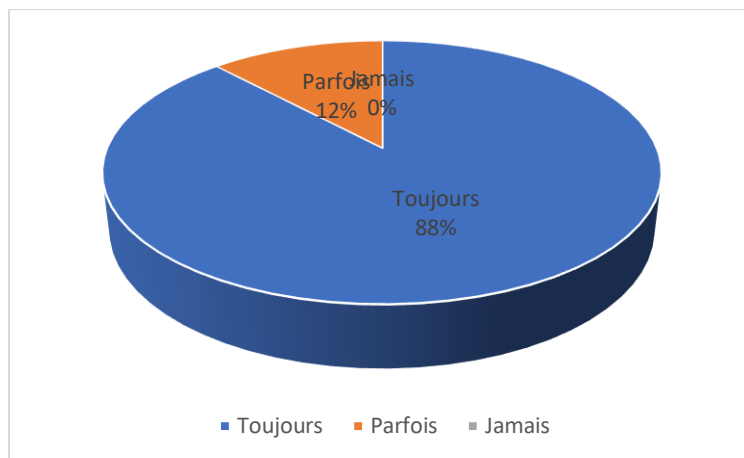
Source : Réalisé par nos soins

Selon les avis reçus de la part des participants, nous remarquons que 52% d'entre eux confirment que le matériel de sécurité est souvent renouvelé par l'entreprise, tandis que 40% disent qu'il est rarement renouvelé, le reste des 08% affirment le contraire. Visiblement la plupart des avis sont positives, on peut constater que l'entreprise fait de son mieux pour offrir aux employés un bon matériel pour une meilleure expérience ce qui par la suite augmente leur motivation.

Tableau N°16 : Avis de la population concernant le respect des consignes de sécurité

Avis	Effectif	Pourcentage %
Toujours	22	88%
Parfois	03	12%
Jamais	00	00%
Total	25	100 %

Source : Sur la base de notre enquête.

Figure N°23 : Avis de la population concernant le respect des consignes de sécurité

Source : Réalisé par nos soins

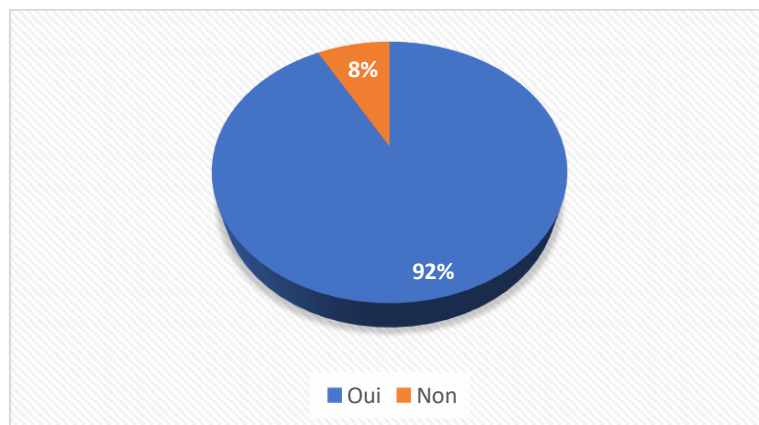
D'après les affirmations des participants en ce qui concerne le respect des consignes de sécurité, nous remarquons que 88% d'entre eux respectent toujours les consignes de sécurité, et les 12% qui restent respectent ces consignes que parfois. En générale, pour garantir leur sécurité la plupart des salariés choisissent de respecter les consignes et ne pas être contre les réglementations.

Tableau N°17 : Avis de la population concernant le sentiment de sécurité au sein de l'entreprise

Avis	Effectif	Pourcentage %
Oui	23	92%
Non	02	08%
Total	25	100 %

Source : Sur la base de notre enquête.

Figure N° 24 : Avis de la population concernant le sentiment de sécurité au sein de l'entreprise



Source : Réalisé par nos soins

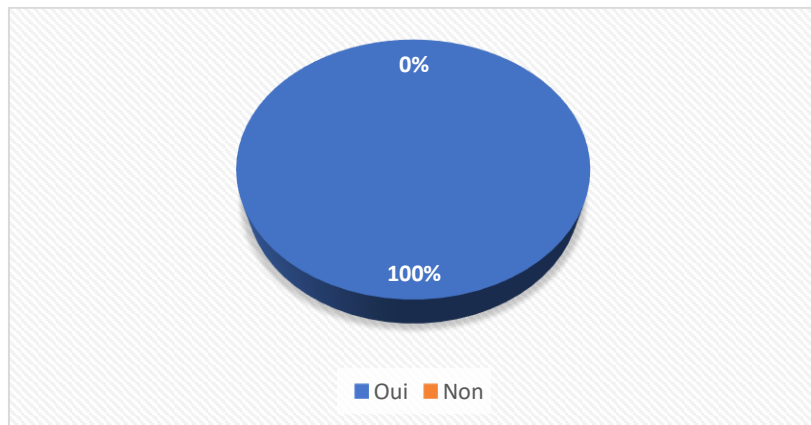
En ce qui concerne le sentiment de sécurité au sein de l'entreprise, 92% confirment se sentir en sécurité au sein de l'entreprise, tandis que 08% disent qu'ils ne se sentent pas en sécurité. Ces résultats témoignent d'un fort sentiment de sécurité au sein de l'entreprise, avec une grande majorité des participants se sentant en confiance dans leur environnement de travail.

Tableau N° 18 : Répartition de la population selon l'information par le protocole de sécurité de l'entreprise

Avis	Effectif	Pourcentage
Oui	25	100%
Non	00	00%
Total	25	100 %

Source : Sur la base de notre enquête.

Figure N° 25 : Répartition de la population selon l'information par le protocole de sécurité de l'entreprise



Source : Réalisé par nos soins

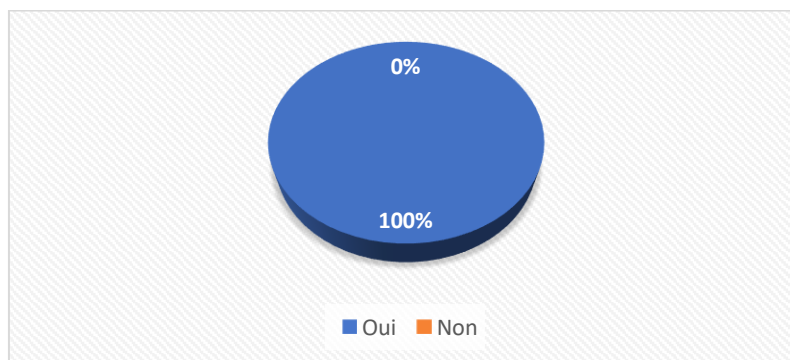
En se basant sur les résultats de l'enquête, nous observons que 100% des participants assurent être informés par le protocole de sécurité. Cela dénote une excellente adhésion au protocole de sécurité au sein de l'entreprise.

Tableau N° 19 : La répartition de la population selon la formation de l'entreprise par rapport aux mesures d'hygiène et de sécurité

Avis	Effectif	Pourcentage %
Oui	100	100%
Non	00	00%
Total	25	100 %

Source : Sur la base de notre enquête.

Figure N°26 : Répartition de la population selon la formation de l'entreprise par rapport aux mesures d'hygiène et de sécurité



Source : Réalisé par nos soins

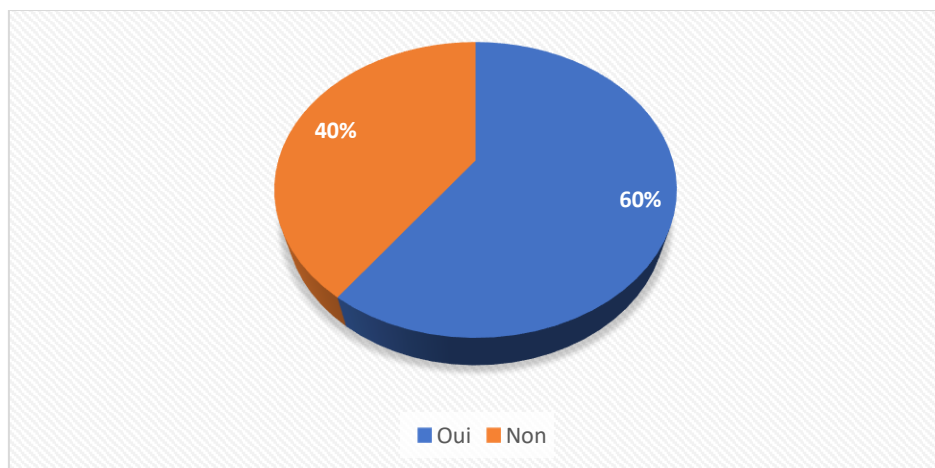
En se basant sur les résultats obtenus, nous observons que 100% des participants assurent être formés par rapport aux mesures d'hygiène et de sécurité. Cela témoigne de l'engagement de l'entreprise envers la santé et le bien-être de ses employés, ainsi que de sa conformité aux normes et réglementations en matière de sécurité.

