

Université Mouloud Mammeri de Tizi-Ouzou
Faculté des Sciences Economiques, Commerciales et Sciences de Gestion
Département des sciences de Gestion



MÉMOIRE DE FIN DE CYCLE



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

Spécialité : Gestion des Ressources Humaines

Thème

**La démarche Hygiène, Sécurité, Environnement
et son impact sur la motivation du personnel
Cas de l'entreprise ENIEM de Tizi-Ouzou**

Elaboré par :

M^{elle} MANSEUR Djedjiga.

M^{elle} SELLAM Chahira.

Encadré par :

M^r : MALEK Nadir.

Membres du jury :

Président : D^r SI MANSOUR Farida (MCB) à L'UMMTO.

Examineur : M^r GUEDACHE Khaled (MCA) à L'UMMTO.

Rapporteur: M^r MALEK Nadir (MCB) à L'UMMTO.

Année Universitaire 2018/2019

Remerciements

Nous remercions ALLAH le tout puissant de nous avoir donné la force et la patience qui nous a permis de mener à terme ce travail.

Nous tenons à exprimer notre profonde gratitude et nous

vifs remerciements :

A Mr : Malek.Nadir, enseignant à l'Université de Mouloud Mammeri de Tizi-Ouzou, pour avoir accepté de nous encadrer, pour ses conseils avisés, sa compréhension et sa patience.

Aux membres du jury d'avoir accepté d'examiner notre travail.

A Mr : MESSAD Kamel, Mr : ZIAM Malik et a Mr BOURRA Aghiles pour avoir accepté de nous encadré et de nous aider, et conseillé pendant notre stage

A Mr : BEN YAOU Madjid, pour ses conseils et sa patience.

A tous mes enseignants, que nous présentons toute notre gratitude pour la qualité de la formation assurée.

A tous le département Froid « ENIEM », pour nous avoir très bien accueillie et soutenu pendant la période du stage.

Enfin, que tous ceux qui ont contribué de près ou de loin à la Réalisation de ce rapport de stage soient vivement remerciés.

Djedjiga et Chahira



DEDICACE

Je tiens à dédier ce travail

À mes très chers parents qui m'ont soutenue et veillé sur ma bonne éducation et ma réussite dans la vie, je leur présente toute ma reconnaissance, un profond amour et respect.

À mon très cher frère Rabah.

À mes très chères sœurs (Samia, Lila, Nouara et Rabia).

À toute la famille SELLAM,

Mes tantes et oncles.

À tous mes meilleurs amis (Yasmine, Kahina, Lynda et Imane).

À ma nièce Soulaf, et mes princes Rahim, Hako et Younes .

À mon binôme Djedjiga et sa famille.

Sans oublier tous ceux qui ont aidé de près ou de loin pendant mon parcours universitaire

(Ali, Aghiles, Karim, Massinissa et Mohamed).

À toute la promotion de GRH sans exception.

S. Chahira





DEDICACE

Je dédier ce travail

À mes très chers parents Ali et Dehbia qui ne cessent pas de m'encourager et de m'aider durant la réalisation de ce travail, que dieu les protège.

À la mémoire de mon frère Abd El Karim et ma grand-mère Fatima que dieu les accueille dans son vaste paradis

À mes très chers frères (Lyes , Yacine, Mouhamed).

À mes très chères sœurs (Fazia , KENZA ,Sabrina).

À toute la famille MANSEUR,

À ma très chère grand-mère Ouardia et à mes tantes et oncles.

À mon binôme Chahira et sa famille.

Sans oublier tous ceux qui ont contribué de près ou de loin à la réalisation de ce modeste travail (Kahina, Fazia, Nadia, Naima, Amira et Katia)

À toute les étudiants de master 2 GRH sans exception.

M. Djedjiga



Liste des abréviations

| Abréviations | Significations |
|---------------------|-----------------------------------------------------------------------|
| AFNOR | L'Association française de normalisation |
| AMDEC | Analyse des Modes de Défaillances, de leur Effet et de leur Criticité |
| ANACT | Agence Nationale pour l'Améliorations des Conditions de Travail |
| AT | Accident de travail |
| CHSCT | Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail |
| CPAM | Caisse primaire d'assurance maladie |
| CT | Condition de travail |
| DU | Document unique |
| ENIEM | L'entreprise nationale des industries de l'électroménager |
| ERP | Evaluation des risques professionnels |
| INS | Immédiates, Nécessaires et Suffisantes |
| ISO | L'organisation internationale de normalisation |
| MP | Maladies professionnels |
| OST | Organisation Scientifique de Travail |
| PDCA | Planifier, ajuster, contrôler, développer |
| RP | Risque professionnels |
| TMS | les troubles musculo-squelettiques |

Sommaire

Sommaire

| | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Introduction générale..... | 01 |
| | |
| Chapitre I : Hygiène, Sécurité, Environnement et la motivation au travail | |
| Introduction | 04 |
| Section 1: L'hygiène sécurité et environnement et la motivation au travail | 04 |
| Section 2: Les théories de motivation | 11 |
| Conclusion | 20 |
| | |
| Chapitre II: Les conditions de travail et l'impact de HSE sur la motivation du personnel | |
| Introduction | 21 |
| Section 1: Les conditions de travail et les risques professionnels | 21 |
| Section 2: L'impact de l'hygiène, sécurité et environnement sur la motivation du personnel | 37 |
| Conclusion..... | 42 |
| | |
| Chapitre III : La démarche HSE et son impact sur la motivation au cas de l'ENIEM | |
| Introduction | 44 |
| Section 1: Présentation de l'organisme d'accueil et cadre méthodologique..... | 45 |
| Section 2: Interprétation et analyse des résultats..... | 51 |
| Conclusion..... | 79 |
| | |
| Conclusion générale..... | 80 |
| | |
| Bibliographie | |
| Annexes | |

Introduction générale

Introduction générale

Introduction générale

De nos jours, le monde du travail des organisations, se caractérisent par l'augmentation des opportunités et la multiplication des risques, générés par le progrès technologique, scientifique, la concurrence, le bouleversement économique, politique et social, l'accélération de la concurrence, qui constituent des enjeux majeurs auxquels les organisations doivent s'ajuster en permanence, afin de garantir leur survie.

En effet, ces changements peuvent conduire à l'amélioration de l'état de santé de l'entreprise sur le plan interne et sur le plan externe, comme ils peuvent être source de risque et d'incertitude provenant de son environnement puisque l'entreprise est un système ouvert, cette dernière doit intégrer des mesures de sécurité pour faire face à ces risques.

L'entreprise est un ensemble de composants humaines et matérielles combinées en vue de produire, de ce fait, les travailleurs fournissent leurs efforts physiques et l'intellectuels en utilisant des moyens et des machines qui leurs permettent d'atteindre les objectifs fixés par l'entreprise, en contrepartie de satisfaire ses propres besoins (rémunération, amélioration des conditions de travail, motivation, sécurité...etc.). L'usage de ce matériel technique peut engendrer des accidents et des risques sur la santé des travailleurs. D'où la nécessité de mise en œuvre d'une politique de gestion de risque afin de maintenir le processus productif sans porter atteinte à la santé du personnel. Les compétences et la motivation du personnel, deviennent des éléments décisifs de la survie des entreprises.

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

La sensibilisation des salariés par des moyens de sécurité et d'hygiène au travail est l'un des éléments essentiel pour motiver et encourager l'employé à être performant dans son travail. En effet, le travailleur cherche à trouver son milieu professionnel épanouissant et salubre.

Introduction générale

I. Objet du travail

Dans un contexte général, l'objet de ce travail de recherche est d'étudier la relation entre la démarche hygiène, sécurité et environnement et la motivation du personnel au sein des entreprises publiques algériennes. Pour ce faire, nous s'intéressons à la démarche d'hygiène, sécurité et environnement dans le secteur public algérien, pour s'intéresser au cas de l'entreprise ENIEM de Tizi-Ouzou, où nous mènerons notre enquête.

II. Problématique

- Est-ce que la démarche HSE (hygiène, sécurité et environnement) contribue à la motivation du personnel ? Est-elle mise en œuvre au sein de l'entreprise ENIEM ?

III. Hypothèses de recherche

☞ **Hypothèse 1:** La démarche HSE mise en œuvre par l'entreprise ENIEM contribue à la motivation du personnel.

☞ **Hypothèse 2:** La démarche HSE mise en œuvre réduit les risques liés au travail dans l'entreprise ENIEM.

IV. Démarche méthodologique

Nous avons retenu une démarche méthodologique qui s'articule autour de trois axes :

– Revue de la littérature

Dans le cadre de ce travail, nous mobiliserons la littérature managériale relative aux domaines : hygiène, sécurité et environnement et la motivation au travail (Patrice ROUSSE, 1996 ; LEVY-LEBOYER Claude, 2003.)

– Etude du contexte général

À partir d'un certain nombre de travaux consacrés aux entreprises, (MOUTON Jean Pierre, 2003,2006 ; MARGOSSIAN. Nichan, 2003,2006.), nous tenterons de dégager une sorte de situation générale sur l'impact de la démarche hygiène, sécurité et environnement sur la motivation du personnel.

– Etude empirique

Notre troisième axe méthodologique consiste à appréhender empiriquement la question de l'impact d'hygiène, sécurité et environnement au sein des entreprises algériennes. Le recueil des données auprès du groupe ENIEM se fera en faisant appel à une démarche combinant une méthode quantitative et qualitative.

V. Plan de travail

Nous avons organisé notre travail en trois chapitres :

– Le premier chapitre

Sera consacrer aux aspects théoriques relatifs à la démarche HSE et la motivation au travail. Ce chapitre est subdivisé en deux sections. La première propose quelques développements théoriques importants sur l'hygiène, sécurité et environnement et la motivation au travail. La deuxième section est consacrée aux différentes théories de la motivation au travail.

– Le deuxième chapitre

Il portera sur la démarche HSE et son impact sur la motivation du personnel. Dans la première section, nous aborderons les conditions de travail et les risques professionnels. La deuxième section traite l'impact de la démarche hygiène, sécurité et environnement sur la motivation du personnel dans le milieu de l'entreprise publique algérienne.

– Le troisième chapitre

Sera consacrer aux résultats de notre enquête auprès de l'entreprise ENIEM. La première section sera consacrée à une présentation générale de l'entreprise ENIEM et le cadre méthodologique. Dans la deuxième section, nous ferons la restitution de nos résultats de la recherche.

Chapitre I :

Hygiène, Sécurité Environnement et la motivation au travail

Introduction

De nos jours, l'hygiène sécurité et environnement (HSE) prend une place très importante au sein de l'entreprise qu'elle que soit petite ou moyenne. Elle est apparue pour évaluer les risques, mais aussi et surtout de veiller au respect de l'environnement et de la réglementation. Ce dernier à un rôle très important dans l'entreprise pour la motivation de ces salariés, toute entreprise doit veiller sur la protection de ses salariés pour une meilleure qualité de vie au travail, mais aussi pour atteindre ses objectifs.

Section 01: L'hygiène, sécurité et environnement et la motivation au travail

L'hygiène, sécurité et environnement (HSE) est un domaine d'expertise ayant pour l'orientation, le contrôle et la prévention des risques professionnels ainsi que la prise en compte des impacts sur l'environnement de l'activité humaine. Afin de motiver les salariés à perfectionner leur travail.

I. Les généralités sur l'hygiène, sécurité et environnement

La notion d'hygiène, sécurité et environnement est définie par plusieurs auteurs.

I.1. Définition de HSE

Hygiène sécurité et environnement (HSE) est un sigle qui désigne une méthodologie de maîtrise des risques et de management des entreprises dans ce domaine .Cette méthodologie fait appel aux référentiels de normes spécifiques, dont l'application peut faire l'objet sur la base volontariat, d'une démarche de certification auprès de divers organismes compétents (AFNOR et autres). Tels que les normes ISO 14001 et 9001.

Il se défini aussi comme une méthode d'expertise technique contrôlant les aspects liés aux risques professionnels au sein de l'entreprise afin de conduire à un système de management intégré.¹

I.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 norme **BS HSAS18001**.

¹ Youmatter. HSE (Hygiène sécurité environnement) : définition, normes référentes et mise en œuvre. [En ligne]. <https://youmatter.world/fr/definition/hse-hygiene-securite-environnement-definition>, consulté le 15 octobre 2019 à 14h.

▪ **Environnement**

Pour les critères environnementaux, c'est **la norme ISO 14001** qui fournit son référentiel aux mesures managériales de l'entreprise concernée. L'homme s'est toujours préoccupé de son environnement physique, il a toujours cherché à l'aménager, à le rendre plus humain, c'est-à-dire plus accessible, plus facile à exploiter, et aussi plus beau.²

▪ **La norme ISO 14001**

Cette norme est spécifiée par les exigences relatives à un système de management environnemental. Pouvant être utilisée par un organisme pour améliorer sa performance environnementale.

- Elle permet d'aider un organisme d'obtenir les résultats escomptés de son système de management environnemental.
- Elle est applicable aux organismes de toutes les tailles et de tous les types, et s'applique aux aspects environnementaux de ses activités, produits et services que l'organisme détermine, peut être utilisée en totalité ou en partie pour améliorer de façon systématique le management environnemental.

I.2.1. La définition d'ISO 14001

ISO 14001 est une norme internationalement reconnue qui établit les exigences relatives à un système de management environnemental. Elle aide les organismes à améliorer leur performance environnementale grâce à une utilisation plus rationnelle des ressources et à la réduction des déchets, gagnant, par la même, un avantage concurrentiel et la confiance des parties prenantes.

I.2.2. Principe et périmètre d'application de la norme iso 14001

La norme iso 14001 définit les éléments caractéristiques d'un système de gestion efficace et écologique de l'entreprise. Ces éléments permettent à toutes les organisations intéressées d'évaluer et de maîtriser les impacts de ses activités sur le milieu où elles exercent, produits et services. La norme iso 14001 s'applique à tout organisme souhaitant mettre en œuvre un système qui respecte l'écologie. L'organisme sera ainsi tenu de

² Youmatter. HSE (Hygiène sécurité environnement) : définition, normes référentes et mise en œuvre. [En ligne].

Chapitre I: Hygiène, Sécurité, Environnement et la motivation au travail

mettre à jour sa politique environnementale afin d'améliorer sa performance à ce niveau et de s'assurer de sa conformité à la norme.

La norme ISO 14001 cherche à améliorer de manière continue la performance environnementale de l'entreprise par la maîtrise des impacts sur le milieu où elle exerce. De ce fait, l'entreprise s'engage à démontrer sa conformité à la norme en élaborant un outil de suivi permettant d'évaluer le progrès de l'entreprise en termes de respect de l'environnement.³

Cette norme repose sur le principe de la roue de Deming qui n'est autre que la recherche d'une amélioration continue.

I.3. 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.⁴

I.3.1. Les étapes d'application de la roue de Deming dans l'entreprise

Etape 01: 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.

Etapes 02: 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.

Etape 03: Contrôler / vérifier,

³Quora Word Press, Normes ISO 14001 [en ligne], <http://www.iso14001.fr/la-norme-iso14001/>,2019.

⁴Alain BAGNAR, supplychaininfo, la roue de Deming, [en ligne], [http : w.w.w.supplychaininfo.eu](http://w.w.w.supplychaininfo.eu), consulté le 24octobre, 2018 à 20.50 h.

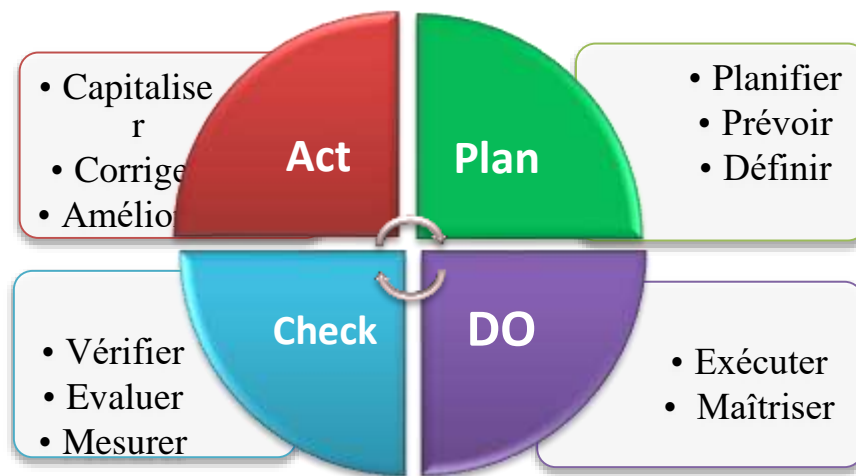
Chapitre I: Hygiène, Sécurité, Environnement et la motivation au travail

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

Etape 04: Ajuster, corriger, réagir :

Cette dernière étape concerne l'ensemble des points pour lesquels, les objectifs n'ont pas été atteints dans la partie précédente.⁵

Figure N° 01 : La roue de Deming



Source : CLAUDE Vilcot, HERVE Lecllet, Indicateurs qualité en santé,
Edition: AFNOR, France, 2006, p20

I.4. Hygiène sécurité et environnement de point de vue réglementaire cas Algérienne

En Algérie, la santé et la sécurité au travail pour tous les travailleurs sont des droits législatifs, donc il faut souligner l'importance, la diversité et la complexité de la réglementation concernant la législation du travail.

- **L'ordonnance n° 96 -19 du 20 Safar 1417** correspondant au 6 juillet 1996 modifiant et complétant la loi n°83-13 du 2 juillet 1983 relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles.
- **La loi n°83-13 du 2 juillet 1983**, relative aux accidents du travail et aux maladies.
- **La loi n°85-05 du 6 janvier 1988**, relative à la protection et la promotion de la santé.
- **La loi n°88-07 du 26 janvier 1988** relative à l'hygiène, à la sécurité au milieu du travail.
- **La loi n° 88-07 du 26 janvier 1988** relative à l'hygiène, à la sécurité et à la médecine du travail.

⁵ [Http://www. Supplychain, info la roue de Deming.com](http://www.Supplychain.info/la-roue-de-deming.com), consulté le 15 octobre 2019 à 17.58 h.

Chapitre I: Hygiène, Sécurité, Environnement et la motivation au travail

- **Loi n°90-11 du 21 avril 1990**, relative aux relations du travail.
- **Décret n°85-232 du 25 août 1985**, relatif à la prévention des risques de catastrophes.
- **Décret n°88-108 du 17 janvier 1981**, portant adhésion à la convention Internationale De 1973 pour la prévention de la pollution par les navires et au protocole.
- **Le décret exécutif n° 91-05 du 19 janvier 1991** relative aux prescriptions générales de protection applicables en matière d'hygiène et de sécurité en milieu du travail. ⁶

II. Généralités sur la motivation au travail

L'historique et les différentes définitions de la motivation au travail.

II.1. Historique de la motivation

Il est certainement difficile de retracer l'histoire du concept général de motivation. Car entre l'antiquité et le 20^{ème} siècle il n'a pas vraiment été étudié. Mais on peut faire un comparable avec l'histoire de l'organisation du travail, qui a utilisé le concept étroit de la motivation au travail sachant que ça ne se déroule pas toujours d'une façon directe.

Au moyen âge comme aujourd'hui, le type de l'organisation est en relation avec le type du métier considéré. Ainsi on peut prendre l'exemple de l'artisan, le savoir-faire artisanal lui donne la possibilité d'organiser son travail comme il le souhaite. On peut penser que la motivation était donc relativement importante, par le fait que l'artisan menait son œuvre du début à la fin, et cela à son rythme par le biais de la motivation intrinsèque.

A la fin du moyen âge, les grandes entreprises et les grands ateliers apparaissent, c'est l'ère du passage à l'époque moderne.

Dès lors, le mode d'organisation change, on peut comprendre que la motivation des salariés baisse, de fait que cette dernière doit donner à de multiples facteurs et d'indicateurs qui les régit. A partir de cet instant, l'art de l'organisation et du management devient plus qu'une nécessité.

Pendant le premier tiers du 20^{ème} siècle le concept de « motivation au travail » n'apparaissait pas dans le langage commun, ni dans celui des organisations, jadis défini en terme juridique par les dictionnaires de la langue française de l'époque, le concept aurait apparu pour la première fois comme objet de recherche dans l'année 1930. Des recherches basées au départ sur la famille, l'église, la partie politique.

⁶Textes Législatifs régissant la Santé, la Sécurité & la Protection de l'Environnement, Direction Centrale HSE Mise à jour au 20/03/2006.pdf consulté le 21 décembre 2019 à 21.35 h.

Chapitre I: Hygiène, Sécurité, Environnement et la motivation au travail

Au début du 20^{ème} siècle, le taylorisme, puis le fordisme, ont mis en place l'organisation scientifique du travail, Taylor disait que la motivation est la conséquence du salaire, car il ne tient pas compte des motivations intrinsèques.⁷

Pour mettre en avant la notion de motivation, nous sommes obligés de passer par les relations de causalité. Il faut permettre aussi que le fait de parler sur la motivation n'implique pas nécessairement qu'on est en train d'adopter une forme de réductionnisme, mais certainement, « d'autant d'écoles psychologiques autant de motivations. »

II.2. Définition de la motivation

Étymologiquement, le terme « motivation » vient du verbe latin **moveo**, qui veut dire mouvoir, bouger, et qui signifiait en ancien français « qui met en mouvement ». La motivation concerne donc ce qui nous pousse à agir ou le motif de nos mouvements.⁸

De manière simple, la motivation consiste à dire qu'il s'agit d'un comportement actif orienté vers un but : ce qui incite la personne à agir (besoin); caractère dynamique (action) ; Ce qui soutient l'action en cours (but).

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 intension en comportement effectifs au mieux des capacités personnelles ».⁹

Selon Lévy-Leboyer (1984): « La motivation au travail comme étant un processus qui implique la volonté d'effectuer une tâche ou d'atteindre un but, donc un triple choix, faire un effort, soutenir cet effort jusqu'à ce que l'objectif soit atteint, y consacrer l'énergie nécessaire ».¹⁰

II.3. Les types de la motivation

Fabien Fenouillet distingue deux types de motivation au travail:

II.3.1. La motivation intrinsèque

C'est la pratique d'une activité pour le plaisir et la satisfaction que l'on retire. Une personne est intrinsèque motivée lorsqu'elle effectue des activités volontairement et par intérêt pour l'activité elle-même sans attendre de récompense ni chercher à éviter un

⁷Patrice ROUSSEL, «r rémunération, motivation et satisfaction au travail ». Economica. Paris. 1996. P. 74.

⁸ Nicole Aubert, « diriger et motiver », Editions d'Organisation 2ème édition, Paris, 2003, page 16.

⁹Patrice ROUSSEL, « rémunération, motivation et satisfaction au travail », édition : ECONOMICA, Paris 1996, P.75.

¹⁰ Claude .LEVY-LEBOYER, « LA MOTIVATION DANS L'ENTREPRISE, MODEL ET STRATEGIE», Paris, 2003, P32.

quelconque sentiment de culpabilité. La motivation intrinsèque provient donc de l'intérieur de l'être humain, les sources intrinsèques sont les valeurs, les besoins et les croyances, le but de cette motivation c'est d'être le meilleur.

II.3.2. La motivation extrinsèque

C'est une motivation qui vient des facteurs externes à l'individu, elle est généralement liée à des récompenses et à des promesses qui suivent à la réalisation du travail demandé ou suit à l'effet « Crotte » ou bien à l'effet « bâton » qui veut dire des menaces, des sanctions. Les relations avec les collègues, le risque de perdre son emploi, sont donc des motivations extrinsèques.¹¹

II.4. Les typologies de la motivation

II.4.1. La motivation finale

Elle se définit comme l'énergie qu'un acteur tire du résultat qu'il vise, à raison des avantages que cette finalité pourrait lui apporter.

II.4.2. La motivation instrumentale

La motivation instrumentale permet de développer des solutions techniques originales, d'inventer des nouvelles méthodes. Cependant, elle se préoccupe très peu de résultat, peut parfois amener à un ajournement du travail voir à une improductivité pouvant être très handicapante dans une structure organisationnelle.

II.4.3. La motivation de survie

La motivation de survie est la plus visible dans le monde animal, car il s'agit avant toute chose de survivre, mais cette source de motivation est également présente chez les hommes.

II.4.4. La motivation obsessionnelle

C'est une motivation finale et radicale, elle conduit à tous les sacrifices. Le but essentiel et en devient une obsession quotidienne.

II.5. Les caractéristiques de la motivation

La motivation au travail est basée sur quatre caractéristiques principales :

II.5.1. Le déclenchement du comportement: c'est le passage d'absence d'activité à l'exécution de tâches qui nécessitent une dépense d'énergie physique, intellectuelle ou mentale, la motivation fournit l'énergie nécessaire pour effectuer le comportement.

¹¹Fabien Fenouillet, « la motivation », Edition: Dunod, paris; 2003, p 49.

II.5.2. La direction du comportement: c'est la force initiale qui oriente à la fois l'énergie nécessaire à la réalisation des buts à atteindre, les efforts pour réaliser de son mieux le travail qui est attendu.¹²

II.5.3. L'intensité du comportement: pousse à dépenser l'énergie à la mesure des objectifs à atteindre et se manifeste par l'intensité des efforts physiques, intellectuels et mentaux déployés.

II.5.4. La persistance du comportement: elle se manifeste par la continuité dans le temps des caractéristiques de direction et d'intensité de la motivation.

Section 02: Les Théories de la motivation

Il existe plusieurs classifications possibles des théories de motivation au travail. La classification courante consiste en une division entre les théories du contenu de la motivation, et celle des processus de motivation et enfin par la théorie des objectifs quand les sites vont comme suit :

I. Les théories de contenu: basées sur la satisfaction des besoins, ils existent plusieurs théories, mais on propose les plus fréquentes:

I.1. La théorie des besoins de Maslow

Il est difficile d'évoquer la motivation sans citer les travaux d'Abraham Maslow et sa fameuse « Pyramide des besoins ». Pour A. Maslow le souci des êtres humains, tout au long de leur vie, consiste à satisfaire leurs besoins. Ceux-ci sont regroupés et hiérarchisés en cinq grandes catégories, dont certaines s'avèrent prioritaires. Ce n'est qu'une fois les premiers besoins satisfaits que de nouveaux besoins de natures différentes vont se manifester. Catégorise ses besoins en cinq classes dont l'ordre de priorité va de 1 à 5:

- a. Les besoins physiologiques:** se sont les besoins de manger, de boire, de respirer.
- b. Les besoins de sécurité:** ils expriment la volonté de vivre sans peur et de se protéger contre certains dangers, le paiement de contribution à un régime de retraite et par le paiement de primes d'assurance de toutes sortes.
- c. Les besoins sociaux d'appartenance à un groupe:** une fois que les besoins physiologiques et les besoins de sécurité sont satisfaits émergent alors les besoins

¹² Etienne SERUPIA SEMUHOZA, Théories de la motivation au travail, Edition: © Le Harmattan, Paris , 2009.p.23.

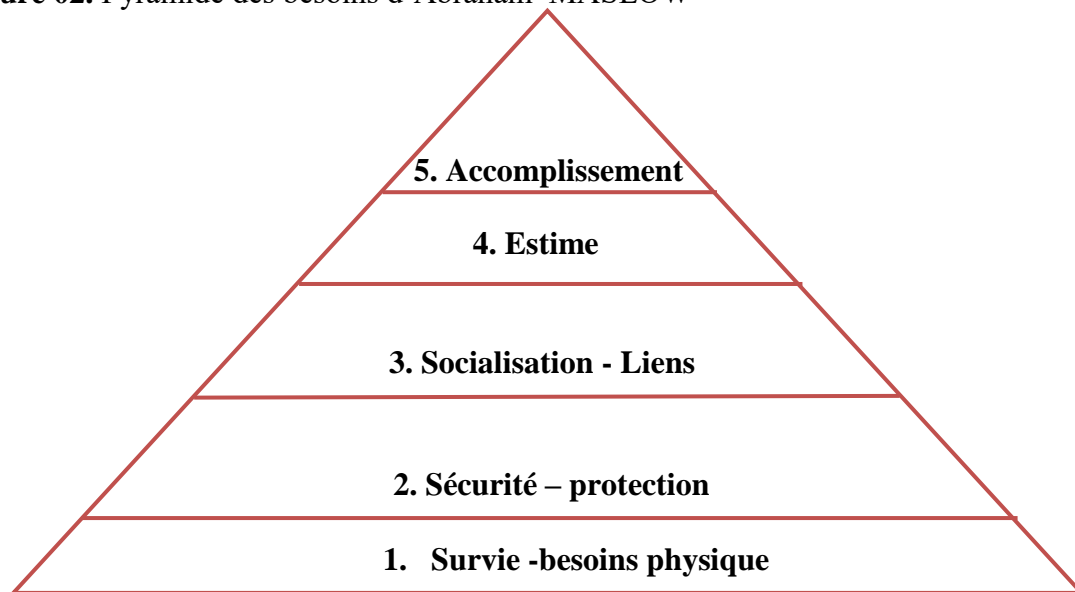
Chapitre I: Hygiène, Sécurité, Environnement et la motivation au travail

d'appartenance à un milieu. Cette catégorie regroupe les besoins d'amour, d'amitié et d'affiliation, comme le désir de travailler en équipe, faire partie d'association ou de regroupement.

- d. **Les besoins d'estime:** ils expriment l'envie d'être reconnu, apprécié, approuvé et d'avoir l'estime d'autrui. Ils traduisent aussi l'estime du soi et le goût du pouvoir.
- e. **Le besoin de réalisation de soi et d'accomplissement de soi :** ils sont liés au désir de progresser, de se développer et de s'épanouir, de créer, d'innover.

Une pyramide à cinq étages exprime, selon Maslow, la hiérarchie des besoins.

Figure 02. Pyramide des besoins d'Abraham MASLOW



Source: Dimitri Weiss, « ressources humaines », édition : organisation, paris.

I.2. La théorie des deux facteurs Frederick Herzberg

Elle a été proposée par le psychologue Frederick Herzberg et ses collaborateurs proposés en 1956. Il distingue deux types de facteurs : certains facteurs procuraient de la satisfaction, tandis que d'autres provoquaient plutôt de l'insatisfaction. Ainsi, les facteurs qui contribuent à la satisfaction sont liés au contenu de travail lui-même et au sentiment d'épanouissement qui en découle. Ces facteurs appelés aussi facteurs intrinsèques, facteurs de motivation ou facteurs moteurs, qui sont comme suit :

– Les facteurs d'hygiène

Dite d'hygiène ou d'insatisfaction, ils sont relatifs à l'environnement du travail. Ils répondent aux besoins d'entretien, la non-satisfaction de ces besoins est une source de conflits, mais leur satisfaction apporte un contentement provisoire.

Chapitre I: Hygiène, Sécurité, Environnement et la motivation au travail

Il s'agit essentiellement de la rémunération, le statut, la sécurité, l'emploi, la relation entre les collègues, la condition physique de travail, la surveillance, la vie familiale.

– Facteurs de motivation

Ils sont relatifs au contenu du travail et ils ont un rôle essentiellement positif. Ils correspondent aux besoins de satisfaction de soi. Ils sont généralement : l'importance de travail, la responsabilité, la promotion, la reconnaissance, le développement personnel, l'accomplissement.

Tableau N°01 : Les facteurs de motivation

| Les facteurs de satisfaction Les facteurs intrinsèques au travail | Les facteurs d'insatisfaction Les facteurs extrinsèques au travail |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none">– Le contenu du travail– L'intérêt au travail– La reconnaissance au travail– Les possibilités de promotion– La réalisation de soi | <ul style="list-style-type: none">– La politique de l'organisation et son système de gestion– La politique du personnel– Les systèmes de supervision– Le salaire– Les conditions de travail– Les relations interpersonnelles |

Source : Réalisé par nos soins.

I.3. La théorie de Mac Gregor

Cette théorie X et Y a été développée par le docteur en psychologie « Douglas MAC Gregor » en 1960. Mac Gregor a tenté de faire une synthèse entre le courant des relations humaines et le courant classique, représentée par l'organisation scientifique de travail (OST). Il désigne par la théorie « X » l'organisation du travail classique et par la théorie « Y » l'alternative à celle-ci qui prend en considération la dimension humaine du travail.

– La théorie X

Cette théorie suppose que la plupart des êtres humains éprouvent une aversion pour le travail et qu'ils font tout pour l'éviter. Dans cette théorie on considère que les travailleurs ne sont pas intéressés par le travail et seule l'idée des gains financiers aurait un impact sur leur activité et leur productivité.

Chapitre I: Hygiène, Sécurité, Environnement et la motivation au travail

– La théorie Y :

Mac Gregor postule au contraire que les travailleurs sont prêts à s'engager dans leurs missions qui sont pleines de ressources et qui sont capables d'initier et qu'ils aiment les responsabilités dans la mesure où elles permettent d'exprimer sa personnalité et ses potentialités humaines, pour cela le travailleur est un « être adulte ». Ces derniers, seraient plus épanouis car on leur laisse une autonomie.

Tableau N°02 : Les théories (X / Y)

| Théorie X | Théorie Y |
|------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| – L'homme n'aime pas spontanément travailler | – Le travail peut être une source de satisfaction |
| – L'homme n'aime pas les responsabilités | – L'homme peut accepter et même rechercher des responsabilités |
| – Il faut contraindre les hommes pour les faire travailler | – L'homme peut se diriger lui-même, il n'a pas besoin de le contraindre pour lui faire exécuter sa tâche. |
| | – La meilleure récompense est la satisfaction des besoins sociaux. – L'homme est créatif. |

Source : Réalisé par nos soins.

II. Les théories de processus

Comme nous venons de citer en dessus, les théories de contenu déterminent la nature des besoins ainsi, leurs rôles dans le déclenchement de la motivation. En complétant les théories de besoins, les théories de processus envisagent la motivation sous un autre angle. Ces théories s'attardent davantage aux facteurs situationnels et à la relation qui existe entre les besoins et les divers aspects de l'environnement.

II.1. La théorie des attentes de vroom

La théorie de Vroom complète cet aspect par une réflexion sur la valeur que chacun accorde à telle récompense. Vroom met en relation les efforts individuels, la performance à laquelle ils aboutissent, la récompense attachée à cette performance, et le lien entre cette récompense et les attentes individuelles.

Selon cette théorie, trois variables sont importantes dans le fonctionnement de la motivation:

Chapitre I: Hygiène, Sécurité, Environnement et la motivation au travail

- a. **La valence:** valeur attribuée par l'individu à la récompense ;
- b. **L'instrumentalité:** perception de la probabilité que telle performance permettra d'accéder à la récompense ;
- c. **L'expectation:** perception de sa propre capacité à atteindre la performance. Une personne n'est motivée que s'elle pense pouvoir atteindre un objectif (expectation), qui lui procurera une récompense à coup sûr (instrumentalité), et si cette récompense est d'une quelconque valeur pour elle (valence). Ce modèle semble un peu mécanique par rapport à certains éléments d'analyse vus précédemment, mais il permet de mettre en place des politiques de motivation prenant en compte à la fois les orientations de chacun (le type de récompense qui intéresse l'individu, qu'il s'agisse d'une promotion, d'une prime ou de reconnaissance) et l'analyse de l'activité à confier à chacun.

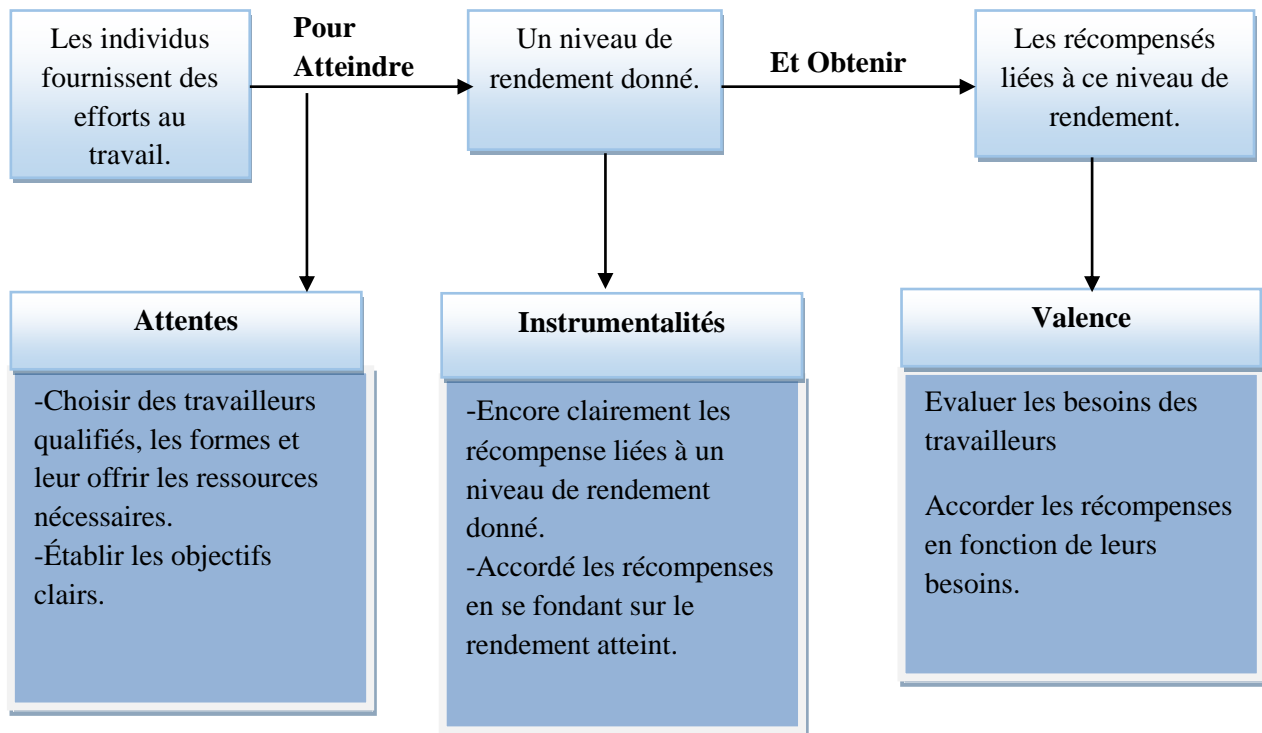
Cette vision permet de souligner plusieurs points :

- L'importance de la réflexion sur les objectifs à fixer à chacun et sur la façon de les communiquer ;
- L'importance de feed-back donné à chacun sur son niveau de progression et sur l'évolution de ses capacités à atteindre tel ou tel objectif, à effectuer telle ou telle tâche;
- L'importance de la cohérence des politiques d'évaluation et de reconnaissance qui doivent permettre de clarifier l'instrumentalité de chacun. Si les salariés ne sentent pas quelle performance on attend d'eux et quel niveau d'effort permet de l'atteindre, ils risquent, dans le cas où leur motivation intrinsèque est faible, de se démotiver rapidement, faute d'un sens suffisamment clair dans l'entreprise.