Tableau N°20 : La répartition des participants étant victimes ou pas d'accidents de travail

Affirmation	Effectif	Pourcentage
Oui	15	60%
Non	10	40%
Total	25	100 %

Source : Sur la base de notre enquête.

Figure N°27 : La répartition des participants étant victimes ou pas d'accidents de travail



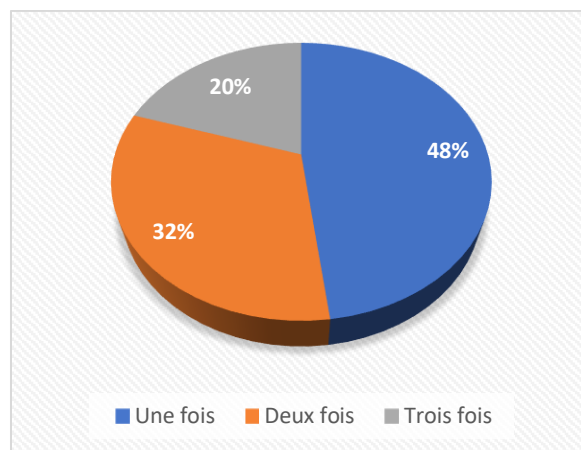
Source : Réalisé par nos soins

Selon les témoignages reçus, nous remarquons que 60% des personnes interviewés ont déjà été victimes d'un accident de travail, pour les 40 restants ce n'est pas le cas. Cela met en évidence l'importance de maintenir et d'améliorer les mesures de sécurité pour prévenir de tels incidents à l'avenir, tout en reconnaissant la nécessité de soutenir et d'accompagner les employés affectés par de tels événements.

Tableau N°21 : La répartition de la population selon la fréquence des accidents de travail

Fréquence	Effectif	Pourcentage %
Une fois	12	48%
Deux fois	8	32%
Trois fois	5	20%
Total	25	100 %

Source : Sur la base de notre enquête.

Figure N°28 : La répartition de la population selon la fréquence des accidents de travail

Source : Réalisé par nos soins.

D'après les données recueillies, nous constatons que 48% des enquêtés confirment avoir eu un accident de travail une fois, et 32% d'entre eux affirment avoir eu un accident au moins deux fois, tandis que les 20% restants disent avoir eu un accident trois fois. Ces données révèlent une répartition variée des accidents de travail, avec une majorité des enquêtés ayant eu un accident au moins une fois, tandis que certains ont été confrontés à plusieurs incidents. Cette répartition met en lumière la diversité des expériences individuelles en matière de sécurité au travail.

Tableau N°22 : L'avis de la population sur l'utilité de la médecine du travail de l'entreprise

Avis	Effectif	Pourcentage
Utile	07	28%
Très utile	18	72%
Inutile	00	00%
Total	25	100 %

Source : Sur la base de notre enquête.

Figure N°29 : L'avis de la population l'utilité de la médecine du travail de l'entreprise

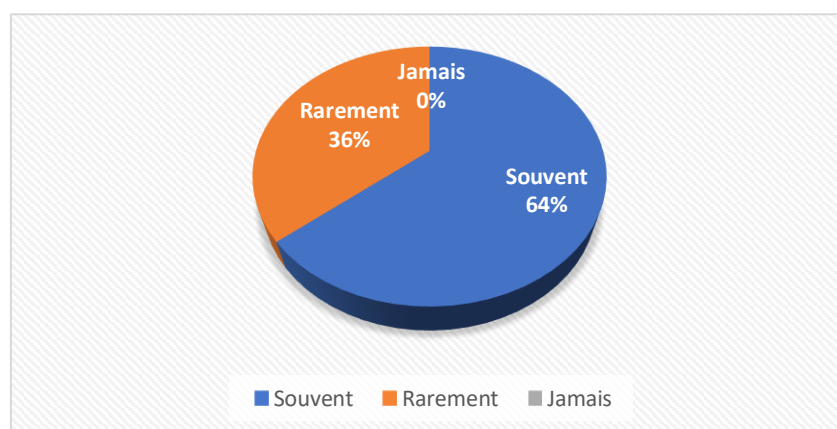
Source : Réalisé par nos soins.

Selon les avis reçus de la part des participants, nous remarquons que 72% trouvent que la médecine du travail est très utile, tandis que 28% trouvent que la médecine de travail est utile, y'a eu 00 votes sur l'inutilité de cette dernière Cela prouve que la médecine du travail contribue à créer des environnements de travail sûrs et sains, ce qui favorise la productivité et le bien-être des travailleurs tout en réduisant les coûts associés aux accidents du travail et aux maladies professionnelles.

Tableau N° 23 : La fréquence de la réalisation des audits de sécurité par l'entreprise

Fréquence	Effectif	Pourcentage
Souvent	16	64%
Rarement	09	36%
Jamais	00	00%
Total	25	100 %

Source : Sur la base de notre enquête.

Figure N°30 : La fréquence de la réalisation des audits de sécurité par l'entreprise

Source : Réalisé par nos soins.

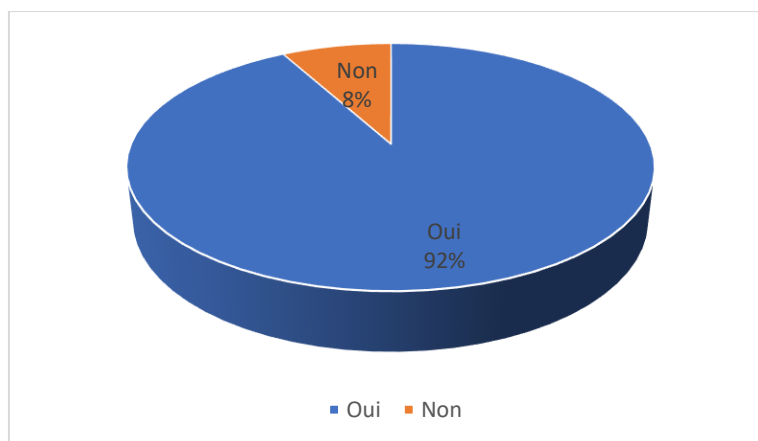
Selon les statistiques reçues, nous apercevons que 64% des participants affirment que l'entreprise effectue souvent des audits de sécurité, tandis que 36% disent que l'entreprise fait cela rarement, aucune personne n'a voté pour le « jamais ». Cela démontre l'engagement de l'entreprise envers la prévention des risques et la promotion d'un environnement de travail sûr, tout en soulignant la nécessité de maintenir ces efforts pour assurer une surveillance continue et une amélioration continue de la sécurité.

Axe 03 : La sécurité et la motivation

Tableau N°24 : Répartition de la population selon la satisfaction par les conditions de travail.

Avis	Effectif	Pourcentage
Oui	23	92%
Non	02	08%
Total	25	100 %

Source : Sur la base de notre enquête.

Figure N°31 : Répartition de la population selon la satisfaction par les conditions de travail

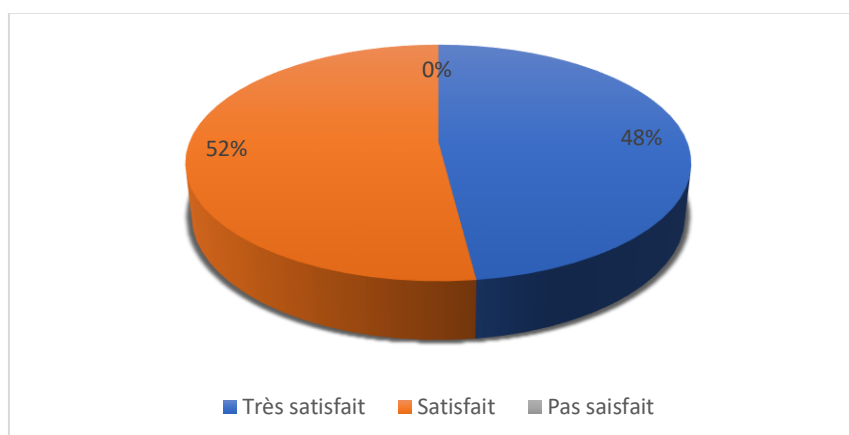
Source : Réalisé par nos soins.

En se basant sur les résultats reçus, nous apercevons que la plupart des participants sont satisfaits dans leur travail avec un taux de 92%, contrairement aux 08% qui eux affirment le contraire. Il est encourageant de constater que la grande majorité des participants se déclarent satisfaits de leur travail, ce qui témoigne d'un environnement professionnel probablement épanouissant et motivant.

Tableau N° 25 : Répartition de la population selon la satisfaction par rapport à la médecine du travail

Avis	Effectif	Pourcentage
Très satisfait	12	48%
Satisfait	13	52%
Pas satisfait	00	00%
Total	25	100 %

Source : Sur la base de notre enquête.