Ce schéma de Vroom a été complété par Porter et Lawler, pour donner une vision plus globale du processus de motivation. L'intérêt de leur schéma réside dans le fait qu'il permet enfin de retracer un lien entre la motivation extrinsèque et la performance, en passant par la prise en compte des compétences et de la structure des postes de travail, ainsi de la politique et de la gestion des carrières. A la théorie des attentes, ils ajoutent les résultats de la théorie de l'équité.¹³

¹³Jean. Pierre, John.R et all, « comportements Humains et management » 2^{ème}éd P.EARSON Education, France, 2006, p.136.

Figure N°03 : Les termes clés de la théorie des attentes



Source : John R. Schermerhorn et al comportement humain et organisation 4^{ème} éditions, p.145.

Avec ce schéma, l'organisation dispose d'un outil de réflexion susceptible de l'amener à mettre en place une politique cohérente de motivation, qui prend en compte les motivations propres à chacun, les mécanismes de comparaison, les processus de motivation ou de démotivation liés aux récompenses et à la facilité de les atteindre. Des enquêtes approfondies permettent alors de mesurer l'impact de telle récompense sur tel type de population.

II.2. La théorie de l'équité (Stacey ADAMS)

La théorie de l'équité a été développée par ADAMS en 1963, pour lui les individus préfèrent en général une condition d'équité. Cette théorie est fondée sur le rapport intranet, extranet au milieu de travail.

- **Les intranets:** consiste essentiellement en ce que l'individu apporte aux organisations ; comme la compétence et l'engagement.
- **Les extranets:** sont tous ce que l'individu reçoit de l'organisation en échange de sa contribution, comme la formation, le salaire et la reconnaissance.

L'individu engagé dans une relation d'échange avec d'autres personnes ou avec une organisation évalue l'équité des gains qu'il va retirer de cet échange, en comparant son rapport intranet –extranet à celui de ses collègues de travail.

Lorsque le rapport de l'individu A correspond au rapport de l'individu B un état d'équité existe sinon si les rapports ne sont plus égaux un état d'iniquité apparaît.

III. La théorie des objectifs

Cette théorie a été énoncée par Locke en 1968 au cours d'une série d'expériences. Elle stipule que la motivation au travail pour un individu sera plus importante si des objectifs lui sont fixés. Ainsi, ses expériences ont clairement établis que le niveau de rendement est plus élevé chez les individus qui se fixent des objectifs difficiles à atteindre que chez les individus qui préfèrent viser des objectifs faciles à atteindre. Cette théorie met en évidence la capacité que l'être humain à choisir les buts ou les objectifs qu'il désire atteindre et soutient que les objectifs fixés influencent fortement les comportements. Ainsi, pour motiver un employé, il suffit de l'encourager à se fixer des objectifs. Une fois que l'individu à l'intention d'atteindre ses objectifs, il adhérera à fournir les efforts requis pour y avoir.

Selon Locke et afin d'optimiser son efficacité, un objectif doit revêtir plusieurs aspects :

- Etre clair et précis, spécifique (cela facilite son atteinte) ;
- Etre difficile mais réaliste (il constitue alors un défi motivant) c'est-à-dire plus les objectifs sont difficiles à atteindre, plus le rendement est élevé ;
- Etre accepté, qu'il est primordial que l'individu souscrit aux objectifs fixés. En effet, seuls les objectifs acceptés et réalistes motiveront l'individu à fournir un rendement élevé. Le rejet de l'objectif se traduira par une baisse de motivation et l'individu n'atteindra pas un niveau de rendement élevé.

Pour Locke, la difficulté de l'objectif renforce le niveau d'effort fourni et la persistance de celui-ci. En outre, si l'objectif est spécifique, il permet de se concentrer l'attention et les efforts de l'individu, ce qui lui permet de développer des stratégies afin d'optimiser son travail. L'individu est guidé par un objectif qui est plus performant qu'un individu livré à lui-même.¹⁴

¹⁴Jean- François SOUTERAIN « Organisation et gestion de l'entreprise », édition Foucher, Paris, 2006, P.62.

IV. Les sources de la motivation

Il existe plusieurs sources de motivation des salariés qui diffèrent d'une usine à une autre parmi elles, nous citons quelques-unes.

IV.1. La reconnaissance

La reconnaissance au travail est un élément très important qui impacte directement sur la motivation des salariés. En effet, plus un salarié se sent reconnu dans l'entreprise où il travaille, plus il va être motivé car il va se sentir unique et partie intégrante de celle-ci.

Ainsi par le biais de la reconnaissance des salariés, l'entreprise va pouvoir atteindre un niveau de performance élevé grâce à la motivation de ses employés. La reconnaissance est un fait difficilement perceptible car elle est souvent informelle. La reconnaissance est un objet insaisissable car multidimensionnel, elle est à la fois individuelle et collective, quotidienne et ritualisée ; elle concerne autant la personne que le travail ; elle peut être financière ou «symbolique». La pratique de la reconnaissance doit prendre en compte toutes ces dimensions.¹⁵

L'analyse scientifique de la reconnaissance a fait apparaître quatre dimensions principales, qui sont les suivantes :

a. Reconnaître la personne

La reconnaissance en tant qu'individu et non en tant que salarié de l'entreprise. Elle peut passer ne serait-ce que par la connaissance du prénom du salarié, le jour de son anniversaire ou encore par l'échange de banalité afin de lui montrer que l'on s'intéresse à lui et qu'on le respecte.

b. Reconnaître les résultats

La reconnaissance du salarié par rapport au résultat de son travail. Celle-ci peut prendre la forme verbale en le félicitant tout simplement de ses résultats positifs ou encore par l'obtention d'une prime au mérite.

¹⁵ Kahina .ABOUD, Siham .AGGOUNE, L'effet de la rémunération sur la motivation des salariés, SPA CEVITAL, Master en science de gestion, Option : gestion des ressources humaines, sous la direction Mr :.ARABI.M, Université Abderrahmane Mira Bejaïa, Promotion 2013/2014, p.95.

c. Reconnaître l'effort

La reconnaissance du salarié liée aux efforts fournis, aux engagements et aux risques encourus pour atteindre les objectifs fixés. Cette reconnaissance peut passer par le fait de l'encourager verbalement et l'inciter à poursuivre ses efforts.

d. Reconnaître les compétences

La reconnaissance par rapport aux compétences et aux responsabilités du salarié. Pour se faire, on peut accorder aux salariés des primes de mérite ou encore des primes de participation. Cette reconnaissance des compétences peut aussi prendre la forme d'une communication verbale de la part de la hiérarchie ou de manière plus solennelle, la remise d'une médaille de travail.

On peut donc conclure que la reconnaissance des salariés doit être entretenue au quotidien, même si elle n'est pas formalisée. En effet, dans la plupart des cas, la simple communication verbale et informelle suffit au salarié pour se sentir reconnu dans l'organisation et ainsi susciter la motivation chez lui.

IV.2. Le maintien de l'esprit d'équipe

Le maintien de l'esprit d'équipe est aussi considéré comme une source de motivation, et essentiel à la réalisation des missions confiées. Maintenir l'esprit d'équipe dans tous les services, ainsi que le contact avec les managers est considéré comme étant important. Pour donner un engouement, une envie de faire et pour la même façon communiquée ceux vers quoi on va entraîner les équipes.

IV.3. L'aspect financier

Il est indéniable que les salariés sont très préoccupés par leur niveau de rémunération et par le mécanisme de rétribution mis en place. Le niveau de rémunération propose ailleurs est souvent la cause d'un changement d'entreprise, de même que l'impression d'avoir été traitée injustement est un facteur de démotivation.

IV.4. L'évolution de carrière

La motivation des salariés peut également provenir des évolutions de carrière intéressantes que propose l'entreprise. La mobilité interne, la polyvalence permettent aux salariés de ne pas se stagner dans leurs carrières professionnelles, mais de découvrir d'autres métiers de manière à développer l'employabilité des personnes tout au long de leur cycle de travail.

Conclusion

Rien n'est plus fondamental pour le succès ou l'échec d'une entreprise que la motivation de ces salariés, il permet d'établir le profil motivationnel complet d'un travailleur. Un personnel motivé représente un atout pour toute entreprise. Motivé les salariés doit être un des objectifs majeurs pour ces derniers, en améliorant les facteurs de motivation au travail pour fidéliser et attirer les personnes compétentes. En effet, la motivation est un élément clés pour le succès de toute entreprise.

Chapitre II :
Les conditions de
travail et la
démarche d'hygiène
et sécurité

Chapitre II : Les conditions de travail et la démarche d'hygiène et sécurité

Introduction

Le facteur humain joue un rôle très important dans les activités d'une entreprise, pour cela il lui faut un bon environnement. Cet environnement adéquat est planifié en tenant compte des conditions de travail et des préventions des risques professionnels. Parmi les conditions de travail on trouve les deux majeurs l'hygiène et la sécurité. Pour cela, nous passerons à l'étude de l'impact de la démarche d'hygiène, sécurité et environnement sur la motivation du personnel.

Section 01 : Les conditions de travail et les risques professionnels

La sécurité, la santé et l'amélioration des conditions de travail sont des domaines où les attentes des salariés les revendications syndicales, les incitations des pouvoirs publics se conjuguent pour engager les entreprises à mener une politique active de préventions et d'amélioration. Les conditions de travail influencent fortement la motivation des hommes au travail ainsi que leur performance professionnelle et leur qualité de vie, leur amélioration constitue un avantage social mais également économique.

I. Les conditions de travail

La notion des conditions de travail est définie par plusieurs auteurs.

I.1. Définition des conditions de travail

Les conditions de travail se sont l'ensemble des règles qui portent sur l'organisation du travail dans l'entreprise : durée du travail, congés, ambiance, droit d'expression, l'hygiène et sécurité.

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

I.2. Les composantes des conditions de travail

Les composantes des conditions de travail stimulent : l'ergonomie, l'organisation du travail, la santé et la sécurité.

I.2.1. L'ergonomie

L'ergonomie est une étude multidisciplinaire des conditions de travail pour diminuer la fatigue physique et psychologique. Les recherches en ergonomie portent sur la définition

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

Chapitre II : Les conditions de travail et la démarche d'hygiène et sécurité

d'outils, particulièrement sur la grille d'analyse des conditions de travail pour étudier la charge physique et mentale de travail à un poste donné et les conditions d'ambiance de poste.²

I.2.2. L'organisation du travail

La conception du travail exerce une influence déterminante dans le choix en matière de gestion des ressources humaines. Les recherches ont montré que les entreprises qui recourent à des équipes de travail ou à des modes participatifs sont plus enclines à mettre en place des politiques de rémunération collective. Cela peut s'expliquer par la difficulté à dissocier le travail individuel du travail de groupe.³

I.2.3. La santé au travail

La santé est une notion de nature polysémique et évolutive, c'est à la fois l'absence de maladie, un état complet de bien-être physique, mental et social, et la capacité d'une personne à gérer sa vie et son environnement c'est-à-dire à mobiliser les ressources personnelles et sociales en vue de répondre aux nécessités de la vie.⁴

La santé au travail, concept apparu au début des années 1990, rejoint ainsi le concept de la « promotion de la santé au travail », apparus dans les années 1990. La médecine du travail fait partie de cet ensemble.

La santé au travail est une démarche interdisciplinaire, associant employés et employeurs, dans le but de créer un lieu de travail favorable contre la discrimination salariale selon l'état de santé, cette démarche met en place des programmes de bien-être au travail axés sur le travailleur, elle associe les aspects environnementaux ergonomiques et organisationnels de l'activité professionnelle avec les problèmes de santé individuels, familiaux et communautaires.

² Jean-Luc .CHARRON et SEPARI Sabine, « Organisation et gestion de l'entreprise », 3^{ème} édition Dunod, Paris 2004, P. 234- 235.

³ Laetitia .LETHIELLEUX, « L'essentiel de la gestion des ressources humaines », 3^{ème} édition Gualino, 2009, p.84.

⁴ Isabelle. CORREARD, Patrick .ANAYA et al, « sécurité, hygiène et risque professionnelle », édition Dunod, Paris, 2011, p. 01.

Les objectifs de la santé au travail

- Offrir des services de soins, de santé, de caractère général, tant curatifs que préventifs aux travailleurs et à leur famille, sur les lieux de travail ou dans un établissement situé à proximité ;
- De promouvoir et maintenir le plus haut degré de bien-être physique et mental des travailleurs dans toutes les professions et en vue d'élever le niveau de capacité de travail et de création ;
- Prévenir tout dommage causé à la santé des travailleurs par leurs conditions de travail ;
- Les protéger dans leur emploi contre les risques résultants de la présence d'agents préjudiciables à leur santé ;
- D'évaluer le niveau de santé des travailleurs, la prise en charge des traitements des maladies professionnelles et des caractères professionnels ;
- De contribuer à la sauvegarde de l'environnement par rapport à l'homme et à la nature⁵.

I.2.4. La sécurité au travail

Chaque année l'entreprise connaît des accidents de travail, ce qui montre l'importance de la sécurité au sein de l'entreprise ainsi que la réglementation.

Intimement liée à la santé au travail, la sécurité est une démarche pluridisciplinaire qui vise à supprimer ou à réduire les risques d'accidents susceptibles de se produire lors de l'exercice d'une activité professionnelle.

La gestion de la sécurité est l'ensemble des procédures scientifiques humaines et techniques, financières et juridiques mises en œuvre dans le but de réduire le risque d'un système (entreprise) et d'assurer sa sécurité, c'est-à-dire l'éliminer et de réduire les circonstances susceptibles d'occasionner soit des accidents où atteinte au personnel.

I.2.4.1. La démarche de la sécurité au travail

Dans les années 1980, la sécurité était peu gérée. Dans beaucoup de cas, elle était confiée à quelques spécialistes qui déchargeaient l'ensemble des acteurs de l'entreprise de

⁵ Article 12 de la loi n 88-07 du 26 janvier 1988 relative à la santé, sécurité et la médecine de travail.

Chapitre II : Les conditions de travail et la démarche d'hygiène et sécurité

cette responsabilité. A partir des années 1980 un nombre croissant d'entreprise s'est préoccupé de gérer la sécurité au moyen d'une véritable démarche.

Les principes de la démarche

Les propriétaires rêvent d'être irréprochables dans les opérations et la plupart des employés aspirent à bien faire. Toutefois, ce n'est pas aussi facile que cela, car quel que soit l'action que l'on envisage, individuelle ou collective, il faut toujours réunir certaines conditions pour y parvenir.

Selon Jean Pierre.MONTON: ces conditions peuvent être rassemblées dans quatre rubriques:⁶

➤ **L'organisation, les règles et les moyens**

C'est ce qui donne le pouvoir de faire les choses. Sans cela, pas de réussite possible.

➤ **L'information et la formation**

C'est le moyen par excellence de développement de chacun, pour qu'il contribue positivement au programme de sécurité. Un programme individuel de formation est défini annuellement pour la formation au métier, pour combler les points faibles identifiés et pour assurer le développement de chacun, suivant son potentiel. Ce programme intègre l'objectif de sécurité au même titre que les objectifs de la productivité et de la qualité de l'usine.

➤ **La pratique**

C'est évident, et pourtant, « pour faire du ski, il faut d'abord vouloir en faire ! » Bien sûr, tout le monde ou presque essaie de faire ce qu'il a à faire. Mais, trop souvent la manière n'y est pas et le résultat est obtenu en prenant des raccourcis et quelque fois trop souvent on échoue.

➤ **Le contrôle, la mesure et l'analyse**

I.2.4.2. Les obligations de l'entreprise en matière de sécurité :

Une abondante législation (**loi de 1976, décret 1979, loi de centre 1982**), précise les délégations légales de l'entreprise en matière d'hygiène et de sécurité.⁷

⁶ Jean Pierre MOUTON, « la sécurité au travail », 2^{ème} édition, Dunod, Paris, 2003,2006. P. 48.

⁷ Bénard. MARTORY et CROZET Daniel, OP. cit. p. 147.

Chapitre II : Les conditions de travail et la démarche d'hygiène et sécurité

- **Obligation de la formation à la sécurité** : elle est connue par les nouveaux embauchés, les salariés changeant de poste et ceux qui reprennent le travail après une interruption. Elle est mise en œuvre après consultation du comité d'entreprise et il est à la charge du chef d'entreprise.
- **Prise en compte des risques spécifiques à la branche**: des règlements d'administration publique régissent les cadences et les rythmes du travail lorsqu'ils sont de nature à affecter l'hygiène et la sécurité des travailleurs.
- **Protection contre les produits dangereux** : l'étiquetage et l'utilisation des produits dangereux font l'objet de réglementation spécifique.
- **Précautions dans la mise en œuvre du matériel et dans la structure des bâtiments industriels et commerciaux** : des règles abondantes fixant des conditions d'installation et de surveillances des matériels susceptibles de présenter un danger lors de leur exploitation. Des normes sont édictées quant à la construction des bâtiments.