Figure N°32 : Répartition de la population selon la satisfaction par rapport à la médecine du travail

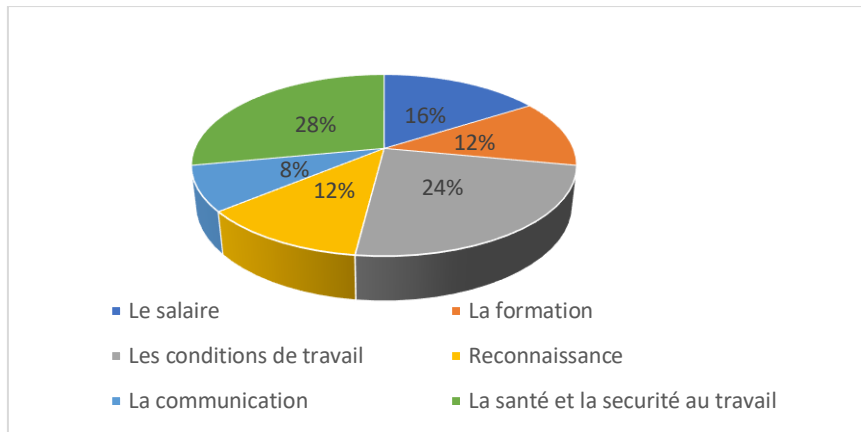
Source : Réalisé par nos soins.

En se basant sur les résultats obtenus, nous observons que 52% des participants assurent être satisfaits par le service de la médecine de travail, tandis que les 48% restants affirment qu'ils sont très satisfaits par cette dernière et aucun n'a affirmé être insatisfait. L'absence de répondants insatisfaits souligne l'efficacité et l'importance de ce service dans le maintien de la santé et du bien-être des employés.

Tableau N°26 : La répartition de la population selon ce qui les motive le plus.

Elément de motivation	Effectif	Pourcentage
Le salaire	04	16%
La formation	03	12%
Les conditions de travail	06	24%
Reconnaissance	03	12%
La communication	02	08%
La santé et la sécurité au travail	07	28%
Total	25	100 %

Source : Sur la base de notre enquête.

Figure N° 33 : Répartition de la population selon ce qui les motive le plus

Source : Réalisé par nos soins.

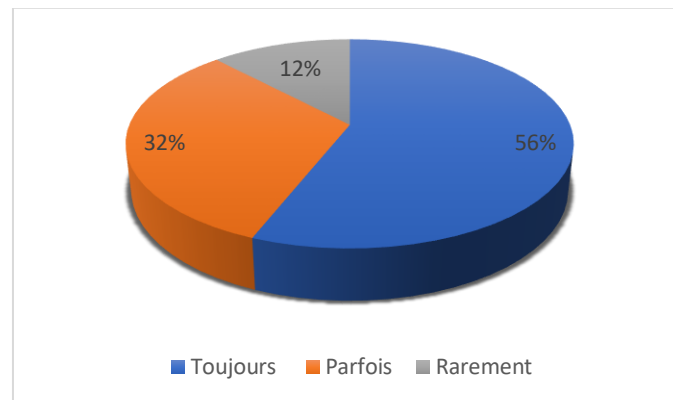
Selon les statistiques reçues, nous pouvons voir que 28% des participants sont motivés par la santé et la sécurité au travail, 24% par les conditions de travail, 16% par le salaire, 12% par la formation, 12% par la reconnaissance, et 8% par la communication. Cela souligne que l'entreprise donne de l'importance au maintien des normes élevées en matière de sécurité et de bien-être des employés pour favoriser un environnement de travail positif pour augmenter la motivation des salariés.

Tableau N°27 : L'avis de la population concernant la prise en compte de leurs suggestions concernant la sécurité par l'entreprise.

Avis	Effectif	Pourcentage %
Toujours	14	56%
Parfois	08	32%
Rarement	03	12%
Total	25	100 %

Source : Sur la base de notre enquête.

Figure N°34 : L'avis de la population concernant la prise en compte de leurs suggestions concernant la sécurité par l'entreprise



Source : Réalisé par nos soins

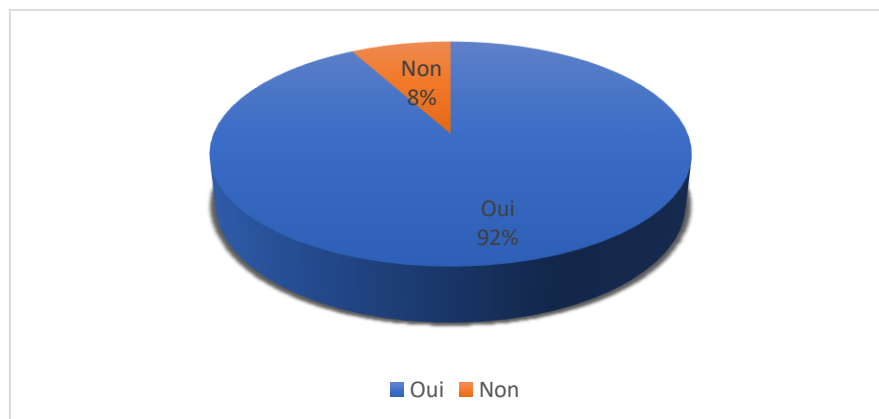
A partir des données ci-dessus, nous pouvons constater que 56% des interviewés admettent que l'entreprise prend toujours en compte leurs suggestions concernant la sécurité, 32% affirment cet effet mais que parfois, 12% disent que ce n'est pas vraiment le cas. En général, les entreprises sont souvent à l'écoute des employés afin de savoir ce qui leur manque et prennent en compte leurs suggestions, mais dans certains cas les suggestions exigeantes sont peuvent être refusées

Tableau N°28 : L'avis de la population concernant l'aide de la présence du QHSE à se sentir confiant et en sécurité lors de la réalisation de leurs tâches

Avis	Effectif	Pourcentage 100 %
Oui	23	92%
Non	02	08%
Total	25	100 %

Source : Sur la base de notre enquête.

Figure N° 35 : L'avis de la population concernant l'aide de la présence du QHSE à se sentir confiant et en sécurité lors de la réalisation de leurs tâches



Source : Réalisé par nos soins

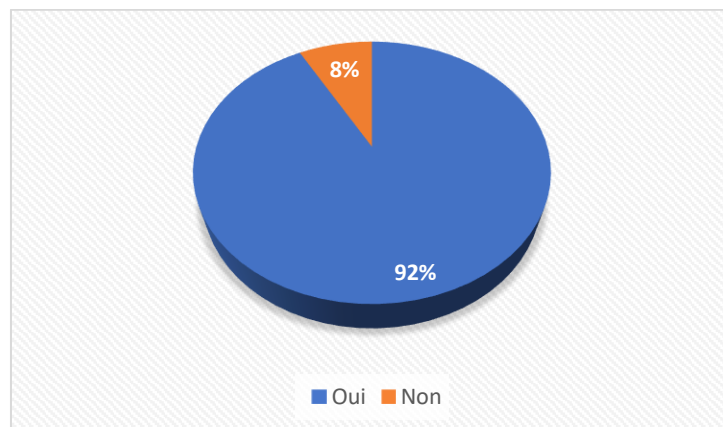
Selon les résultats obtenus, nous remarquons que la majorité des participants 92% affirment que la présence du QHSE aide à se sentir en sécurité lors de la réalisation de leurs tâches, tandis qu'une minorité de 08% est contre cet avis. Cela est une preuve de l'efficacité perçue du système QHSE dans l'entreprise pour garantir la sécurité des employés lors de l'exécution de leurs tâches.

Tableau N °29 : La répartition de la population selon le sentiment de motivation par l'environnement de travail

Avis	Effectif	Pourcentage
Oui	23	92%
Non	02	08%
Total	25	100 %

Source : Sur la base de notre enquête.

Figure N°36 : La répartition de la population selon le sentiment de motivation par l'environnement de travail



Source : Réalisé par nos soins

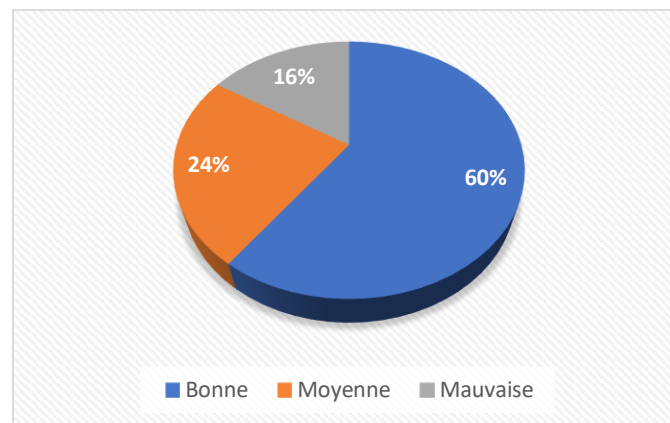
Selon les statistiques reçues, 92% des interviewés sont motivés par leur environnement de travail, contrairement aux 08% qui ne sont pas de cet avis. En général, plusieurs individus sont motivés par leur environnement de travail. Cela témoigne de l'importance d'un environnement de travail positif et favorable pour favoriser la productivité et le bien-être des employés.

Tableau N°30 : L'avis de la population concernant l'état de la communication au sein de l'entreprise

Avis	Effectif	Pourcentage %
Bonne	15	60%
Moyenne	06	24%
Mauvaise	04	16%
Total	25	100 %

Source : Sur la base de notre enquête.

Figure N°37 : L'avis de la population concernant l'état de la communication au sein de l'entreprise



Source : Réalisé par nos soins

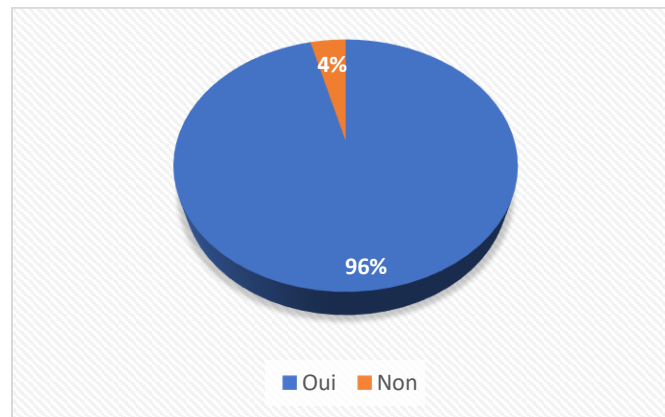
A partir des données recueillies, nous constatons que 60% des participants affirment que la communication au sein de l'entreprise est bonne, 24% d'entre eux confirment qu'elle est moyenne, et 16% disent qu'elle est mauvaise. La communication joue un rôle crucial au sein de l'entreprise, si elle est mauvaise elle peut générer un climat de méfiance et d'insécurité, si elle est bonne cela crée une bonne ambiance chaleureuse.

Tableau N° 31 : L'avis de la population concernant le bien-être physique et mentale comme un élément de motivation

Avis	Effectif	Pourcentage %
Oui	24	96%
Non	01	04%
Total	25	100 %

Source : Sur la base de notre enquête.

Figure N°38 : L'avis de la population concernant le bien-être physique et mentale comme un élément de motivation



Source : Réalisé par nos soins

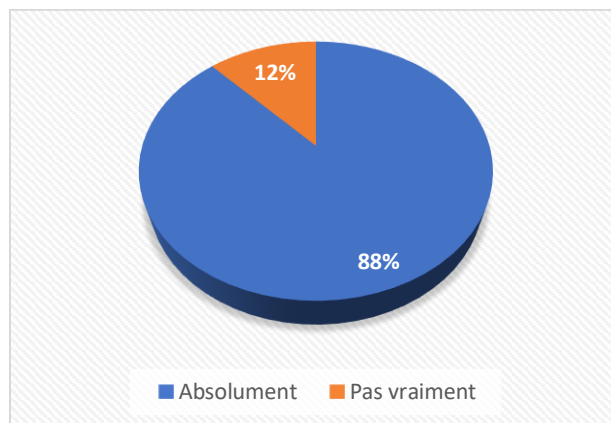
Selon les avis reçus de la part des participants, nous pouvons constater que 96% d'entre eux ont affirmé que le bien-être physique et mental est un élément crucial pour la motivation, tandis qu'une minorité de 04% confirme que ce n'est pas le cas. Cette perception souligne l'importance accordée par les employés à leur santé et à leur équilibre personnel dans leur performance et leur engagement au travail.

Tableau N° 32 : L'avis de la population concernant la disposition du soutien nécessaire pour accomplir efficacement leur travail

Avis	Effectif	Pourcentage %
Absolument	22	88%
Pas vraiment	03	12%
Total	25	100 %

Source : Sur la base de notre enquête.

Figure N°39 : L'avis de la population concernant la disposition du soutien nécessaire pour accomplir efficacement leur travail



Source : Réalisé par nos soins

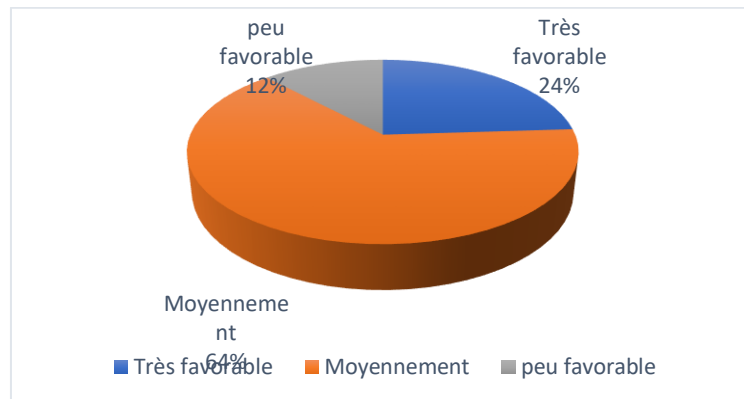
Selon les avis reçus de la part des interviewés, nous constatons que 88% d'entre eux ont absolument soutien nécessaire à leur disposition pour accomplir efficacement leur travail, en revanche les 12 restants ne sont pas du même avis. Généralement l'entreprise offre toujours le soutien dont les salariés ont besoins pour accomplir de façon efficace.

Tableau N° 33 : L'avis de la population concernant le climat de travail s'il est favorable à l'épanouissement du personnel et l'évolution de carrière

Avis	Effectif	Peu favorable
Très favorable	06	24%
Moyennement	16	64%
Peu Favorable	03	12%
Total	25	100 %

Source : Sur la base de notre enquête.

Figure N°40 : L'avis de la population concernant le climat de travail s'il est favorable à l'épanouissement du personnel et l'évolution de carrière



Source : Réalisé par nos soins

En se basant sur les résultats obtenus, nous constatons que la majorité que 64% affirment qu'il est moyennement favorable, 24% des participants affirment que le climat de travail est très favorable à l'épanouissement du personnel et l'évolution de carrière et la minorité qui est de 12% dit qu'il est peu favorable. Grâce à ces résultats on peut clairement confirmer que le climat de travail est favorable à l'épanouissement du personnel et l'évolution de carrière.

Conclusion

À travers ce chapitre, nous avons exploré en détail les différentes unités de production de l'entreprise EI, spécialisée dans la fabrication et la commercialisation de transformateurs et de moteurs électriques. L'analyse de ces secteurs a révélé la présence de risques omniprésents, souvent similaires d'une unité à l'autre, qui peuvent avoir un impact significatif sur la santé physique et mentale des employés.

Consciente de ces enjeux, l'entreprise EI accorde une importance primordiale au bien-être de ses salariés. Cette priorité se traduit par une identification rigoureuse des risques potentiels grâce aux inspections régulières menées par les responsables d'hygiène et de sécurité. Les mesures de gestion sont ensuite mises en place pour gérer ces risques de manière efficace.

La gestion des risques est un élément fondamental pour toute entreprise, et cela est particulièrement vrai pour EI, dont les activités impliquent des processus de fabrication complexes et potentiellement dangereux. La gestion des risques et des accidents du travail sont également une responsabilité partagée avec la médecine du travail, qui joue un rôle clé dans le suivi et la prévention des problèmes de santé liés aux conditions de travail.

Les données statistiques recueillies à partir des questionnaires confirment les efforts continus de l'entreprise pour garantir un environnement de travail favorable. La plupart des participants affirment que malgré leur exposition aux risques, ils ont toujours les ressources dont ils ont besoin pour garantir leur sécurité, de plus ils ont répondu d'une façon positive en ce qui concerne la formation, la gestion des risques et le bien-être professionnel. Les résultats du questionnaire démontrent aussi que toutes ces mises en œuvre augmentent leur motivation au travail. L'entreprise s'efforce de créer les conditions nécessaires pour promouvoir l'engagement et la satisfaction de ses équipes, des éléments essentiels pour assurer la pérennité et le développement à long terme de l'entreprise.

Ces initiatives démontrent que l'entreprise EI a su mettre en place une politique proactive en matière de santé et de sécurité au travail, contribuant ainsi à la fidélisation de ses employés et à l'amélioration de leur qualité de vie personnelle et professionnelle. En investissant dans le bien-être de ses salariés, EI non seulement se conforme aux normes légales mais va au-delà, en faisant de la santé et de la sécurité un pilier central de sa stratégie de gestion des ressources humaines.

Conclusion générale

Conclusion générale

Le thème de notre mémoire, la gestion des risques professionnels ; facteur de motivation de la RH, nous a permis d'explorer les liens entre la sécurité au travail et la motivation des employés. Nous avons structuré notre travail en deux parties : une partie théorique et une partie pratique.

Dans la première partie, nous avons procédé à une analyse approfondie des risques professionnels. Nous avons identifié les différents types de risques et leurs effets sur la santé et la sécurité des employés. Les outils d'identification et d'évaluation des risques ont également été examinés, de même que les méthodes de gestion des risques et le rôle des services de la médecine du travail et du HSE (Hygiène, Sécurité et Environnement). Nos recherches ont montré que la gestion des risques professionnels est cruciale pour garantir la santé et la sécurité des individus, ce qui constitue un socle indispensable pour toute organisation.

Le second chapitre de la première partie a porté sur la motivation des employés. Nous avons étudié les différentes théories de la motivation et les facteurs pouvant influencer celle-ci, en mettant l'accent sur le milieu professionnel. Il est apparu que la motivation des salariés est multifactorielle et que la sécurité au travail joue un rôle significatif dans ce contexte.