I.3. Les conditions en matière de santé et de sécurité

Toute réflexion sur les conditions de travail pose comme préalable l'examen des conditions d'hygiène et de sécurité.

Le respect de la législation constitue le minimum de l'action de l'entreprise en la matière ; les véritables améliorations commencent au-delà du strict respect des obligations réglementaires.

Le champ de l'innovation sociale est encore très ouvert dans le domaine d'intégration et l'amélioration de la sécurité deviennent permanente dans le dialogue social et les décisions touchant à la vie du travail.⁸

II. Les risques professionnels

La notion des risques professionnels a été définie par plusieurs auteurs.

II.1. Définition des risques professionnels

Toute activité humaine, quels que soient sa nature et le lieu où elle est exercée, présente des dangers pour l'homme, autrement, des atteintes possibles à sa santé et à

⁸ Bénard .MARTORY et Daniel .CROZET, OP. cit. p.147.

Chapitre II : Les conditions de travail et la démarche d'hygiène et sécurité

L'intégrité de son corps. Ces dangers qui manifestent essentiellement sous la forme d'accidents corporels et de maladies de gravités variées, sont appelés risques.

Par risques professionnels, il faut entendre tout risque ayant pour origine l'activité professionnelle, c'est-à-dire le travail rémunéré, indispensable pour vivre de nos jours. Tout phénomène, tout événement qui apparaît en milieu de travail et qui présente un danger pour l'homme est appelé risque professionnel. Il n'est pas indispensable que l'atteinte à la santé ait lieu obligatoirement dans les locaux et pendant les horaires de travail, comme c'est le cas de certaines maladies professionnelles qui se manifestent depuis plusieurs années, voir quelques décennies après l'exposition (cas de certains cancers de l'amiante).⁹

II.2. Les différents types de risques professionnels

Ils existent plusieurs types de risques professionnels qui sont différents les uns des autres par leurs natures, leurs origines, leurs caractéristiques, et leurs conséquences ainsi que par les mesures de prévention qu'ils nécessitent.

II.2.1. Les risques physiques

Cette famille de risque englobe tous les phénomènes physiques et les nuisances qui peuvent avoir un impact sur la santé humaine.¹⁰ Les risques physiques concernent tous les risques liés à l'utilisation des machines ou équipement professionnels (presse, outils, matériel, ...) et divers, y compris les couteaux, les machines à découper les fours, ...) et l'utilisation des machines additionnelles (escabeau, échafaudage,...). Ils concernent aussi l'environnement de travail : bruit, ambiances lumineuses, vibrations, travail sur écran, rayonnements optiques ou électromagnétiques, chaleurs, froid, etc.

Les risques vont engendrer un dommage sur tout ou partie du corps humain ainsi que les maladies professionnelles telles que les troubles musculo-squelettiques (**TMS**), les lombalgies, les surdités, les troubles vasculaires du système main bras, les effets des rayonnements sur la peau et les risques visuels.

⁹ Nichan .MARGOSSIAN, « Risques professionnels », 2^{ème} édition, édition Dunod, Paris, 2003, 2006, p.2.

¹⁰ WWW.efficience-santé au travail.org/risques physiques [consulté le 04/12/2019 à 13h35.]

II.2.2. Les risques chimiques

Ils s'expliquent par la présence de produits chimiques plus ou moins dangereux, toxiques ou inflammables, dont l'absorption par le corps humain qui conduisent à des intoxications accidentelles ou chroniques ainsi que par des incendies et des explosions.¹¹

II.2.3. Les risques biologiques

Les risques biologiques conduisent essentiellement à des pathogènes de gravité variables, les accidents biologiques sont plutôt des accidents du travail suivis d'infections qui peuvent conduire à des maladies professionnelles.¹²

II.2.4. 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.¹³

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.

II.2.5. Les risques électriques

Le courant électrique est dû à un transport de charges dans un milieu appelé conducteur. Il présente aussi des dangers et les morts d'hommes par électrocution ou les incendies et les explosions dus à l'électricité sont fort nombreux. Mal maîtrisé, le courant électrique devient un véritable danger public ; par contre, correctement utilisé et en prenant un minimum de précaution, l'homme peut profiter des bienfaits de l'électricité, depuis sa découverte, ne cesse de lui apporter.¹⁴

¹¹ Nichan .MARGOSSIAN, OP. cit, p. 199.

¹² Ibidem, p. 261-263.

¹³ Ibid, p88.

¹⁴ Ibidem, p. 146.

III. Les accidents du travail et les maladies professionnelles

Les accidents du travail et les maladies professionnelles souvent causés par, l'insuffisance ou l'absence de dispositif de sécurité ou de moyen de protection, la mauvaise organisation du travail, l'ambiance physique de travail, etc.

III.1. Les accidents du travail

Les accidents du travail ont été définis par plusieurs d'auteurs.

III.1.1. Définition des accidents du travail

- **Selon Pierre .ROMELAER** « un accident du travail, par définition est un accident survenu à un salarié dans les locaux de l'entreprise à l'occasion du travail : blessures par machines, blessures par chute dans l'enceinte de l'entreprise, intoxication par les produits manipulés dans l'entreprise, etc. Mais aussi un accident survenu à un salarié en mission à l'extérieur de l'entreprise ». ¹⁵

III.1.2. Les type d'accidents du travail

- **Selon Bénard. MARTORY et Daniel. COZET** « Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise ». ¹⁶

III.1.2.1. Les accidents du travail sans arrêt

Ils sont généralement légers et qui peuvent être soignés sur place, à l'infirmerie de l'entreprise et qui nécessite que quelques heures de repos ou de soins. Ces accidents ne sont pas à déclarer obligatoirement, mais doivent être enregistrés sur des registres spéciaux. Il s'agit de petites blessures (choc, coupure).

III.1.2.2. Les accidents du travail avec arrêt

Les accidents du travail avec arrêt, de quelques jours à plusieurs mois. Il s'agit d'incapacité temporaire indemnisées en fonction de la durée de l'arrêt du travail et jusqu'à la reprise totale ou partielle du travail. Ce sont des accidents les plus graves, nécessitant des

¹⁵ Pierre .ROMELAER, « gestion des ressources humaines », 6^{ème} édition, éd Armand colin, paris, 1993, p. 251.

¹⁶ Bernard .MARTORY et Daniel .COZET « Gestion Des Ressources Humaines » ; Pilotage social et performance 7^{ème} édition, éd Duna, Paris, 2008, p. 212.

Chapitre II : Les conditions de travail et la démarche d'hygiène et sécurité

Soins médicaux ou hospitaliers prolongés et intensifs ainsi qu'un repos de plusieurs jours au moins.¹⁷

III.1.2.3. Les accidents du travail avec incapacité permanente

L'incapacité permanente est la perte définitive, partielle ou totale de la capacité à travailler, suite d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail. En fonction de la gravité des dommages corporels, ils existent plusieurs taux d'incapacité permanente, se traduisant par des indemnisations (rentes) suivent un barème défini par des textes réglementaires.¹⁸

III.1.2.4. Les accidents du travail mortels

Les accidents mortels d'origine professionnelle peuvent survenir dans des conditions très variées, sur le lieu de travail, en mission sur la route en cas d'activité professionnelle nécessitant des déplacements... Selon la sécurité routière, sont considérés comme accidents de circulation « les accidents corporels impliquant au moins un véhicule et survenant sur une voie ouverte à la circulation publique ».¹⁹

III.1.3. Les procédures de déclaration des accidents du travail

La déclaration d'un accident du travail est obligatoire et effectuée par l'employeur. Il appartient au travailleur victime d'informer ou de faire informer son employeur de l'accident.

Déplacement ou évacuation de la victime vers le centre médical ou l'hôpital en cas de nécessité. A cette issue, le médecin établit un certificat médical initial sans arrêt de travail ou avec arrêt de travail selon la gravité de l'accident.

- La victime doit déclarer ou informer son employeur dans un délai de 24h.
- L'employeur de la victime a l'obligation formelle de déclarer l'accident de travail à la caisse primaire d'assurance des maladies (CPAM) sous 48h.

¹⁷ Nichan. MORGASSIAN, OP, cit, p. 04.

¹⁸ Ibid, p. 04.

¹⁹ Ibid, p. 04-05.

Chapitre II : Les conditions de travail et la démarche d'hygiène et sécurité

III.2. Les maladies professionnelles

Une maladie dite professionnelle s'elle résulte de l'position d'une personne à un risque physique, chimique ou biologique, lors de l'exercice de son activité professionnelle.

III.2.1. Définition des maladies professionnelles

L'article L-461-1 du code de la sécurité sociale définit la maladie professionnelle : « Est présumée d'origine professionnelle toute maladie désignée dans un tableau de maladies professionnelles et contactées dans les conditions mentionnées dans ce tableau ». ²⁰

Le code de la sécurité sociale (art. L. 461-1) recense, dans des tableaux, les maladies qui sont présumées d'origine professionnelle ainsi que les conditions médicales, techniques et administratives qui doivent être obligatoirement remplies. Il existe plus d'une centaine de tableaux de maladies professionnelles, correspondant à des pathologies différentes. Ces tableaux sont créés et modifiés par le décret, après l'avis du Conseil d'Orientation sur les conditions du travail.

Chaque tableau de maladie professionnelle comporte :

- Un titre faisant mention de la nuisance (ou risque) et précisant le mécanisme à l'origine de la maladie ;
- La liste des symptômes ;
- Le délai de prise en charge, c'est-à-dire le délai maximal écoulé entre la fin de l'exposition au risque et la première constatation médicale de l'affection ;
- La liste des travaux exécutés par le salarié pour pouvoir être pris en charge.

Figure 04 : Modèle de tableau des maladies professionnelles

| Nom des affections, intoxications ou des maladies | | |
|---------------------------------------------------|-----------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|
| Date de création du tableau : | | <i>Date de la dernière mise à jour : (décret du ...)</i> |
| Désignation des maladies | Délai de prise en charge | Liste indicative des principaux travaux susceptibles de provoquer ces maladies |
| Pathologie A | Délai en jours, mois ou ans | Travaux |

Source : MARGOSSIAN Nichan, Risques professionnels, 2^{ème} édition, édition Dunod, Paris, 2003, 2006, p.6.

²⁰ Nichan.MARGOSSIAN, Op. cit, p. 6.

III.2.2. Les procédures de déclarations des maladies professionnelles

La déclaration d'une maladie professionnelle doit être faite par la victime. L'employeur n'intervient que dans un deuxième temps.

La victime déclare elle-même la maladie professionnelle à la caisse primaire d'assurance des maladies (**CPAM**) dans les 15 jours qui suivent l'arrêt de travail.²¹

IV. Les pratiques opérationnelles d'amélioration des conditions de travail

La survie de l'entreprise et sa bonne santé économique dépendent essentiellement de trois facteurs : son aptitude de bonne gestion, sa compétence dans son domaine d'activité et sa capacité de créer et d'entretenir un bon climat social. Il est inutile que l'entreprise soit compétente dans les deux premiers cas, s'elle ne prend pas en considération le troisième cas, l'entreprise doit offrir des conditions de travail acceptables au mieux attirantes pour ses salariés.

IV.1. L'importance d'amélioration des conditions de travail

L'amélioration des conditions de travail est devenue un élément de compétitivité industrielle, sachant que cette amélioration pourrait avoir un effet bénéfique sur le conflit des salariés sans avoir un effet direct sur le rendement.²²

IV.2. La prévention des risques professionnels

La prévention des risques professionnels est un enjeu majeur pour l'entreprise. Elle nécessite en premier lieu un engagement et une volonté politique forte au sein même de l'établissement. Chacun à son niveau dans l'entreprise (employeur, représentant du personnel, chargé de prévention ou salariés) est directement concerné. La démarche est guidée par les neuf principes généraux de prévention du code du travail qui introduisent une même démarche de prévention applicable à tous les risques et permettent de guider l'action :

- Eviter les risques
- Evaluer les risques qui ne peuvent être évités
- Combattre les risques à la source.

²¹ Collège des Enseignants Hospitalo-Université de Médecine et santé au travail, OP. cit, p. 10.

²² ARNADIEU JF, « Organisation et travail, Coopération. Conflit et marchandise », édition Vuibert, Paris, 1993, p. 88.

Chapitre II : Les conditions de travail et la démarche d'hygiène et sécurité

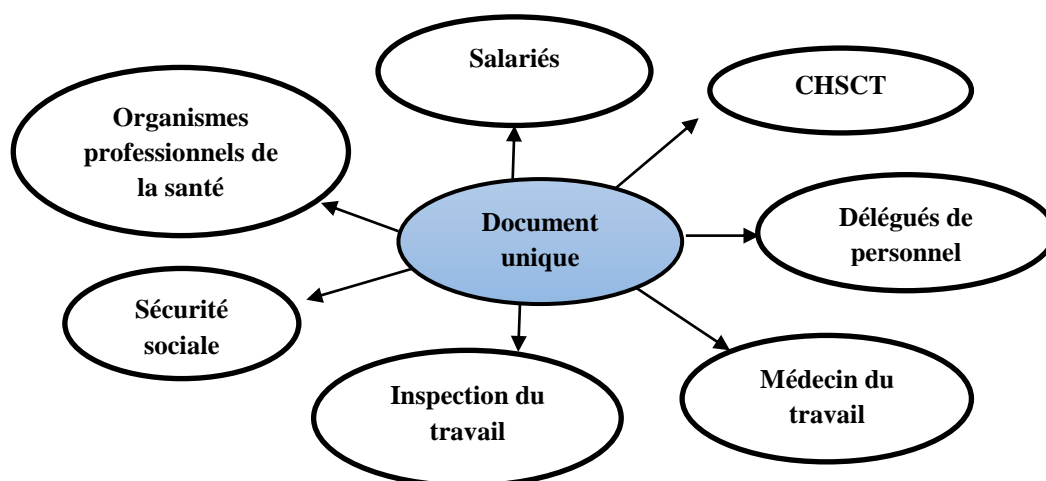
- Adapter le travail à l'homme (afin notamment de limiter le travail ennuyeux et le travail rythmé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé)
- Tenir compte de l'état d'évolution de la technique
- Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux
- Planifier la prévention (en intégrant la technique, l'organisation, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants)
- Prendre les mesures de protection collectives en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle
- Donner les instructions appropriées aux travailleurs (pour leur sécurité et celles des autres).

IV.2.1. Evaluation et l'analyse des risques professionnels

L'évaluation des risques professionnels (ERP) consiste à identifier les risques auxquels sont soumis les salariés d'un établissement, en vue de mettre en place des actions de prévention pertinentes couvrant les dimensions techniques, humaines et organisationnelles²³.

L'évaluation des risques professionnels est une démarche structurée dont les résultats sont formalisés dans un « document unique ». Ce document est mis à la disposition des salariés, des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), des délégués du personnel, du médecin du travail, de l'inspection du travail et des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale.

Figure N°05 : Le document unique



Source : CORREARD Isabelle, ANAYA Patrick et al, « sécurité, hygiène et risque professionnel », édition Dunod, Paris, 2011, p.29.

²³ Isabelle .CORREARD, ANAYA Patrick et al, OP, cit, p.25-26.

Chapitre II : Les conditions de travail et la démarche d'hygiène et sécurité

Le Document Unique peut être écrit ou numérique. Dans tous les cas, il doit être suffisamment transparent et fiable pour traduire l'authenticité de l'évaluation.

L'analyse des risques se fait par plusieurs méthodes, et parmi les méthodes les plus détaillées et les plus utilisées on trouve la méthode d'analyse de modes de défaillances, de leur effet et de leur criticité (AMDEC).

- **La méthode AMDEC**

L'AMDEC (Analyse des Modes de Défaillances, de leur Effet et de leur Criticité) est une méthode d'analyse des risques, qui est une étape essentielle dans la gestion de la qualité. Elle est souvent présentée dans les projets d'innovation lorsqu'il s'agit d'identifier les risques d'un projet et les mesures à prendre pour les réduire. L'AMDEC est l'un des méthodes les plus utilisées et détaillées qui permet d'identifier les parties d'une installation, elle consiste à analyser les défaillances, leurs causes, leurs effets.²⁴

- **Application de l'AMDEC**

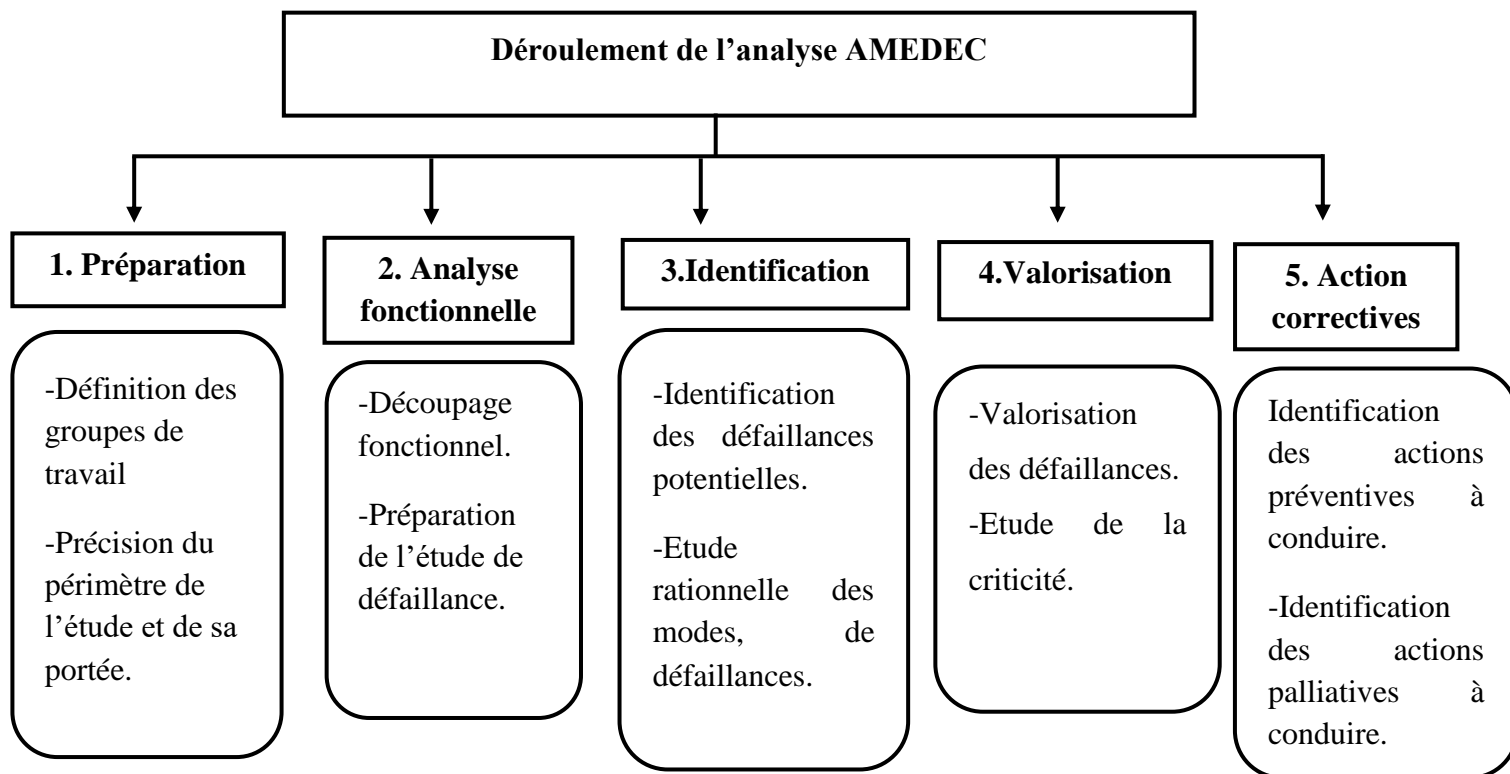
Au sein de l'entreprise, l'utilisation de l'AMDEC se traduit par :

- Une production optimisée, le bon produit du premier coup ;
- Une amélioration permanente des moyens de production afin de limiter les défaillances ;
- La fixation d'un seuil de qualité à obtenir, la mise en place des moyens pour y parvenir ;
- La diminution des risques inhérents au système étudié, par la mise en œuvre d'un plan d'action ;
- La rédaction de recommandations en cas de défaillances.