La seconde partie de notre mémoire s'est concentrée sur une étude de cas au sein de l'entreprise industrielle ELECTRO INDUSTRIES située à AZAZGA. Cette entreprise, par sa nature et sa notoriété, offre un cadre idéal pour explorer notre problématique : "Quel est l'impact de la gestion des risques professionnels sur la motivation des salariés ?".

Durant notre stage, nous avons découvert les divers risques présents dans les différentes unités de fabrication et la manière dont l'entreprise les gère. Nous avons constaté que des inspections régulières sont effectuées pour détecter d'éventuelles anomalies et que les conditions de travail sont généralement favorables, avec un renouvellement fréquent du matériel.

Afin de collecter des données importantes pour enrichir le reste du travail, nous avons distribué des questionnaires afin de recueillir plusieurs avis concernant les conditions de travail, la gestion des risques, et les différents facteurs qui motivent les salariés. Les résultats et les inspections effectuées nous ont permis de tirer des conclusions claires.

Grâce aux résultats obtenus, nous avons pu confirmer notre première hypothèse : "Une gestion efficace des risques professionnels contribue à une hausse de motivation et un meilleur engagement des salariés." En effet, au cours de notre enquête sur le terrain, les participants ont

Conclusion générale

affirmé que plus les risques sont gérés de façon rapide, moins les dangers et les accidents surviennent, ce qui les aide à se sentir en sécurité et valorisés, augmentant ainsi leur motivation. De plus, l'entreprise prend toujours en compte leurs suggestions et met à leur disposition le matériel nécessaire tel que des soins, des équipements de protection, et un centre médical. L'entreprise prend également toujours les mesures nécessaires pour assurer un environnement de travail sécurisé.

Notre seconde hypothèse, "La création d'un environnement de travail favorable et sécurisé entraîne une amélioration de la santé physique et mentale des salariés, ce qui, à son tour, renforce leur motivation", est également confirmée. Les résultats globaux de l'enquête confirment qu'un bon environnement de travail améliore la santé physique et mentale des employés. Travailler dans un climat positif avec des relations interpersonnelles saines et un soutien social réduit le stress et favorise le bien-être mental. Une fois ces éléments satisfaits, la motivation des salariés augmente instantanément.

En conclusion, nous pouvons finalement répondre à notre problématique. La gestion des risques professionnels a un impact positif sur la motivation des employés car elle crée un environnement de travail sain et plus prévisible. Lorsque les employés se sentent en sécurité et protégés contre les risques professionnels, ils sont plus susceptibles de se concentrer sur leurs tâches et d'investir pleinement dans leur travail. De plus, une gestion efficace des risques peut réduire l'anxiété et le stress liés au travail, ce qui encourage les employés et renforce leur motivation. C'est exactement ce que nous avons observé dans l'entreprise ELECTRO INDUSTRIES. De plus l'entreprise est certifiée par la norme ISO 45001, une norme relative à la santé et la sécurité au travail. Ce qui lui a permis d'obtenir cette certification c'est son implication dans la gestion des risques, ainsi que la favorisation d'une bonne hygiène et un bon climat au sein de ses différents secteurs.

Notre recherche démontre clairement que la gestion des risques professionnels ne se limite pas à la prévention des accidents et des maladies, mais qu'elle est également un levier crucial pour la motivation des salariés. Un environnement de travail sécurisé et sain favorise non seulement la santé des employés mais aussi leur engagement et leur productivité. Les entreprises ont tout intérêt à investir dans la gestion des risques professionnels pour créer un cadre de travail où les salariés se sentent en sécurité, valorisés et motivés à donner le meilleur d'eux-mêmes.

❖ **Recommandations pour l'entreprise EI**

Bien que l'entreprise ait déjà établi des pratiques avancées en matière de gestion des risques et de motivation des employés, il est toujours essentiel de rester à l'avant-garde des dernières avancées technologiques. Dans ce contexte, nous recommandons vivement l'adoption de dispositifs de surveillance innovants, tels que des systèmes de caméras de sécurité intelligents et des alarmes sophistiquées. Ces technologies permettent non seulement de renforcer la sécurité des locaux et des employés, mais également d'améliorer la gestion des risques en fournissant une surveillance en temps réel et des données exploitables. De plus, l'intégration de systèmes de détection avancés, comme les capteurs, pourrait offrir une visibilité accrue sur les risques potentiels et permettre une intervention précoce pour prévenir les incidents. Nous recommandons également de favoriser la mise en place de solutions technologiques adaptées au télétravail, telles que des plateformes de communication et de collaboration en ligne sécurisées, cela peut non seulement permettre aux employés de continuer à travailler efficacement en dehors des locaux de l'entreprise, mais aussi réduire certains risques liés à la santé et à la sécurité au travail et de réduire les coûts de transport. En favorisant une approche flexible du travail.

En investissant dans ces solutions technologiques, et en favorisant une approche flexible du travail, l'entreprise démontre son engagement envers la sécurité et le bien-être de ses employés et sa capacité à s'adapter aux nouvelles réalités professionnelles tout en offrant à ses employés un environnement de travail plus équilibré et sécurisé.

Bibliographie

Bibliographie

❖ Ouvrages

- Annick Hegel, « toute la fonction ressources humaines », 3ème édition, DUNOD, Paris, 2010- 2016, p 90-91
- Aubert Nicole, Diriger et motiver, 2ème éd, Edition Organisations, Paris, 2003, P16.
- BARKA Tao, « L'importance de la motivation sur la performance organisationnelle des entreprises », Editions Toumai, Mai 2021, P .48-49.
- BERNHARD Claude-Alain, et .al, « Introduction a l'hygiène du travail », Un support de formation, Institut universitaire Romand de Santé au Travail, Suisse, 2007, P .1.
- BRUN J-P, « La reconnaissance au travail », Sciences humaines, 30 mars 2010
- CITEAU Jean Pierre, « Gestion des ressources humaines : principe généraux et cas pratique », 4ème édition Armand Colin, France, 2002, P .113
- Claude Lévy-Lebeyer, « la motivation au travail, modèles et stratégie », 3eme édition, d'organisation, Germain, p.18
- Commission des normes, de l'équité de la santé et de la sécurité du travail, Outils d'identification des risques, 2016. Disponible sur <https://www.csst.qc.ca> consulté le
- EL AKREMI, et .al, « Comportement organisationnel », Vol 2, Edition DEBOECK, Bruxelles, 2006. P .68.
- FENOUILLET Fabien, « Les Théories de la motivation », 2ème édition Dunod revue et corrigée, Paris, 2016 P.12
- FENOUILLET Fabien, op.cit., P .12
- GOLLAC Michel et VOLKOFF Serge, « Les conditions de travail », Edition La Découverte, Paris, 2000, P .64
- Jean LE RAY Jean le ray, « gérer les risques. Pourquoi ? comment ? », édition afnor, juin 2010, Page 07
- Jean le ray, «de la gestion des risques au management des risques, pourquoi ? Comment ? », Édition Afnor, 2015. p44
- JEAN MARIE PARETTI, ressources humaines et gestion des personnes, 8eme éd Vuibert, 2012, p29
- Jean Pierre .MOUTON, Jack .CHABAD « la sécurité en entreprise », édition Dunod, paris, 2003, p. 8.
- Jean PIERRE LEAC « la méthode AMDEC (analyse des risques) », les cahiers d'innovation
- Jean Pierre, JULY, *Evaluer les risques professionnels*, AFNOR, France, 2003, P 01
- Louche Claude, introduction à la psychologie du travail et des organisation, concept de base et application, éd armand colin, paris, 2007, p33.
- NICHAN. Margossian « risques professionnels », 2eme édition Dunod, paris, 2003, p01.
- Patrice Roussel « Rémunération, motivation et satisfaction au travail » p 34
- ROJOT Jacques et .al, « Comportement organisationnel théories des organisations, motivation au travail, engagement organisationnel », 1ère édition DEBOECK, Paris, 2009, P .166.
- ROMEL. P, « Gestion des ressources humaines », Edition Armand Colin, Paris, 1993, P .229
- ROUSSEL P, « rémunération, motivation et satisfaction au travail », édition ECONOMICA, paris 1996, page74
- ROUSSEL, et al. « Les modèles intégrateurs de la motivation au travail » ; p.182

Bibliographie

- SELEYE Hans (1950) – The physiology and pathology of exposure to stress Montréal; Medical Publisher, p: 11-15
- SERUPIA SEMOHOZA Etienne, « Les théories de la motivation au travail », Edition l'Harmattan, Paris, 2009, P .23
- WESTPHALEM Mari, « Le Guide de la communication d'entreprise », 3ème édition DUNOD, Paris, 2001, P .63.
- William Dab, manager la sécurité au travail, édition DUNOD, Paris 20, page 26

❖ Mémoires

- CAROL Dweck, « la motivation : élément fondamental à la réussite financière de l'entreprise », édition UE, Allemagne, 2011, p. 1.
- GOOLAC Michel et BODIER Marceline (2012), les risques psychosociaux au travail : d'une question de société à des questions scientifiques. In Travail et emploi, n° 129, janv-mars p. 31.
- Institut national spécialisé de la formation professionnelle, identification des risques et dangers, EL HADJAR (ANNABA), 2008, p. 03.
- Jean PIERRE LEAC, « la méthode AMDEC (analyse des risques) », les cahiers d'innovation.
- Karou ISHIKAWA, « la gestion de la qualité », édition Dunod, Paris, 2002, p. 442.
- LELARGE Gerard, « Gestion des ressources humaines », 2ème édition BOECK, Bruxelles, 2001, p. 156.
- Lorent. Keller, « Les clés de la motivation au travail », Ed. Harmattan, 2007.
- Ministre du travail et la sécurité sociale, « statistiques nationales des accidents du travail et des maladies professionnelles », 2002, p. 08.
- ROMEL. P, « Gestion des ressources humaines », Edition Armand Colin, Paris, 1993, p. 229.
- ROMEL. P, « Gestion des ressources humaines », Edition Armand Colin, Paris, 1993, p. 229.
- VALLERAND, R. J. et Thill, E. E., introduction au concept de motivation, Éditions Études Vivantes, Laval (Québec), 1993, p. 18.
- William Dab, manager la sécurité au travail, édition DUNOD, Paris, 20, p. 26.
- Docteurs : Ch. EXERTIER, I. MALASSAGNE, Ph. TEINTURIER, IPRP : J. PERRIN, Ch. DUBOIS, Group.