Le déroulement de l'analyse AMEDE se fait par les cinq étapes suivantes qui sont schématisées ci-dessous.

²⁴ Jean PIERRE LEAC « la méthode AMDEC (analyse des risques) », les cahiers d'innovation [En ligne] [https:// www.leschahiersdelinnovation .com](https://www.leschahiersdelinnovation.com). [consulté le 10/12/2019 à 10h42].

Figure N°06 : Déroulement de l'analyse AMDEC



Source : Elaborer par nos propres soins.

IV.2.2. L'analyse des accidents par la méthode d'arbre des causes et le diagramme d'Ishikawa

Différentes méthodes pour déterminer les diverses causes ayant amenées à l'accident ou au dysfonctionnement.

IV.2.2.1. Diagramme d'Ishikawa (méthode de cause-effet)

➤ Selon Karou **ISHIKAWA** « Un diagramme cause-effet est utile pour nous aider à définir les causes de dispersion et à organiser les relations combinatoires ». ²⁵

Le diagramme d'Ishikawa est une représentation graphique sous forme d'une arête de poisson qui permet de comprendre les causes d'un défaut de qualité et de classer les causes liées aux problèmes posés à l'aide des 5 M :

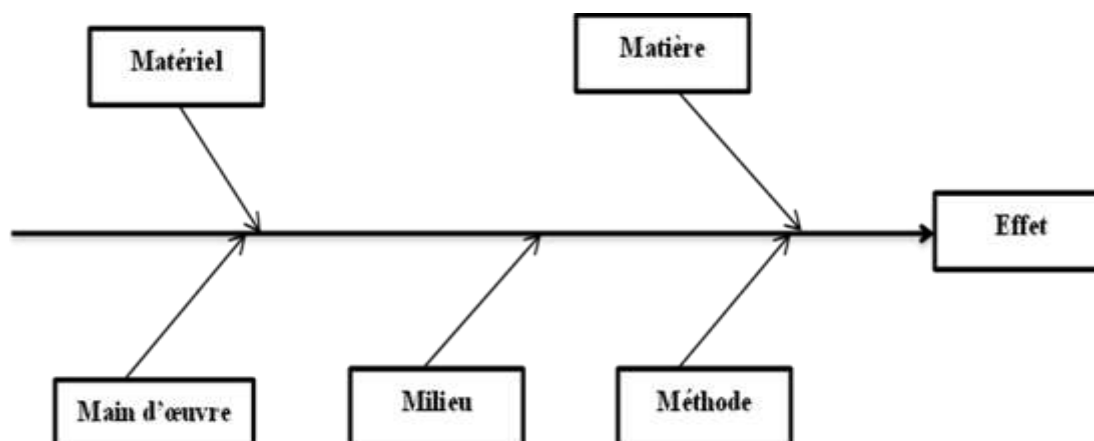
- **Matière**: c'est les causes relatives à tous ce qui est consommable (matière première).
- **Matériel**: ils s'agissent des équipements et moyens utilisés pour produire le produit.
- **Main d'œuvre**: sont les causes liées aux problèmes du personnel.

²⁵ Karou ISHIKAWA, « la gestion de la qualité », édition Dunod, Paris, 2002, p. 442.

Chapitre II : Les conditions de travail et la démarche d'hygiène et sécurité

- **Méthode**: c'est la manière de faire, les procédures ou les flux d'information.
- **Milieu** : concerne l'environnement (physique et humain), les conditions du travail son aspect son organisation physique.

Figure N° 07 : Le diagramme d'Ishikawa



Sources : Abdellah SEDDIKI « Management de la qualité », OPU, Alger, 2004, p.272.

IV.2.2.2. L'arbre des causes

L'arbre des causes est une méthode pratique d'analyse des accidents, ou des incidents, qui offre une démarche logique et rationnelle dans le recueil des données lors de l'enquête post-accident.

Elle permet l'exploitation des informations recueillies afin de concevoir des plans d'action de prévention. Elle appartient à la famille des outils de résolution de problèmes²⁶.

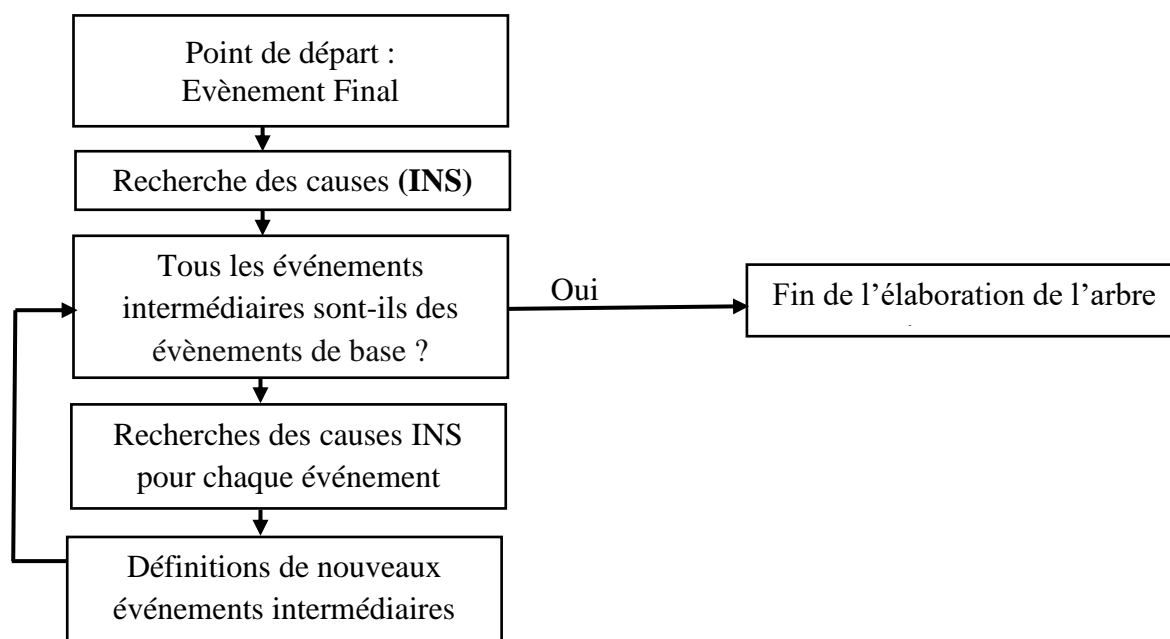
Le démarrage de l'arbre des causes s'est faite à partir de l'évènement final qui est une étape déterminante pour son élaboration. A partir de cet événement final, il est nécessaire de rechercher les causes immédiates, nécessaires et suffisantes (INS).

En suivant cette démarche on obtient un arbre des causes détaillées utiles à l'analyse et à la recherche d'informations. A la fin du processus d'analyse, il est possible de ne conserver les causes confirmées dans une représentation simplifiée qui traduit le scénario le plus probable.

²⁶ Ourida. AIT AHMED « Cours d'hygiène, sécurité et environnement », Département de chimie physique, Université d'Oran MB, Années : 2017/2018 ; p30.

Chapitre II : Les conditions de travail et la démarche d'hygiène et sécurité

Figure N°08 : L'élaboration de l'arbre des causes



Sources : Ourida AIT AHMED, « L'hygiène, sécurité et environnement », Département de chimie physique, Université d'Oran MB, Années : 2017/2018, p. 31.

V. Les divers organismes intervenants pour l'amélioration des conditions de Travail

Pour l'amélioration des conditions de travail on trouve plusieurs organismes qui investissent et on trouve parmi eux :

V.1. Le comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail CHSCT

Dans les organismes comptant plus de 50 salariés, un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail(CHSCT) est élu par les délégués du personnel et le comité d'organisme. Cette représentative du personnel est présidée et animée par l'employeur ou représentant.

Le CHSCT a pour mission de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure, y compris le temporaire salarié, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail. Notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité.

Le bilan de l'hygiène et de la sécurité dans l'entreprise, le plan d'activité annuel établi par le médecin du travail, ainsi que le programme annuel des actions envisagées dans le

Chapitre II : Les conditions de travail et la démarche d'hygiène et sécurité

domaine par le chef d'entreprise, des programmes construits sur la base du document unique d'évaluation des risques sont communiqués au CHSCT.²⁷

V.2. L'agence nationale pour l'amélioration des conditions du travail (ANACT)

L'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail a été créée en 1973. Sous la tutelle du ministère chargé du travail, cet établissement public administratif est organisé en réseau régional. Sa mission est de concevoir, de promouvoir et d'animer, auprès des salariés et des employeurs, des politiques, des outils et des méthodes favorisant une amélioration durable des conditions de travail.²⁸

V.3. L'inspection du travail

Les missions de l'inspecteur du travail se sont modifiées, du rôle de protecteur des salariés à celui d'acteurs aux multiples facettes : relation collective et individuelle, emploi et formation professionnelle. En 2009, l'inspection du travail est sous l'autorité unique de la Direction Générale du Travail. L'inspection du travail est une institution généraliste, compétente dans de nombreux domaines. Sa politique répond aussi bien aux attentes des salariés que celles des employeurs.²⁹

V.4. Le médecin du travail

Le médecin du travail est le conseiller du chef d'entreprise ou de son représentant, des salariés, des représentants du personnel, du CHSCT, dont il fait partie, et des services sociaux. Il participe aux enquêtes menées lors des accidents du travail, des maladies professionnelles.

Il a un rôle d'information sur les risques encourus, dans la mise en place des protections collectives ou individuelles en veillant à ce qu'elles fonctionnent correctement et qu'elles ne soient pas une contrainte supplémentaire pour les travailleurs. Son action s'étend également à l'hygiène générale de l'établissement et de son service de restauration, s'il existe. Il organise la prévention et l'éducation sanitaire dans le cadre de l'entreprise en rapport avec

L'activité professionnelle, ainsi il est associé à l'étude de toute nouvelle technique de production, à la formation à la sécurité et à celle des secouristes au sein de l'entreprise.³⁰

²⁷ Laetitia LETHIELLEUX, OP, cit, p.36.

²⁸ Isabelle CORREARD, ANAYA Patrick et al, OP, cit, p. 19.

²⁹ Ibid, p. 19.

³⁰ Ibidem, p 16.

Section 02 : l'impact de l'hygiène, sécurité et environnement sur la motivation du personnel

Par sa nature l'individu cherche toujours à satisfaire ses propres besoins, au travail il cherche à avoir une bonne rémunération, des bonnes conditions de travail ainsi qu'un environnement adéquat pour réaliser ses tâches tout en préservant sa santé et en veillant sur sa sécurité. Ces facteurs constituent une source de motivation qui pousse l'employé à être performant dans son travail et à épanouir.

I. L'importance de la satisfaction au travail

Dans le milieu du travail, il existe une forte corrélation entre la satisfaction et l'absentéisme, turnover et climat. En premier lieu l'absentéisme dans le travail est un indicateur important car la baisse de son taux a des effets immédiats sur la productivité, ensuite on trouve la baisse de turnover évite les coûts remplaçants et permet à l'entreprise de conserver ses compétences, puis le climat quant à lui a des résultats sur la paix sociale. La plupart des recherches qui ont été faites sur la satisfaction déclarent que cette dernière a une grande importance à savoir les résultats qui naissent tel que l'absentéisme, turnover et le stress... , le sujet de la satisfaction au travail est alors a un impact sur l'épanouissement, la réussite au travail et la réalisation de soi, tout cela pousse les spécialistes a bien gérer les relation et le climat de travail.

1.2. L'apport du champ théorique

D'après la théorie (X et Y), le professeur Mac Gregor distingue qu'il existe un impact sur l'amélioration des conditions de travail, il a tenté de faire une synthèse entre le courant des ressources humaines et le courant classique représenté par l'organisation scientifique de travail (OST) , qui est désignée par la théorie « X », cette théorie suppose que la plupart des êtres humains n'aiment pas travailler, mais aussi ils sont pas prêts pour prendre leur responsabilité , par contre la théorie « Y », l'être humaine voit le travail comme une source de satisfaction , aussi l'homme peut accepter et même rechercher des responsabilités pour se diriger lui-même , il n'a pas besoin de pousse pour lui faire exécuter sa tâche. Ces deux parties de cette théorie ont leurs conditions qui les a mené à être sur cette droite.

Si un employé est moins formé sur sa tâche, il peut pas donner à fond, mais si ce dernier est bien formé il donne tous ce qu'il a pour être en bonne performance au travail, ainsi les

Chapitre II : Les conditions de travail et la démarche d'hygiène et sécurité

employés sont invités à travailler de façon sécuritaire en suivant les règles de prévention des accidents et en évitant de mettre leur sécurité et celle d'autrui en danger.

A leur arrivée en poste, les nouveaux employés doivent recevoir de l'information concernant les différents ajustements à faire pour que leur poste de travail soit adapté à leurs caractéristiques physiques. En cours d'emploi, il faut les inciter à être attentifs et à bien entretenir le matériel utilisé, tout comme l'espace de travail.

En cas d'accident, l'employé est responsable d'aviser immédiatement son supérieur. Un constat est alors rédigé, et une enquête est menée afin de connaître l'origine du problème. Des secouristes sont habituellement formés au sein de l'entreprise. Les employés doivent les connaître et savoir comment les joindre. De plus, une trousse de premiers soins doit être mise à la disposition des employés. Si l'entreprise a bien sensibilisé ses salariés par des moyens de sécurité au travail, qui est l'un des éléments les plus importants pour motiver et encourager l'employé à être performant dans son travail car le travailleur cherche à trouver son milieu professionnel épanouissant et salubre.

Dans ce cas la motivation des salariés est devenue une préoccupation centrale dans le management des entreprises et des organisations en générale, cette dernière est liée aux salariés qui cherchent à satisfaire leurs besoins, en revanche l'implication concerne l'attachement du salarié à son entreprise. Dans l'objectif de sauvegarder la continuité et d'améliorer sa performance, l'entreprise doit prendre en considération tous les facteurs influençant sur le rendement de son personnel. Parmi ces exigences, l'aménagement des conditions de travail qui se concrétise par le biais d'une adaptation de poste à l'état de santé des salariés pour mieux exécuter leur travail, pour cela, les services concernés doivent prendre en considération tous les facteurs intervenants, que ça soit intérieur ou extérieur de l'entreprise.

Ces points traités au long de paragraphe vont jouer un rôle très important sur la performance de l'entreprise, et l'amélioration de cette dernière pour son future bien pertinent.

II. Les déterminants de la satisfaction au travail

Malgré les efforts théoriques, les recherches sur la satisfaction ont été largement abstraites, elles se sont contentées de rechercher des liens empiriques entre la satisfaction et différents résultats de travail. Les concepts qui ont été classiquement associés à la satisfaction

Chapitre II : Les conditions de travail et la démarche d'hygiène et sécurité

sont : la performance au travail, le turnover (quitter son emploi), l'absentéisme, l'engagement dans l'organisation, l'engagement dans le travail.

II.1. La performance au travail

Une des croyances les plus partagée chez les psychologues, est celle qui consiste à voir un lien entre la satisfaction et la performance au travail. En fait cette idée très répandue pose quelques problèmes. Premièrement, il existe autant de recherches qui montrent que la satisfaction prédit la performance. Etant donné le grand nombre d'étude sur ce domaine, la méta-analyse est l'outil idéal pour tirer des conclusions fiables de ce genre de recherches. Or, elle montre que le lien entre les deux concepts est très faible mais d'autres auteurs montrent que plus la performance est forte, plus elle génère de la satisfaction mais seulement si la performance est reliée à une augmentation de la rémunération. Autrement dit lorsque ma performance est liée à ma rémunération, alors j'infère de la satisfaction de l'augmentation de ma performance.

II.2. Le turnover

Quand on parle de turnover il faut en distinguer deux sortes : le turnover volontaire (j'ai l'intention de quitter ce travail) et le turnover involontaire (je suis renvoyé). De manière générale, la satisfaction s'est toujours révélée un bon prédicateur du turnover volontaire. Si la relation entre satisfaction et turnover est importante, la satisfaction n'est néanmoins pas le facteur le plus puissant agissant sur le turnover. Ce sont les conditions économiques qui sont les plus prédictives même avec un niveau d'insatisfaction élevé, les gens ne quittent pas leur travail s'ils n'ont pas d'opportunités de le faire ailleurs ou si les conditions de travail (financières) ailleurs ne sont pas satisfaisantes.

II.3. L'absentéisme

Un employé peut être absent pour une multitude de raisons, c'est certainement pour cela que les méta-analyses effectuées n'ont jamais révélé de lien forts ou pas de liens du tout (Leigh, 1991) entre insatisfaction et absentéisme. Une des raisons de cette absence de lien entre Insatisfaction et absentéisme est que c'est l'absence qui cause l'insatisfaction plutôt que le contraire si un employé est souvent absent, il va recevoir de mauvaises évaluations, des avertissements et des pressions de la part de ses paires. Ces facteurs peuvent l'entraîner à être de plus en plus souvent absent et de fait insatisfait. Même si la satisfaction agit sur l'absentéisme, l'absentéisme est davantage influencé par d'autres facteurs comme par

Chapitre II : Les conditions de travail et la démarche d'hygiène et sécurité

exemple l'existence de normes informelles de groupes. Ainsi, si l'entreprise paye jusqu'à 10 jours d'absence dans l'année, il n'est pas impossible qu'un groupe de travail crée une norme de 6 jours d'absence dans l'année.

II.4. L'Engagement Organisationnel

L'engagement dans l'organisation est le degré de désir qu'un individu a de rester dans une entreprise donnée. Elle est basée sur la force de l'implication et de l'identification de l'employé avec l'entreprise. On trouve des corrélations positives entre satisfaction et l'engagement organisationnel. Cependant, là encore, les recherches révèlent des corrélations positives entre la satisfaction et l'engagement dans le travail.

II.5. L'engagement dans le travail

L'engagement dans le travail correspond à la force de l'identification de l'employé avec son travail. Là encore, les recherches révèlent des corrélations positives entre la satisfaction et l'engagement dans le Travail, ce qui signifie que si vous êtes très satisfait de votre travail vous augmenterez probablement votre intérêt pour votre travail, vous y consacrerez plus de temps. Les facteurs personnels impliqués dans la satisfaction. Concernant les enseignants c'est par rapport à leurs tâches pédagogiques comme la correction des copies d'examens, l'encadrement, enseigné, assisté aux réunions etc. Cet engagement peut créer chez l'enseignant un état de satisfaction.

III. La relation entre la motivation et la satisfaction

Le concept de motivation représente le constitue hypothétique utilisé afin de décrire les forces internes et externes produisant le déclenchement, l'intensité et la pertinence d'un comportement. La satisfaction est l'état d'un esprit de quelqu'un dont les besoins et les désirs sont satisfaits, elle suppose une confrontation des attentes avec les résultats effectivement obtenus. La satisfaction est relevée par ce que l'on obtient ce qu'on attend après plusieurs déceptions, mais n'y tient plus car l'on a trop attendu des résultats en fin obtenus, pour la motivation elle est une force qui pousse l'individu à chercher à satisfaire ses besoins, ses désirs et pulsions et qui détermine un comportement visant à réduire un état de tension et donc établir un état d'équilibre.

Donc pour distinguer la motivation de la satisfaction, il faudra savoir que la motivation est le stimulant qui pousse les travailleurs à satisfaire leurs besoins, c'est-à-dire avoir un

Chapitre II : Les conditions de travail et la démarche d'hygiène et sécurité

besoin ou un objectif à atteindre, motiver l'individu et le pousser à atteindre la satisfaction. Une autre réflexion de ces deux concepts repose sur le facteur humain en milieu organisationnel porte sur la recherche des causes du niveau faible élevé de la performance fournie par les salariés, car ces derniers sont satisfaits et motivés non seulement par la rémunération qu'ils touchent mais aussi par d'autres facteurs comme l'autonomie, la considération, les causes qui distinguent la satisfaction et la motivation sont difficilement séparables donc la satisfaction réfère aux attitudes du salarié alors que la motivation réfère à l'état ressenti par le salarié, en effet, un salarié satisfait n'est pas forcément motivé puisque celui qui est motivé devient facilement satisfait.

D'après WEISSE : le peu de différences entre la satisfaction et la motivation se situe au niveau de l'amplitude de l'état perceptuel et de l'attitude individuelle face aux facteurs liés au travail, l'attitude d'un individu se manifeste positivement devant certains facteurs comme la rémunération toutefois une augmentation de salaire se traduit rarement par une meilleure performance.

Conclusion

On conclure à travers ce chapitre que les conditions de travail sont tout ce qui entre dans le cadre de travail d'une personne, que ce soient sont amplitude horaires, l'ergonomie de son lieu de travail, l'ambiance générale ou les avantages sociaux, ses conditions sont idéales grâce à un aménagement de son temps de travail. Les risques professionnels ont un impact sur la santé humain aux milieux professionnels, ces risques sont déférents l'un des autres, pour éviter ces risques les responsables doivent assurer une bonne démarche de prévention afin de préserver la santé de leurs salariés.

Chapitre III :
La démarche HSE et son
impact sur la motivation
cas de l'ENIEM

Chapitre III : La démarche HSE et son impact sur la motivation au cas de l'ENIEM

Introduction

En Algérie, l'évaluation et la prévention des risques au travail relève de la responsabilité de l'employeur, en plus d'être un enjeu économique et social important qui a des effets directs sur la performance de l'entreprise.

Les entreprises algériennes, dans la période actuelle, adoptent des politiques qui se rapprochant aux HSE (Hygiène Sécurité Environnement) pour veiller au respect des normes de la sécurité, l'environnement et d'hygiène au sein de leurs unités de production dont le but est de réduire les accidents du travail, les risques industriels (pollution, incendies, ...) et aussi d'améliorer la qualité.

Dans ce contexte, nous allons étudier de façon approfondie d'une entreprise algérienne en l'occurrence l'E.N.I.E.M est une entreprise publique économique de droit algérien spécialisée dans l'électroménager.

Dans ce chapitre nous présenterons la méthodologique que nous avons adopté pour réaliser notre enquête, ainsi que le cas choisi pour effectuer notre étude. Nous allons présenter les différentes étapes par lesquelles nous sommes passés pour la réalisation de notre étude qui s'intitule « L'impact de la démarche hygiène et sécurité sur la motivation du personnel », dont en précisant les méthodes de recherche que nous avons suivi, les techniques de collecte de données et les méthodes d'analyse des résultats.

Chapitre III : La démarche HSE et son impact sur la motivation au cas de l'ENIEM

Section 01 : Présentation de l'organisme d'accueil et cadre méthodologique de la recherche

I. Présentation de l'organisme d'accueil

Nous présenterons dans cette section un aperçu global de l'entreprise ENIEM, nous allons prendre en considération les éléments liées à sa création, son champ d'activité, sa gamme de production, ses missions et ses objectifs ; et les différentes restructurations qu'elle a subie.

I.1. Historique et situation géographique de l'entreprise ENIEM

L'historique et la situation géographique de l'entreprise ENIEM .

I.1.1. Historique de l'entreprise

L'entreprise nationale des industries de l'électroménager (ENIEM) résulte d'un contrat établi dans le cadre du premier plan quadriennal, et signé le 21 Août 1971 avec un groupe d'entreprises allemandes représentées par le chef de file D.I.A.G (société allemande). Les travaux ont été entamés en 1972 et la réception des bâtiments avec tous les équipements nécessaires à ce lieu en juin 1977.

En 1983, l'ENIEM est issu de la restructuration organique de la SONELEC (société national de fabrication et de montage du matériel électrique et électronique) elle est donc une entreprise au statut de la société nationale.

En 1989, L'entreprise ENIEM est devenue une société par actions à un capital social de 40 millions de dinars. L'ENIEM est passé à l'autonomie, les premières réformes ont été engagées et dans ce cadre l'ENIEM fut dotée de tous les organes de gestion légaux :

- Une assemblée générale ;
- Un conseil d'administration ;
- Un capital social.

Le capital social de 10 279 800 000 da détenus en totalité par la société de gestion des participations. L'ENIEM est charger de la fabrication et la commercialisation des produits électroménager et dispose de :

- Complexe d'appareils ménager (CAM) à Tizi-Ouzou, entrer en production en Juin 1977 et fabrique tous les appareils ménager. Le champ d'activité de l'entreprise consiste en la conception, la fabrication, l'assemblage et la commercialisation des produits

Chapitre III : La démarche HSE et son impact sur la motivation au cas de l'ENIEM

électroménagers ainsi que la prise en charge du service après-vente. Composé de cinq (5) unités :

- Unité cuisson - Unité froid - Unité climatisation
- Unité prestations techniques - Unité commerciale.
- Unité de lampes de Mohammedia wilaya de Mascara entrée en production en 1979.

I.1.2. Situation géographique

L'entreprise nationale des industries de l'électroménager est implantée à Tizi-Ouzou, où elle bénéficie de plusieurs avantages en infrastructures externes consistant les routes dont la route nationale N° 12 et la voie ferrée « Tizi-Ouzou ».

Elle se trouve au sein de la zone industrielle AISSAT IDIR d'OUED AISSI distante de 07 km du chef-lieu de la wilaya de Tizi-Ouzou, elle s'étale sur une superficie de 40 hectares et elle relève administrativement de la commune de TIZI RACHED, daïra de TIZI RACHED, sa direction générale située au boulevard « STITI ALI », TIZI OUZOU.

I.1.3. Champ d'activité

L'entreprise est chargée dans le cadre national du développement économique, social et en liaison avec les structures et organismes concernés de développer la production des équipements, des produits et composants destinés aux différentes branches de l'électroménager notamment :

- Les équipements ménagers domestiques
- Les équipements ménagers industriels
- Les petits appareils ménagers.

Le champ d'activité de l'entreprise s'est élargi à la prise en charge de la fonction distribution et de promotion du service après-vente :

- ADIMEL
- ENAPEM
- ENAED

Ces trois partenaires qui sont liés par convention à ENIEM sont des entreprises publiques implantées sur l'ensemble du territoire national. Les clients relevant du secteur privé commercialisent les produits ENIEM.

Chapitre III : La démarche HSE et son impact sur la motivation au cas de l'ENIEM

I.2. Les objectifs et les missions de l'entreprise

I.2.1. Les objectifs de l'entreprise

Parmi les principaux objectifs que l'entreprise s'est assignés, nous pouvons citer :

- De maintenir sa position concurrentielle sur le marché, en améliorant la qualité des produits et en suivant l'évolution de ses parts de marché ;
- La maîtrise des coûts de production ;
- L'augmentation des capacités d'étude et de développement ;
- L'amélioration de la maintenance de l'outil de production des installations ;
- La valorisation des ressources humaines ;
- L'augmentation du volume de production ;
- L'augmentation de la production et l'amélioration de sa commercialisation ;
- Maintenir l'effort de la formation ;
- Accroître la satisfaction de ses clients.

I.2.2. Les missions de l'entreprise

La mission de l'ENIEM est d'assurer la fabrication, l'assemblage, la commercialisation, la distribution, le développement et la recherche dans les différentes branches de l'électroménager notamment :

- Les appareils de réfrigération et de congélation par unité froide ;
- Les appareils de cuisson par l'unité cuisson ;
- Les appareils de climatisation par l'unité de climatisation ;
- Les produits sanitaires par l'unité d'AIN DEFLA.

I.3. Délimitation du champ d'étude

Notre champ d'étude au sein de l'entreprise ENIEM est cerné dans l'unité froid.

I.3.1. Création de l'unité froide

L'unité froid est issue de la direction d'exploitation, elle possède des bâtiments industriels de stockage et des moyens adéquats à son exploitation. Sa mission est la production et le développement des produits de froid domestiques.

La direction de l'unité de manière à optimiser l'utilisation de ressources mise à sa disposition dans le cadre des orientations définies par la direction générale.

Chapitre III : La démarche HSE et son impact sur la motivation au cas de l'ENIEM

I.3.2. Composition de l'unité

Elle est composée de trois lignes de production scindée en sept départements et chaque département se compose de plusieurs services :

- Une ligne de réfrigérateur petit modèle
- Une ligne de réfrigérateurs grands modèles
- Une ligne de congélateur bahut et réfrigérateurs de 520L

Le département des ressources humaines : Il est composé de :

- Service de gestion du personnel
- Service moyen commercial

Le département technique : Il est composé de :

- Service études et développement
- Service méthodes de fabrication
- Service laboratoire central

Le département maintenance : Il est composé de :

- Service bureau technique
- Service équipe de fabrication
- Service équipement matière première
- Service outillage.

Le département qualité : Il est composé de :

- Service inspection matière
- Service inspection produit
- Service méthodes et qualité

Le département commercial : Il est composé de :

- Service achats
- Service gestion des stocks
- Service clients
- Service transit et douane

Le département finances et comptabilité : Il est composé de :

- Service comptabilité générale
- Service comptabilité analytique et budget

Le département production : Il est composé d'un service d'ordonnancement et de 11 ateliers.

II. Cadre méthodologique

Afin de mettre en pratique les notions théoriques que nous avons abordées dans les chapitres précédents nous avons opté pour deux instruments de collecte d'informations pour nous faciliter l'accès aux services de l'unité qui a fait l'objet de cette recherche à savoir l'entretien et le questionnaire.

Chapitre III : La démarche HSE et son impact sur la motivation au cas de l'ENIEM

II.1. L'entretien

Durant notre période de stage à l'unité froid au sein de l'ENIEM, pour accomplir notre enquête, nous avons procédé à des entretiens avec les responsables de la cellule l'hygiène, sécurité.

Selon ces responsables, la démarche d'hygiène et sécurité occupe une place primordiale dans l'entreprise, en effet, elle veille sur le respect de la réglementation ainsi sa participation aux études de danger et à la prévention des risques professionnels.

La cellule l'hygiène, sécurité a pour mission principale :

- Aménagement du poste de travail ;
- Organisation matérielle ;
- Préparation de l'environnement physique du travail ;
- Elaboration des plans techniques ;
- Evaluation des risques liés au travail.

La commission effectue des réunions ordinaires mensuellement dont l'ordre du jour est discuté entre les différents membres, qui sont souvent sanctionnées avec des procès-verbaux (PV) de réunions. Comme elle effectue des réunions d'urgence en cas d'accident.

Les responsables d'hygiène et sécurité nous ont confirmé que les salariés de l'entreprise rencontrent des difficultés pendant l'exécution de leurs tâches (nuisance générée par l'utilisation des machines) et ils ne cessent de réclamer l'amélioration des conditions de travail au responsable de l'entreprise.

Ces enquêtés nous ont également confirmé qu'ils sont toujours au service des employés en leur fournissant une protection nécessaire, les sensibilisant aux risques pouvant résulter de l'utilisation des machines afin d'assurer leur sécurité et travailler confortablement. Ajoutons à cela, les responsables nous ont expliqué aussi la méthode AMDEC (Analyse des Modes de Défaillance de leur Effet et de leur Criticité) qui est utilisée pour l'analyse des risques, ayant pour but d'assurer une production améliorée est une diminution des risques inhérents au système étudié et l'utilisation de document unique pour l'évaluation des risques professionnels (voir l'annexe).

Chapitre III : La démarche HSE et son impact sur la motivation au cas de l'ENIEM

II.2. La taille de l'échantillon

L'échantillonnage est l'ensemble des opérations permettant de sélectionner un sous ensemble d'une population en vue de constituer un échantillon, et pour obtenir des résultats plus précis dans l'étude de phénomène. Il permet d'économiser le temps, et l'effort et rend la recherche plus objective, car dans certaines enquêtes l'étude de la population dans son ensemble ne peut être réalisée. Dans ce contexte l'exactitude des résultats obtenus dépend de l'échantillon et du degré de représentation de ce dernier dans la population de la recherche. Nous avons déterminé notre échantillon par rapport à la population mère. D'après les résultats de cette sélection, celui-ci a été estimé, pour un intervalle de confiance de 95% et une marge d'erreurs de 10% pour l'ENIEM. Ce qui signifie respectivement, 83 employés au sein de l'ENIEM.

Le tableau suivant synthétise l'ensemble de ces résultats remplissant le critère de représentativité selon la formule suivante :

$$S = \frac{X^2 NP (1 - P)}{d^2 N - 1 + X^2 P (1 - P)}$$

- **S** = la taille de l'échantillon nécessaire
- **X²** = Table valeur du Chi deux pour 1 degré de liberté et un niveau de confiance de 95% soit la valeur de : 3,8416
- **N** = la taille de la population
- **P** = la proportion de la population (censée être 50% du moment que cela, permet de garantir la taille de l'échantillon maximal)
- **d** = degré de précision accepté (0,05).

Le tableau suivant synthétise l'ensemble de ces résultats¹.

¹ Zahia BOUZIDA, « L'impact de la démarche qualité sur la performance des entreprises industrielles Algériennes Cas de: ENIEM et Condor Electronics » Université Mouloud Mammeri de Tizi-Ouzou, Sous la Direction du : Pr. Amina AISSAT née LEGHIMA, thèse de doctorat en sciences commerciale, promotion 2019, P.194

Chapitre III : La démarche HSE et son impact sur la motivation au cas de l'ENIEM

Tableau N°03 : L'échantillon de l'étude ²

| | Population mère (RH) | L'échantillon de l'étude (RH) | |
|-------|----------------------|-------------------------------|------|
| | | En Nombres | En % |
| ENIEM | 619 | 83 | 10% |

Source : Résultat de l'enquête

II.3. Le questionnaire :

Pour mener à bien notre enquête, un questionnaire est établi et renseigné par 55 employés sur 83 de l'entreprise ENIEM.

Notre questionnaire est réparti en cinq axes principaux :

AXE 01 : Présentations des données personnelles

AXE 02 : Les conditions de travail

AXE 03 : Sécurité au travail

AXE 04 : Horaires de travail

AXE 05 : Les accidents du travail

Section 02 : Interprétation et synthèse des résultats

Dans cette partie nous allons procéder à l'interprétation de données collectées et faire une synthèse des résultats obtenus.

AXE 01 : Présentation des données personnelles.

Tableau N° 04 : La répartition de l'effectif selon le sexe

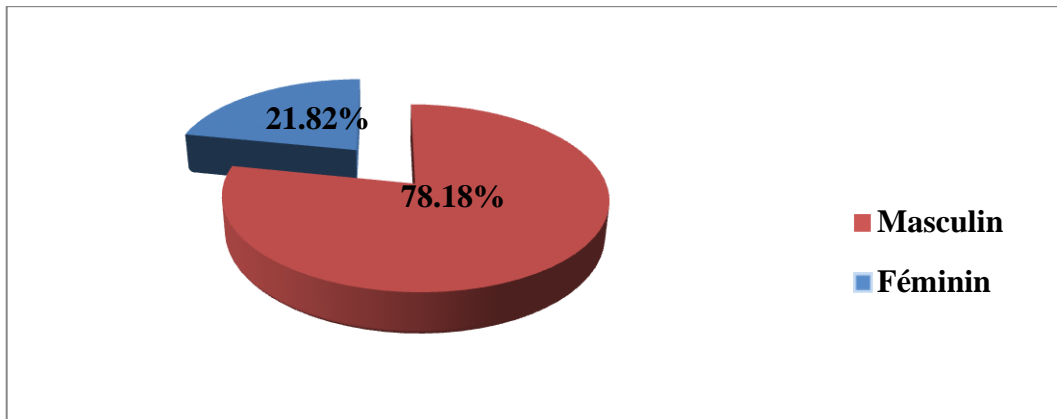
| Sexe | Effectif | Pourcentage |
|----------|----------|-------------|
| Masculin | 43 | 78.18% |
| Féminin | 12 | 21.82% |
| Total | 55 | 100% |

Source : Réalisé par nos soins, résultat de l'enquête.