Bibliographie

❖ Articles en ligne

- https://www.cchst.ca/oshanswers/hsprograms/hazard/hazard_risk.html
- <https://osha.europa.eu/fr>
- World Health Organization, disponible sur <https://www.who.int/> consulté le 16/03/2024 à 3h04.
- SafetyCulture disponible sur <https://safetyculture.com/fr/themes/dangers-sur-le-lieu-de-travail/>
- B. BORSALI, « 07 méthodes et outils d'identification des risques » 28 février 2022 disponible sur <https://blog.softexpert.com/fr/7-methodes-et-outils-didentification-des-risques/>
- ¹ C. VEGAS « Société française de la préparation mentale », disponible sur <https://sfpm-vousenmieux.fr/la-motivation-intrinseque/> consulté le
- Psychologie des organisations disponible sur https://unt.univcotedazur.fr/auneg/M2/Psychosociologie_des_Organisations/Psycho/213.htm
- Source Alain BAGNAR, Supplychaininfo, la roue de Deming, disponible sur <https://www.supplychaininfo.eu/la-roue-de-deming/>
- Volatine Green le mars 25, 2022 dans Conseils et ressources <https://gitmind.com/fr/category/tips-and-resources>

❖ Dictionnaires

- Dictionnaire Larousse disponible sur <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais>
- Dictionnaire juridique français

Bibliographie

❖ Sites internet

- <https://www.scribbr.fr/methodologie/matrice-swot/>
- <https://www.inrs.fr/demarche/atmp/principales-definitions.html>
- <https://www.yvea.io/fr/services/certifications-marchandises/norme-ohsas-18001>
- <https://safetyculture.com/fr/themes/ohsas-18001/>
- <https://youmatter.world/fr/definitions/hse-hygiene-securite-environnement-definition/>
- <https://www.cidj.com/metiers/responsable-hse-hygiene-securite-environnement>
- <https://altea-energy.com/fr/sheets/responsable-hse-2/>
- <https://www.biron.com/fr/centre-du-savoir/parole-de-specialiste/medecine-du-travail/>
- <https://www.cnpp.com/glossaire/Gestion-des-risques?fb>
- <https://www.agiretentreprenre.fr/elton-mayo/>
- <https://www.business.com/articles/management-theory-of-frederick-taylor/>
- <https://cours-gestion.com/administration-industrielle-generale-fayol/>
- <https://cours-de-droit.net/quelles-sont-les-theories-de-max-weber-a149403474/>
- <https://www.coachhub.com/fr/blog/7-facteurs-de-motivation-au-travail/#les-7-facteurs-de-motivation-au-travail>
- <https://www.leschahiersdelinnovation.com>
- <https://www.iso.org/fr/iso-31000-risk-management.html> .

Annexes

Annexes

4) Les risques dans l'entreprise sont plutôt des risques :

Physiques Ergonomiques Psychosociaux
Chimiques Biologiques Electriques

5) Disposez-vous du matériel de sécurité adéquat ?

Oui Non

6) Le matériel est-il souvent renouvelé par l'entreprise ?

Souvent Rarement Jamais

7) Respectez-vous les consignes de sécurité de l'entreprise ?

Toujours Parfois Jamais

8) Vous sentez vous en sécurité dans l'entreprise ?

Oui Non

9) Etes-vous informés par le protocole de sécurité de l'entreprise ?

Oui Non

10) Etes-vous formés par l'entreprise aux mesures d'hygiène et de sécurité ?

Oui Non

11) Avez-vous déjà été victime d'un accident de travail

Oui Non

12) Si oui, combien de fois cela vous est-il arrivé ?

Une fois Deux fois Plus de 3 fois

13) Si oui, avez-vous bien été pris en charge par la médecine du travail ?

Oui Non

14) L'entreprise réalise-t-elle souvent des audits de sécurité ?

Toujours Parfois Jamais

Annexes

Axe 03 : La sécurité et la motivation

1) **Etes-vous satisfaits des conditions de travail ?**

Oui

Non

2) **Etes-vous satisfait de la médecine du travail ?**

Satisfait

Très satisfait

Pas satisfait

3) **Qu'est-ce qui vous motive le plus ?**

Le salaire

La formation

Les conditions de travail

La SST

La Reconnaissance

La Communication

4) **La direction prend-elle en compte les suggestions des salariés concernant la sécurité ?**

Toujours

Parfois

Rarement

5) **La présence du QHSE vous aide-t-elle à vous sentir plus en sécurité et confiant dans votre travail ?**

Oui

Non

6) **Vous sentez-vous motivé par votre environnement de travail actuel ?**

Oui

Non

7) **Selon vous, la communication au sein de l'entreprise est :**

Bonne

Moyenne

Mauvaise

8) **Le bien-être physique et mentale est-il un élément de motivation pour vous ?**

Oui

Non

Annexes

9) Avez-vous les ressources et le soutien nécessaires pour accomplir efficacement votre travail ?

Absolument

Pas vraiment

10) Le climat de travail est-il favorable à l'épanouissement professionnel et à l'évolution de carrière ?

Très favorable

Moyennement

Peu favorable

Merci infiniment d'avoir pris le temps de répondre à ce questionnaire. Votre participation est précieuse et contribue grandement à la réussite de mon étude. Grâce à vos réponses, je suis en mesure d'approfondir mes recherches et d'atteindre des conclusions plus solides. Je vous en suis très reconnaissant

ENTREPRISE DES INDUSTRIES ELECTROTECHNIQUES
EPE / ELECTRO-INDUSTRIES / SPA
Société au capital de 4.753.000.000 DA

DIRECTION GENERALE
AE/DRH/SEF

EF : N°.../...

CONTRAT DE TRAVAIL
A durée indéterminée

Entre :

L'Entreprise des Industries Electrotechniques EPE/ELECTRO-INDUSTRIES/SPA
sise à route nationale N°12 Azazga, représentée par [REDACTED]

d'une part

Et :

Monsieur [REDACTED]

Date et lieu de naissance : Le [REDACTED] A [REDACTED]

Adresse : [REDACTED]

d'autre part

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

EPE / INDUSTRIES ELECTROTECHNIQUES
EPE / ELECTRO-INDUSTRIES / SPA
Société au capital de 4.753.000.000 DA

DIRECTION GENERALE
DAE/DRH/SEF
SEF : N° [REDACTED]

CONTRAT DE TRAVAIL
A durée déterminée

Entre :

L'Entreprise des Industries Electrotechniques EPE/ELECTRO-INDUSTRIES/SPA
sise route nationale N°12 Azazga, représentée par [REDACTED]

[REDACTED]

d'une part

Et :

Monsieur [REDACTED]

Date et lieu de naissance : [REDACTED] A [REDACTED]

Adresse : [REDACTED]

[REDACTED]

d'autre part

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

F 0218



DECLARATION D'ACCIDENT

**SERVICE
SECURITE**

Lieu d'accident : Date d'accident :

Nom de l'accidenté : Heure d'accident :

Témoins :

Blessures corporelles :

Incapacité de travail (Oui) (Non) Nbre de jours :

Cause d'accident : (donner une description suffisamment détaillée)

.....
.....
.....

Azazga, le

Signature

Annexes

Agence Centre de paiement	<h2 style="margin: 0;">DECLARATION D'ACCIDENT DU TRAVAIL</h2> <p style="font-size: small; margin: 0;">à adresser à la Caisse Sociale en six exemplaires par lettre recommandée avec accusé de réception au plus tard 48 h. après l'accident.</p>	N° d'accident : Code :
------------------------------	--	---------------------------------------

Imp. CNAS 12.92

EMPLOYEUR	
Nom, prénoms ou Raison sociale Profession Adresse N° Téléphone Chantier ou lieu de travail	N° employeur Agence d'affiliation Nbre approx. de salariés de l'établi. au moment de l'acci Commune Wilaya

VICTIME	
Nom, prénoms : Nom de jeune fille (s'il y a lieu) : Nationalité : Pays d'origine : Date de naissance : [] [] [] [] [] [] Adresse : Qualification professionnelle (1) Date de recrutement : [] [] [] [] [] [] Sexe : <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> F	N° d'immatriculation

ACCIDENT								
Date [] [] [] [] [] []	Jour de la semaine <table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <tr> <td>S</td><td>D</td><td>L</td><td>M</td><td>M</td><td>J</td><td>V</td> </tr> </table> (2) [] [] heures [] [] n	S	D	L	M	M	J	V
S	D	L	M	M	J	V		
Nombre d'heures écoulées depuis la prise ou la reprise du travail par la victime (1) [] [] heures horaire de travail de la victime le jour de l'accident : de [] [] h. à [] [] h. et de [] [] h. à [] [] h.								
Lieu de l'accident (1) (3) Nature des lésions (1) Siège des lésions (préciser s'il y a lieu, le côté : droit ou gauche) (1) Élément matériel (1) Circonstances détaillées de l'accident : Lieu où à été transportée la victime : Suite probable (2) <table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 2px 5px;">SANS ARRÊT DE TRAVAIL</td> <td style="padding: 2px 5px;">AVEC ARRÊT SUPÉRIEUR À 24 H. à compter du [] [] [] [] [] []</td> <td style="padding: 2px 5px;">DECES IMMEDI</td> </tr> </table>		SANS ARRÊT DE TRAVAIL	AVEC ARRÊT SUPÉRIEUR À 24 H. à compter du [] [] [] [] [] []	DECES IMMEDI				
SANS ARRÊT DE TRAVAIL	AVEC ARRÊT SUPÉRIEUR À 24 H. à compter du [] [] [] [] [] []	DECES IMMEDI						

TEMOINS	
1 - Identité :	Adresse :
2 - Identité :	Adresse :
Un rapport de police a-t-il été établi ? Si OUI, par qui :	

ACCIDENT CAUSE PAR UN TIERS	
Nom et adresse du tiers :	
Organisme d'assurance du tiers	

SALAIRE DE REFERENCE (1)						
PERIODE	NOMBRE DE JOURS OU D'HEURES	SALAIRES SOUMIS A COTISATIONS	RETENUES		SALAIRES NET PERCU	PERIODICITE DE PAIEMENT
			SEC. SOCIALE	FISCALE		
du [] [] [] [] [] []						
au [] [] [] [] [] []						

Nom et qualité du signataire
.....
Fait à le 19

Signature,

QUESTIONS POSEES AU CONTROLE MEDICAL	REponses DU CONTROLE MEDICAL

(1) - Voir au verso
(2) - Rayer les mentions inutiles
(3) - Indiquer le nom lorsque l'accident est survenu à l'étranger

ELECTRO-INDUSTRIES AZAZGA

LE / /2021

SMST

NOM

PRENOM

AGE

ANS

CERTIFICATA MEDICAL DESCRIPTIF

Je soussigné, certifie avoir reçu et examiné le sus nommé âgé de ans le

Motif de la consultation :

Symptomatologie remontant à :

Diagnostic soulevé :

Examens prescrits :

Traitement entrepris :

Arrêt de travail prescrit :

Prolongation d'arrêt de travail prescrite :

Reprise de travail autorisée le :

Dont certificat rédigé a la demande de l'intéressé pour servir et valoir ce que de droit.

Annexes

SECURITE SOCIALE

Agence _____
Centre de paiement _____

DECLARATION D'ACCIDENT DU TRAVAIL

*à adresser à la Caisse Sociale en six exemplaires par lettre recommandée
avec accusé de réception au plus tard 48 h. après l'accident*

N° d'accident : _____

Code : _____

Imp CNAS 12.92 A1

EMPLOYEUR

Nom, prénoms _____	N° employeur _____
ou Raison sociale _____	Agence d'affiliation _____
Profession _____	Nbre approx. de salariés de l'établissement au moment de l'accid. _____
Adresse _____	Commune _____ Wilaya _____
N° Téléphone _____	
Chantier ou lieu de travail _____	

VICTIME

Nom, prénoms : _____	N° d'immatriculation _____
Nom de jeune fille (s'il y a lieu) : _____	
Nationalité : _____	Pays d'origine : _____
Adresse : _____	Date de naissance : _____
Qualification professionnelle (1) : _____	Date de recrutement : _____
	Sexe : <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> F

ACCIDENT

Date : _____ Jour de la semaine : **S D L M M J V** (2) heures _____ min _____

Nombre d'heures écoulées depuis la prise ou la reprise du travail par la victime (1) : _____ heures

horaire de travail de la victime le jour de l'accident : de _____ h. à _____ h. et de _____ h. à _____ h.

Lieu de l'accident (1) (3) : _____

Nature des lésions (1) : _____

Siège des lésions (préciser s'il y a lieu, le côté : droit ou gauche) (1) : _____

Elément matériel (1) : _____

Circonstances détaillées de l'accident : _____

Lieu où à été transportée la victime : _____

Suite probable (2) : SANS ARRÊT DE TRAVAIL AVEC ARRÊT SUPÉRIEUR A 24 H. à compter du _____ DÉCÈS IMMÉDIAT

TEMOINS

1 - Identité : _____

Adresse : _____

2 - Identité : _____

Adresse : _____

Un rapport de police a-t-il été établi ? Si OUI, par qui : _____

ACCIDENT CAUSE PAR UN TIERS

Nom et adresse du tiers : _____

Organisme d'assurance du tiers : _____

SALAIRE DE RÉFÉRENCE (1)

PÉRIODE	NOMBRE DE JOURS OU D'HEURES	SALAIRES SOUMIS A COTISATIONS	RETENUES		SALAIRES NET PERCU	PÉRIODICITÉ DE PAIEMENT
			SEC. SOCIALE	FISCALE		
du _____						
au _____						

Nom et qualité du signataire _____

Fait à _____ le _____ 19____

Signature _____

QUESTIONS POSÉES AU CONTRÔLE MÉDICAL	RÉPONSES DU CONTRÔLE MÉDICAL

1 - Voir au verso

2 - Rayer les mentions inutiles

Annexes

**EPE/ELECTRO-INDUSTRIES/SPA AZAZGA
DIRECTION GENERALE
SERVICE HYGIENE ET SECURITE**

STATISTIQUES ANNUELLES DES ACCIDENTS DE TRAVAIL/TRAJET

STRUCTURE	Mois	ACCIDENTS DU TRAVAIL/TRAJET AVEC ARRETS										ACCIDENTS DU TRAVAIL SANS ARRET		TOTAL GENERAL DES ACCIDENTS DU TRAVAIL		
		Date De Survenance	Nbre de jours d'arrêt du travail prescrits	Nbre D'accidents du travail	Incapacité Perdue		Date de survenance	Prolongations Perdue		Total Des Journées Perdue		Date de Survenance	Nbre D'accid.			
					J	H		J	H	J	H					
JANV.																
FEV.																
MARS																
AVRIL																
MAI																
JUN																
JUL																
AOUT																
SEPT																
OCT																
NOV																
DEC																
S/TOTAL																

Table des matières

Table des matières

Remerciements

Dédicaces

Liste des tableaux

Liste des figures

Liste des abréviations

Sommaire

Introduction générale..... 01

Chapitre I : Approches holistiques de la gestion des risques professionnels

Introduction 06

Section 01 : Compréhension des risques professionnels 07

1.1. Définitions des principaux concepts 07

1.1.1. Définition du risque 07

1.1.2. Définition du risque professionnels (RP) 08

1.1.3 Définition de la maladie professionnelle (MP) 08

1.1.4. Les éléments consécutifs du risque 09

1.1.4.1. Le danger 09

1.1.4.2. La cible 09

1.1.4.3. Le dommage 10

1.1.5. Définition de l'accident de travail 10

1.1.6. Types d'accidents de travail 10

1.1.6.1 Les accidents avec arrêt 11

1.1.6.2 Les accidents sans arrêt 11

1.2. Les types de risques professionnels 11

1.2.1. Les risques psychosociaux (RPS) 11

Table des matières

1.2.2. Les risques ergonomiques	12
1.2.3. Les risques physiques	12
1.2.4. Les risques chimiques	13
1.2.5. Les risques mécaniques	13
1.2.6. Les risques biologiques	14
1.2.7. Les risques électriques	14
Section 02 : Identification et évaluation des risques	15
2.1. Identification des risques professionnels.....	
2.1.1. Définition de l'identification des risques	15
2.1.2. L'importance de l'identification des risques	15
2.1.3. Types d'identification des risques.....	16
2.1.3.1. Identification apriori	16
2.1.3.2. Identification a posteriori	16
2.1.4. Les outils d'identification des risques	16
2.1.4.1. Le brainstorming	16
2.1.4.2. Les inspections	17
2.1.4.3. Les entrevues.....	17
2.1.4.4. Examiner les exigences et la documentation	17
2.1.4.5. Technique Delphi	18
2.1.4.6 Matrice SWOT	19
2.1.4.7. AMDEC (Analyse des Mode de Défaillance, de leurs Effets et de leur Criticité)	20
2.1.4.8. Diagramme d'Ishikawa	21
2.2. Evaluation des risques	23
2.2.1. Définition de l'évaluation des risques professionnels.....	23