² Résultats obtenus ont été vérifiés par-là l'application « Simple Size Calculator » disponible sur le site <http://www.surveysystem.com/sscalc.htm>.

Chapitre III : La démarche HSE et son impact sur la motivation au cas de l'ENIEM

Figure N° 09 : La répartition de l'effectif selon le sexe



Source : Réalisé par nos soins, résultat de l'enquête.

A partir de ce tableau, nous constatons que la catégorie la plus dominante est celle de sexe masculin avec un pourcentage de 78.18 %. Par contre, la présence du sexe féminin est très faible, avec un pourcentage de 21.82%.

D'après cette analyse nous constatons que cela est dû à la nature des activités exercées à l'entreprise « ENIEM », qui exige une capacité et une force physique pour mener une tâche, le travail de nuit, les déplacements. Ainsi, ces activités peuvent provoquer un danger sur la santé du travailleur dans la mesure où ils sont exposés au risque, comme le bruit, les blessures, etc. C'est pour cela que l'entreprise « ENIEM » recrute le sexe masculin sur les zones de production afin, d'accroître la productivité et diminuer les risques professionnels. Entre outre, le taux faible de sexe féminin s'explique par la limitation de leur travail à l'administration et au laboratoire, suite à la fragilité et irrésistible pour le travail qui demande l'effort physique.

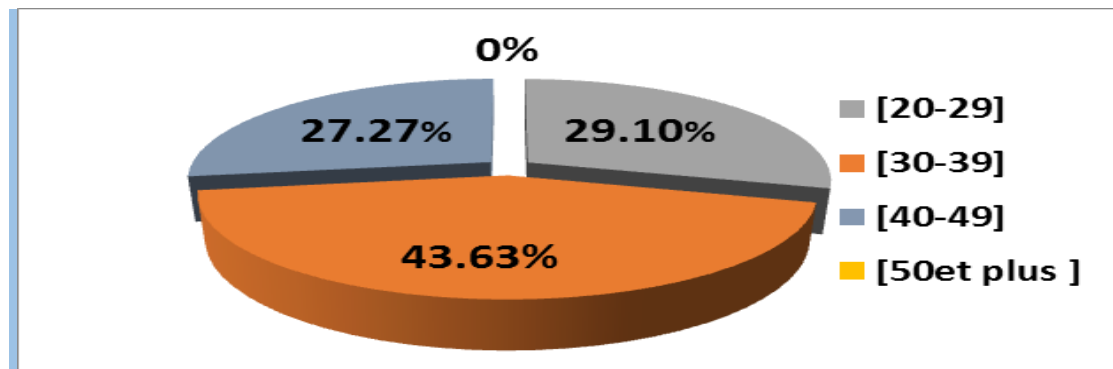
Tableau N° 05 : La répartition de l'effectif selon l'âge

| Age | Nombre | Pourcentage |
|------------|--------|-------------|
| [20-29] | 16 | 29.10% |
| [30-39] | 24 | 43.27% |
| [40-49] | 15 | 27.27% |
| 50et plus] | 00 | 00% |
| Total | 55 | 100% |

Source : Réaliser par nos soins, résultat de l'enquête.

Chapitre III : La démarche HSE et son impact sur la motivation au cas de l'ENIEM

Figure N° 10 : La répartition de l'effectif selon l'âge



Source : Réalisé par nos soins, résultat de l'enquête.

D'après les données de la figure, nous remarquons que la classe d'âge [30 -39] ans est la plus élevée par un taux de 43.63%, puis les personnes âgées entre [20 – 29ans] avec 29.10%, 27.27% représente les personnes âgées entre [40 – 49 ans], enfin sans enregistrer aucune personnes à la classe d'âge de [50 ans et plus].

Donc nous constatons que l'entreprise ENIEM donne l'importance à la classe moyenne de [30-39 ans], sans oublier l'importance accordée à la catégorie expérimentée, classe [40 – 49 ans], qui vient en deuxième place.

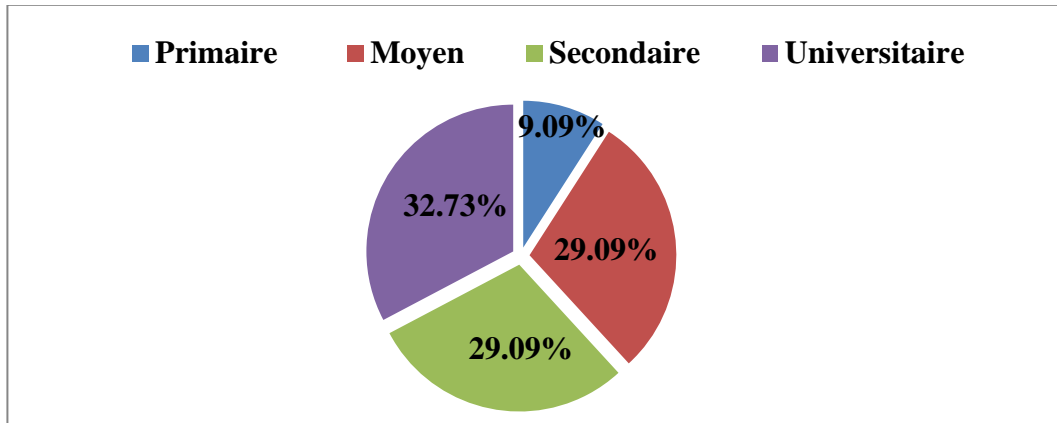
Tableau N°06 : Présentation de niveau d'instruction du personnel

| Niveau d'instruction | Effectif | Pourcentage |
|----------------------|-----------|-------------|
| Primaire | 05 | 9.09% |
| Moyen | 16 | 29.09% |
| Secondaire | 16 | 29.09% |
| Université | 18 | 32.73 |
| Total | 55 | 100% |

Source : Réaliser par nos soins, résultat de l'enquête.

Chapitre III : La démarche HSE et son impact sur la motivation au cas de l'ENIEM

Figure N° 11 : Niveau d'instruction du personnel



Source : Réalisé par nos soins, résultat de l'enquête.

Nous constatons d'après les données du tableau que la majorité des interrogés à un niveau Universitaire Avec un pourcentage de 32.73%, suivi par ceux qui ont un niveau moyen par 29.09% et 29.09 ont un niveau Secondaire, et 9.09% représenter le niveau primaire.

Nous observons, d'après ces résultats, que l'entreprise donne l'importance à la catégorie du personnel qui ont un niveau universitaire, ce qui implique que l'organisation a besoin du personnel qualifié, qui ont des diplômes supérieur, et qui ont acquis une certaine connaissance afin d'aider l'organisation à faire face à l'exigence que l'environnement peuvent l'influencer.

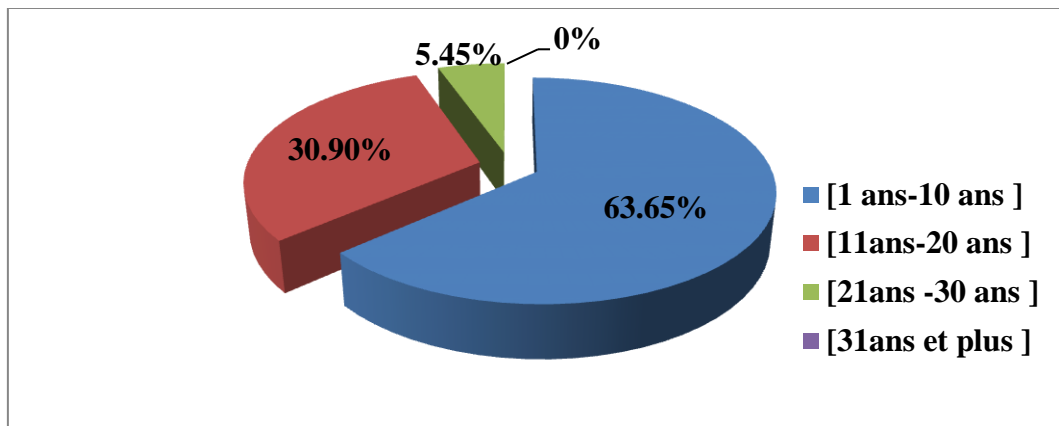
Tableau N° 07 : La répartition des enquêtés selon l'ancienneté au travail.

| L'expérience | Effectif | Pourcentage |
|-----------------|----------|-------------|
| [1 ans-10 ans] | 35 | 63.65% |
| [11ans-20 ans] | 17 | 30.90% |
| [21ans -30 ans] | 03 | 5.45% |
| [31ans et plus] | 00 | 00% |
| Total | 55 | 100% |

Source : Réaliser par nos soins, résultat de l'enquête.

Chapitre III : La démarche HSE et son impact sur la motivation au cas de l'ENIEM

Figure N° 12 : La répartition des enquêtés selon l'ancienneté au travail.



Source : Réalisé par nos soins, résultat de l'enquête.

Le tableau ci-dessus montre la répartition des enquêtés en fonction de l'ancienneté au travail. En effet, la catégorie qui a plus d'expérience représente de [1-10 ans], avec un pourcentage de 63.65%, suivi de la catégorie de [11-20 ans] avec un taux de 30.90% mais 5.45% pour une catégorie d'expérience entre [21-30ans] et en fin 0% pour la catégorie d'expérience entre [31ans et plus].

Nous constatons dans ce tableau que, la plus part de nos enquêtés ont entre [1- 10 ans] d'expérience et plus élevée, cela est due à la fidélité des salariés à l'entreprise ENIEM, qui encouragé et motivé ses salarié afin, d'assurer la stabilité et l'autonomie au travail, pour avoir des connaissances et des compétences en vue de contribuer à l'amélioration de la fluidité de l'entreprise.

Cela est dû à la motivation des salariés, en particulier par le facteur de rémunération. En effet, et selon les résultats de la recherche, nous constatons que le travailleur est motivé plus par son salaires que par les conditions du travail. Ainsi, ils sont obligés de continuer de travailler dans le même travail pour répondre aux besoins de leur famille. Donc, les travailleurs veillent sur la préservation de leurs postes de travail.

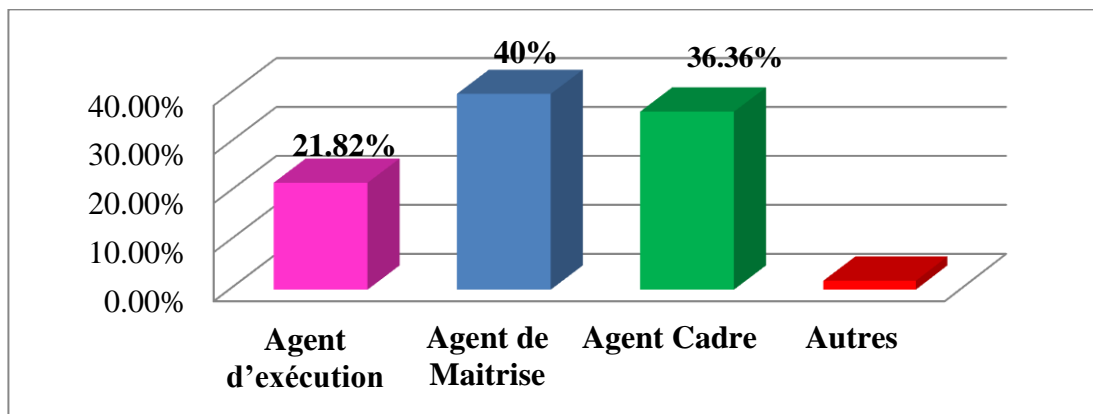
Chapitre III : La démarche HSE et son impact sur la motivation au cas de l'ENIEM

Tableau N°08 : La répartition des enquêtés selon le statut professionnel et niveau d'instruction

| Statut professionnel | Effectif | Pourcentage |
|----------------------|-----------|-------------|
| Agent de cadre | 20 | 36.36% |
| Agent de maitrise | 22 | 40% |
| Agent d'exécution | 12 | 21.82% |
| Autres | 01 | 1.82% |
| Total | 55 | 100% |

Source : Réaliser par nos soins, résultat de l'enquête.

Figure N° 13 : La répartition des enquêtés selon le statut professionnel et niveau d'instruction



Source : Réalisé par nos soins, résultat de l'enquête.

Ce tableau ci-dessus, indique la répartition des différentes catégories socio professionnel en fonction du niveau d'instruction. Dès lors, nous constatons que, les agents de maitrises ont un niveau d'instruction plus élevé qui est représenté par le pourcentage de 40%. Suivi par la catégorie des cadres ont un niveau d'instruction secondaire qui représente le pourcentage de 36.36%, Tandis que, la catégorie des agents d'exécution à un niveau d'instruction le moins élevée à savoir, avec un pourcentage de 21.82% et d'autres catégories avec un pourcentage de 1.82%.

A travers ces données, nous constatons que la répartition des différentes catégories socioprofessionnelles est déterminée par le niveau d'instruction. Autrement dit, plus le niveau d'instruction est élevé plus le salarié occupe un poste de responsabilité, c'est-à-dire un travail dans l'administration. Ainsi, le niveau d'instruction de la catégorie des agents d'exécution est inférieur par rapport aux autres catégories, cela s'explique par le postes occupée ou la nature de travail qui n'exigent pas un niveau d'instruction élevé, mais plutôt demande l'effort

Chapitre III : La démarche HSE et son impact sur la motivation au cas de l'ENIEM

physique. Quant aux autres catégories, leurs niveaux d'instructions déterminent la nature des postes occupés. Nous déduisons que, l'occupation de poste dépend de niveau d'instruction.

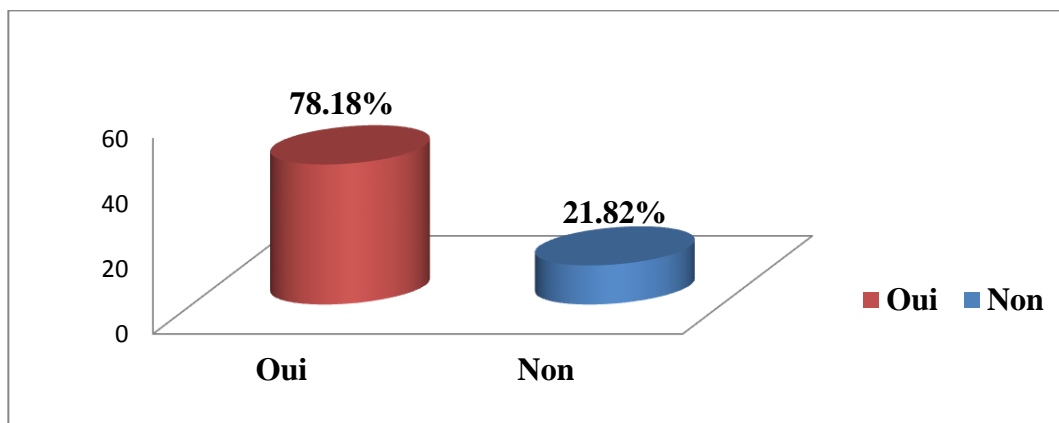
AXE 02 : Les conditions de travail

Tableau N°09 : Le rapport entre le poste et les compétences

| Réponse | Effectif | Pourcentage |
|---------|----------|-------------|
| Oui | 43 | 78.18% |
| Non | 12 | 21.82% |
| Total | 55 | 100% |

Source : Réaliser par nos soins, résultat de l'enquête.

Figure N° 14 : Le rapport entre poste et compétences



Source : Réalisé par nos soins, résultat de l'enquête.

D'après la figure N° 06 nous observons, que 78.18% des salariés occupé un poste qui les compatible avec leurs compétences, par contre 21.82% des salariés, leur poste ne répond pas à leurs compétences.

Nous notons que la majorité des salariés qui occupe des différents poste au sein de L'ENIEM, répondent à leurs compétences. Par contre, une minorité des salariés leurs postes ne correspond pas à leurs compétences d'où ils jugent qu'ils peuvent occuper des postes supérieurs à leurs postes actuels.

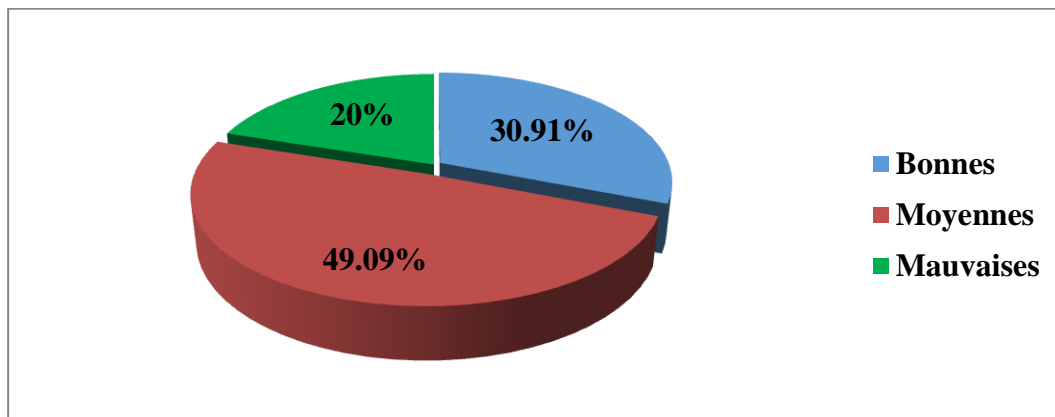
Chapitre III : La démarche HSE et son impact sur la motivation au cas de l'ENIEM

Tableau N°10 : Le résultat de l'échantillon d'étude selon les conditions de travail

| Les conditions de travail | Effectif | Pourcentage |
|---------------------------|----------|-------------|
| Bonnes | 17 | 30.91% |
| Moyennes | 27 | 49.09% |
| Mauvaises | 11 | 20% |
| Total | 55 | 100% |

Source : Résultat de l'enquête.

Figure N° 15 : Le résultat de l'échantillon d'étude selon les conditions de travail



Source : Réaliser par nos soins, résultat de l'enquête.

A partir du tableau ci-dessus, nous retenons que la majorité des interrogés avec un pourcentage de 49.09% % trouvent leurs conditions de travail moyennes et 20% jugent que l'état des conditions de travail dans cette entreprise est mauvaises par contre 30.91% des interrogés pensent que leurs condition sont bonnes. Pour ceux qui jugent leurs conditions de travail mauvaises cette situation peut s'expliquer par la fonction principale de l'entreprise qui est à la recherche des bénéfices qui coûte moins chère. Mais la majorité des salariés de L'ENIEM travaillent dans des conditions moyennes.