Table des matières

2.2.2. L'objectif de l'évaluation des risques	23
2.2.3. Les étapes l'évaluation des risques	24
2.2.3.1. Préparer l'évaluation	24
2.2.3.2. Identifier les risques :	24
2.2.3.3. Classer les risques :	24
2.2.3.4. Proposer des actions de prévention :	24
2.2.4. L'estimation du risque.....	25
Section 3 : Processus de gestion des risques professionnels	25
3.1. Définition de la gestion des risques.....	25
3.2. Les étapes d'une bonne gestion des risques	25
3.2.1. Identifier le risque	26
3.2.2. Analyser et évaluer le risque	26
3.2.3. Traiter le	26
3.2.4. Suivre l'évolution du	26
3.2.5. Communiquer et faire le reporting	26
3.3. Les outils de gestion des risques professionnels	27
3.3.1. La roue de Deming	27
3.3.1.1. Définition de la roue de Deming	27
3.3.1.2. Les étapes d'application de la roue de Deming dans l'entreprise	27
3.3.2. La norme OHSAS 18001	28
3.3.2.1. Définition de la norme 18001.....	28
3.3.2.2. Les avantages de la mise en place d'un système conforme à l'OHSAS 18001	29
3.3.2.3. L'obtention de la certification OHSAS	30
3.3.3. Hygiène, sécurité et environnement (HSE)	31
3.3.3.1. Définition du HSE	31

Table des matières

3.3.3.2. Les normes qui régissent la méthodologie HSE.....	31
3.3.3.3. Responsable HSE	32
3.3.3.4. Les activités du poste HSE.....	32
3.3.4. La médecine du travail	33
3.3.4.1. Définition de la médecine du travail	33
3.3.4.2. Rôle du médecin de travail.....	33
3.3.5. La santé et la sécurité au travail (SST).....	34
3.3.5.1. Définition de la santé et sécurité au travail	34
3.3.5.2 Les principaux aspects de la SST	34
3.4. L'importance de la gestion des risques	35
Conclusion.....	36
Chapitre II : La motivation et ses théories	
Introduction	38
Section 01 : Généralités sur la motivation	39
1.1. Historique de la motivation	39
1.2. Définition de la motivation et ses typologies	40
1.2.1. Définition de la motivation	40
1.2.2. Types de motivation	42
1.2.2.1. La motivation intrinsèque	42
1.2.2.2. La motivation extrinsèque	43
1.3. Les caractéristiques de la motivation	44
1.3.1. Le déclenchement du comportement.....	44
1.3.2. La direction du comportement	44
1.3.3. L'intensité du comportement	45
1.3.4. La persistance du comportement	45

Table des matières

Section 02 : Les théories de motivation	45
2.1. La place des ressources humaines dans l'école des relations humaines	45
2.1.1. La théorie des besoins de MASLOW	46
2.1.2. La théorie de Frederick Herzberg	48
2.1.3. La théorie de DOUGLAS McGregor et la dimension humaine de l'Enterprise	51
2.1.4. La théorie d'Elton Mayo	52
2.2. La place des ressources humaines dans l'école classique	54
2.2.1. La théorie de Frederick Winslow Taylor	54
2.2.2. La théorie d'Henri Fayol	55
2.2.3. La théorie de Max Webber	57
2.2.3.1 Les quatre grands principes de la bureaucratie rationnelle	57
Section 03 : Les stratégies motivationnelles	59
3.1. Les facteurs de motivation	59
3.1.1. La rémunération	59
3.1.2. La communication	60
3.1.3. La formation	61
3.1.3.1. Les principaux objectifs de la formation	62
3.1.4. Les conditions de travail et l'hygiène	62
3.1.5. La reconnaissance et la valorisation du travail fourni	65
3.1.6. La culture d'entreprise	66
3.1.7. Responsabilisation et autonomie au travail	66
3.1.8. Bon équilibre vie pro/vie perso	66
3.1.9. La santé et la sécurité au travail	67
3.2. Les enjeux et inconvénients d'une stratégie motivationnelle	67
3.2.1. Les enjeux	67
3.2.1.1. Les enjeux individuels	67

Table des matières

3.2.1.2. Les enjeux organisationnels	68
3.2.2. Inconvénients	69
3.2.2.1. Inconvénients individuels	69
3.2.2.2. Inconvénients organisationnels	69
Conclusion	70

Chapitre III : Etude de cas au sein de l'entreprise EI

Introduction	72
---------------------------	-----------

Section 1 : Présentation de l'organisme d'accueil

73

1.1. Présentation de l'entreprise EI	73
1.2. Historique de l'entreprise Electro-Industries	74
1.3. Situation géographique de (EI)	74
1.4. Présentation des unités	75
1.4.1. Unité transformateurs (UTR)	75
1.4.1.1. Moyens matériels	75
1.4.1.2. Références	75
1.4.2. Unité moteurs électriques (UME)	76
1.4.2.1. Moyens matériels	76
1.4.3. Unité prestations techniques (UPT)	76
1.4.4. Références-en sous-traitance	77
1.5. Objectifs de l'entreprise ELECTRO Industries	77
1.6. Domaine d'activité	78
1.7. Organigramme de l'entreprise	79

Section 02 : La gestion des risques professionnels au sein de l'EI

80

2.1. Les risques courants au sein de l'EI et leur mesure de sécurité	80
2.1.1. Risques ergonomiques	80
2.1.2. Risques psychosociaux.....	80
2.1.3. Risques chimiques.....	81

Table des matières

2.1.4. Risques physiques	81
2.1.5. Risques biologiques	82
2.1.6. Les risques électriques	83
2.1.7. Risques d'incendie et d'explosion.....	83
2.2. Les outils d'identification des risques	84
2.3. Hygiène, sécurité, environnement et la médecine du travail au sein de l'entreprise EI....	85
2.3.1. Hygiène, sécurité, environnement (HSE)	85
2.3.1.1. La mission du QHSE au sein de l'entreprise EI.....	86
2.3.1.2. Commission hygiène et sécurité CHS	86
2.3.2. La médecine du travail	87
2.4. Prise en charge de l'accident de travail	88
2.4.1. Intervention Immédiate sur le Lieu de l'Accident	88
2.4.2. Notification de l'Accident :	88
2.4.3. Evaluation médicale	88
2.4.4. Enregistrement de l'Accident	89
2.4.5. Suivi médical et Réadaptation	89
2.4.6. Le suivi administratif de l'accident.....	89
2.5. Cas réel d'un accident de travail	91
2.6. Liste des équipements de sécurité mis en place par l'entreprise.....	91
Section 3 : Analyse et interprétation des résultats	93
3.1. L'échantillon d'étude	93
3.2. Traitement des résultats obtenus	93
Conclusion.....	122
Conclusion générale	124
Bibliographie	
Annexes	
Table des matières	
Résumé	

Résumé

Les risques professionnels, tels que les accidents du travail et les maladies professionnelles, impactent négativement la santé et la sécurité des salariés, entraînant blessures, maladies professionnelles et incapacités. Ces risques affectent aussi la productivité de l'entreprise en augmentant absences et coûts liés aux assurances et à la perte de compétences. La gestion des risques professionnels devient donc une priorité pour toute organisation soucieuse de la santé de ses employés et de son propre succès. Une gestion proactive et efficace ne réduit pas seulement les incidents mais joue également un rôle essentiel dans la motivation des salariés. Les employés se sentant en sécurité et protégés s'engagent plus pleinement, expriment leur créativité et sont plus productifs. Des politiques rigoureuses de santé et de sécurité, des formations régulières et une communication transparente renforcent la confiance des employés envers l'employeur. Cela démontre l'engagement de l'entreprise à leur bien-être, crucial pour leur satisfaction et fidélité. Un environnement de travail sain attire et retient les talents, réduisant le turnover et les coûts associés au recrutement. En conclusion, la gestion des risques professionnels est une stratégie essentielle pour renforcer la motivation et l'engagement des salariés, créant un climat de travail propice à la performance et à l'innovation.

Summary

Occupational risks, such as work-related accidents and illnesses, have a negative impact on the health and safety of employees, leading to injury, chronic illness and disability. These risks also affect company productivity by increasing absenteeism, insurance costs and loss of skills. Occupational risk management is therefore becoming a priority for any organization concerned about the health of its employees and its own success. Proactive and effective management not only reduces incidents, but also plays a key role in employee motivation. Employees who feel safe and protected engage more fully, express their creativity and are more productive. Rigorous health and safety policies, regular training and transparent communication reinforce employee confidence in the employer. This demonstrates the company's commitment to their well-being, which is crucial to their satisfaction and loyalty. A healthy work environment attracts and retains talent, reducing turnover and the costs associated with recruitment. In conclusion, occupational risk management is an essential strategy for strengthening employee motivation and commitment, creating a working climate conducive to performance and innovation.