Chapitre III : La démarche HSE et son impact sur la motivation au cas de l'ENIEM

Tableau N°11 : Le résultat de l'enquête selon l'exécution de travail

| Exigences de travail | Effectif | Pourcentage |
|---------------------------------------------------------|----------|-------------|
| Porter au déplacer de lourdes charges | 27 | 27% |
| Rester longtemps dans une position pénible ou fatigante | 19 | 19% |
| Effectuent des mouvements douloureux ou fatigants | 13 | 13% |
| Subir des secousses ou des vibrations | 18 | 18% |
| Rester longtemps devant l'écran de l'ordinateur | 23 | 23% |
| Total | 100 | 100% |

Source : Réaliser par nos soins, résultat de l'enquête.

Selon les résultats de tableau ci-dessus, nous constatons que 27% des enquêtés déplacent de lourdes charges, suivi par un pourcentage de 23% des salariés qui restent longtemps devant l'écran de l'ordinateur qui est dû à la nature de leurs travail, et avec un taux de 19% qui représente les employés restent longtemps dans une position pénible ou fatigante généralement il s'agit d'une chaise ou lors de l'exécution de leurs tâches. En suite un pourcentage de 18% des travailleurs qui subissent des secousses ou des vibrations et en dernier lieu les salariés qui effectuent des mouvements douloureux ou fatigants avec un taux de 13%.

Nous déduisons d'après ces données que la plupart des salariés, leurs travail exige de porter ou déplacer de lourdes charges pour toutes les catégories socioprofessionnelles.

NB : La majorité des interrogés ont donné plus de réponse.

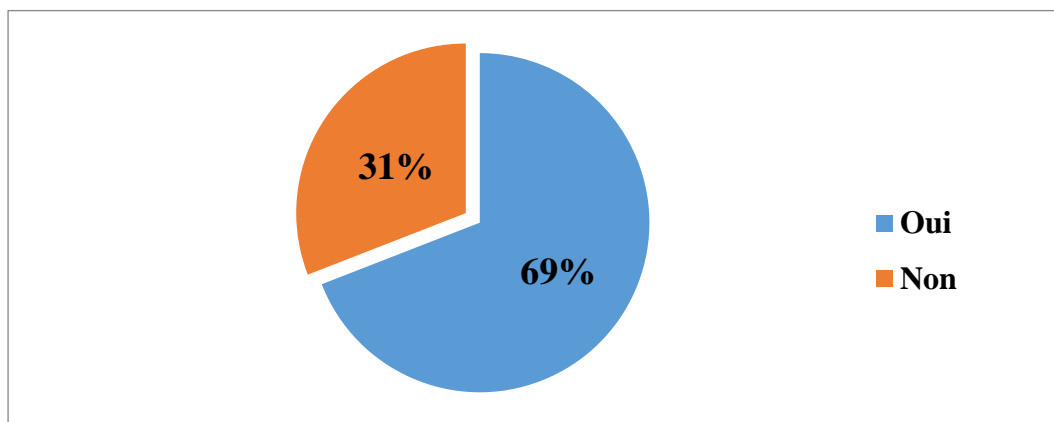
Chapitre III : La démarche HSE et son impact sur la motivation au cas de l'ENIEM

Tableau N° 12 : La disposition des équipements nécessaires pour l'exécution des tâches.

| Réponse | Effectif | Pourcentage |
|---------|----------|-------------|
| Oui | 38 | 69.1% |
| Non | 17 | 30.90% |
| Total | 55 | 100% |

Source : Réaliser par nos soins, résultat de l'enquête.

Figure N° 16 : La disposition des équipements nécessaires pour l'exécution des tâches.



Source : Réalisé par nos soins, résultats de l'enquête.

Selon les données collectées nous constatons que 69.1% répondus par oui sont satisfaits à la disposition des équipements nécessaire pour l'exécution de leurs tâches, contrairement avec un taux de 30.90 % qui ont répondu par non qui n'ont pas du tout satisfait à l'absence de la non disposition d'équipements nécessaires pour l'exécution de leurs tâches et au manque de quelque équipement par rapport au poste exécuter.

A travers de cette analyse, on remarque que l'entreprise ENIEM presque s'occupe des besoins de ces salaries, elle prend en considération la disposition des équipements nécessaires, et cela pour le bien être des travailleurs dans l'entreprise.

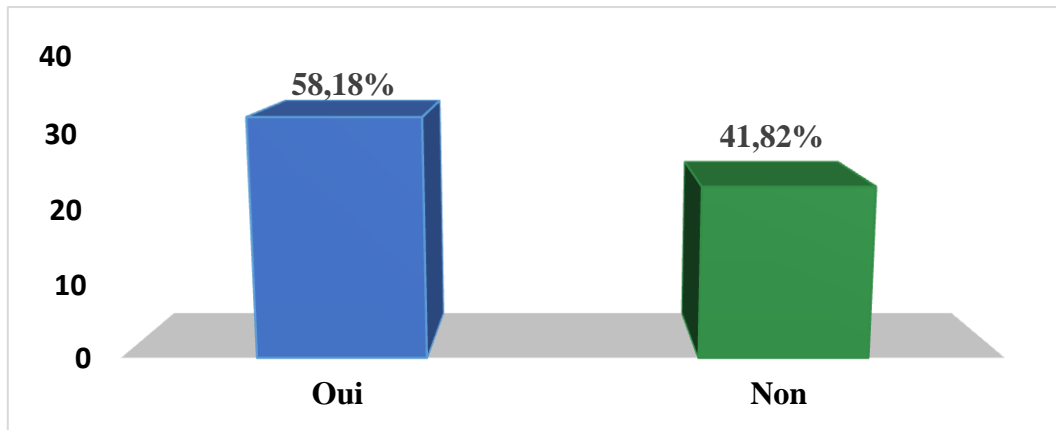
Tableau N° 13 : L'exigence de travail pour les moyens de protection.

| Réponse | Effectif | Pourcentage |
|---------|----------|-------------|
| Oui | 32 | 58,18% |
| Non | 23 | 41,82% |
| Total | 55 | 100% |

Source : Réaliser par nos soins, résultat de l'enquête.

Chapitre III : La démarche HSE et son impact sur la motivation au cas de l'ENIEM

Figure N° 17 : L'exigence de travail pour les moyens de protection.



Source : Réalisé par nos soins, résultat de l'enquête.

D'après les résultats de ce tableau nous remarquons un taux de 58.18% pour les enquêtés que leurs poste exige l'utilisation des moyens de protections pendant l'exécution de leurs tâches, et selon quelque réponse des enquêtés de notre échantillon, en trouve que les moyens de protection stimule : les gans, les chaussures de sécurité, les lunettes de sécurité, la tenue spéciale, etc. Après cette analyse des données ce tableau si dessus .Nous constatons que la plupart des enquêtés que leurs poste exige la nécessité d'utilisation des moyens de protection, c'est la nature de leurs poste qui l'oblige de travailler avec ces moyens.

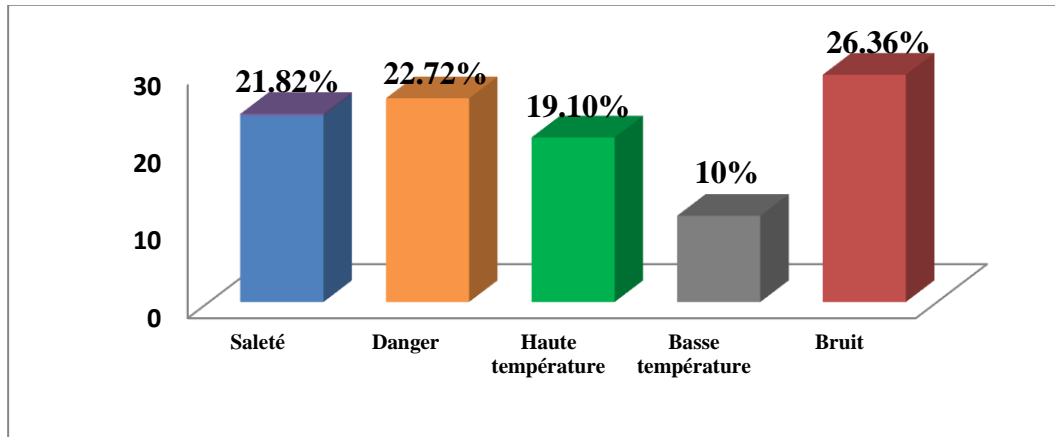
Tableau N°14 : Les inconvénients sur le lieu de travail.

| Type d'inconvénients | Effectif | Pourcentage |
|----------------------|----------|-------------|
| Saleté | 24 | 21.82% |
| Danger | 25 | 22.72% |
| Haute température | 21 | 19.10% |
| Basse température | 11 | 10% |
| Bruit | 29 | 26.36% |
| Total | 110 | 100% |

Source : Réaliser par nos soins, résultat de l'enquête.

Chapitre III : La démarche HSE et son impact sur la motivation au cas de l'ENIEM

Figure N° 18 : Les inconvénients sur le lieu de travail.



Source : Réalisé par nos soins, résultat de l'enquête.

D'après le tableau ci déçu nous constatons que 26.36% des enquêtes l'existence de bruit au milieu de travail, suivie par le danger avec un pourcentage de 22.72%, la saleté avec un pourcentage de 21.82% en dernier lieu la haute température et Basse température avec un pourcentage de 19.10% et 10% successivement.

Nous déduisons que l'existence de bruit, saleté et température sont dus au manque de contrôle par le comité d'hygiène et sécurité au niveau de l'entreprise ENIEM.

NB : La majorité des interrogés ont donnés plus de réponse.

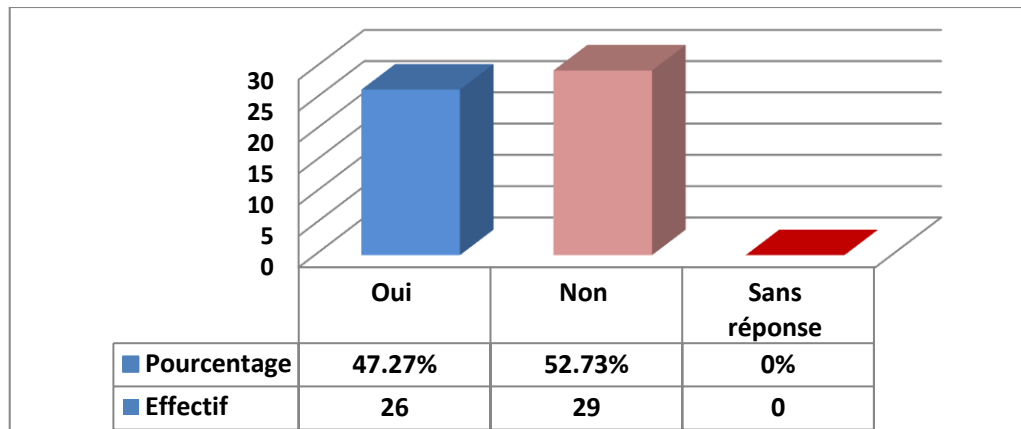
Tableau N°15 : Le résultat de l'enquête selon d'étude la satisfaction des salariés par les conditions de travail.

| | Effectif | Pourcentage |
|---------------------|----------|-------------|
| Oui | 26 | 47.27% |
| Non | 29 | 52.73% |
| Sans réponse | 00 | 00% |
| Total | 55 | 100% |

Source : Réaliser par nos soins, résultat de l'enquête.

Chapitre III : La démarche HSE et son impact sur la motivation au cas de l'ENIEM

Figure N° 19 : La satisfaction des salariés sur les conditions de travail.



Source : Réalisé par nos soins, résultat de l'enquête.

D'après les réponses fournies par nos enquêtés, nous remarquons que la majorité de notre échantillon affirme que ne sont pas satisfait des conditions de travail avec un pourcentage de 52.73% et le reste de nos enquêtés indique le contraire avec un taux de 47.27%. A travers cette analyse nous pouvons dire que les conditions de travail ne constituent pas une préoccupation de l'entreprise ENIEM ce qui amener à la démotivation de ses employés et cela peuvent conduit à une baisse de la qualité de la productivité qui engendre des effets négatives pour l'entreprise elle-même.

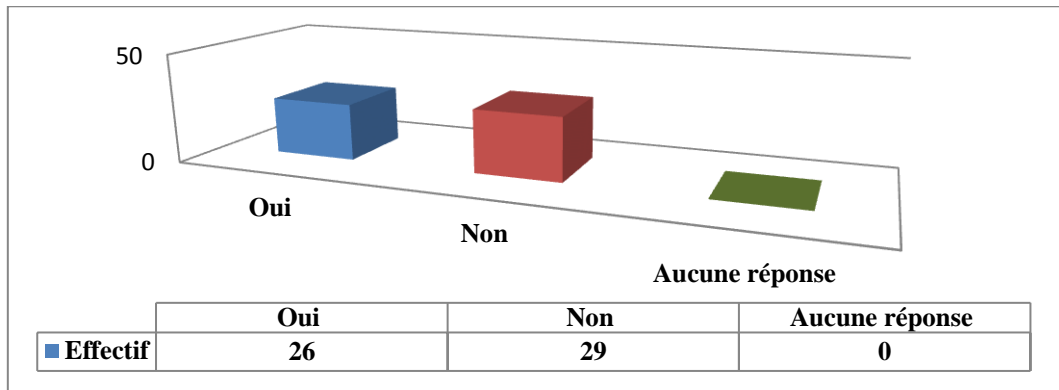
Tableau N° 16 : La possibilité de discuter l'amélioration de leurs conditions de travail avec leurs employeurs.

| | Effectif | Pourcentage |
|----------------|----------|-------------|
| Oui | 26 | 47.27% |
| Non | 29 | 52.73% |
| Aucune réponse | 0 | 0 |
| Total | 55 | 100% |

Source : Réaliser par nos soins, résultat de l'enquête.

Chapitre III : La démarche HSE et son impact sur la motivation au cas de l'ENIEM

Figure N° 20 : La possibilité de discuter l'amélioration de leurs conditions de travail avec leurs employeurs.



Source : Réaliser par nos soins, résultat de l'enquête.

Selon le tableau ci-dessus nous constatons que 52.73% des enquêtés n'ont pas la possibilité de discuter l'amélioration de leurs condition du travail avec leurs supérieurs, et par contre 47,5% ont la possibilité de discuter l'amélioration de leurs conditions du travail avec leurs supérieurs.

D'après les résultats de ce tableau, les responsables de la sécurité et santé au travail n'offrent pas les possibilités pour les salariés de parler sur leurs conditions du travail. Cela s'exprime par une faible communication entre les responsables de sécurité et santé au travail et les salariés en ce qui concerne les conditions de travail.

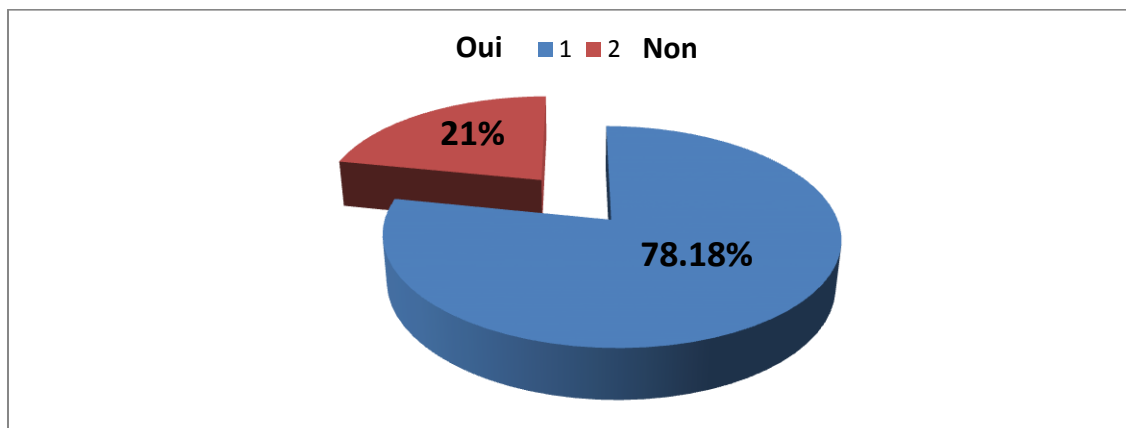
Tableau N°17 : L'amélioration des conditions de travail.

| Réponse | Effectif | Pourcentage |
|--------------|----------|-------------|
| Oui | 43 | 78.18% |
| Non | 12 | 21.82% |
| Total | 55 | 100% |

Source : Réaliser par nos soins, résultat de l'enquête.

Chapitre III : La démarche HSE et son impact sur la motivation au cas de l'ENIEM

Figure N° 21 : L'amélioration des conditions de travail.



Source : Réaliser par nos soins, résultat de l'enquête.

Nous constatons, d'après ce tableau ci-dessus un taux de 78.18% pour les enquêtés qui déclarent qu'ils sont pour l'amélioration des conditions de travail chose que l'entreprise doit prendre en considération, contrairement au taux de 21.82% des salariés interrogés.

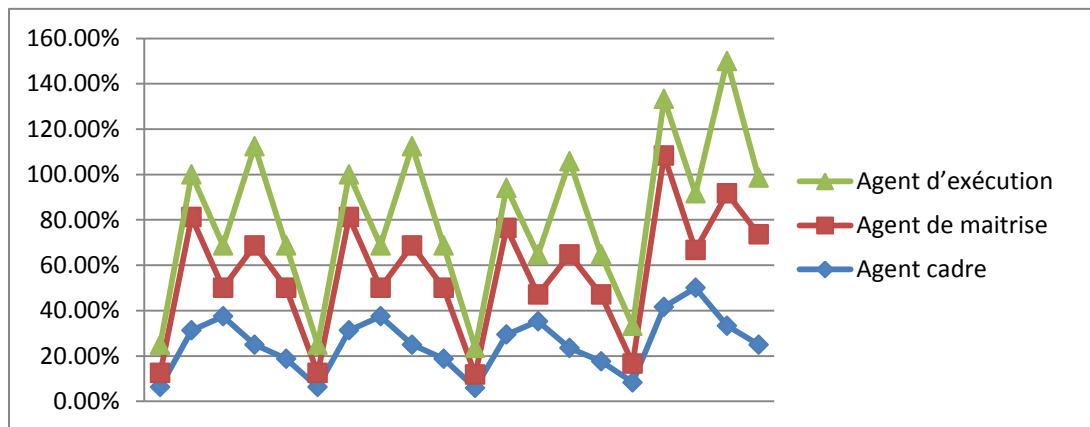
Tableau n°18 : Les améliorations apportées sur les conditions de travail et leurs états de satisfaction

| | | Agent cadre | Agent de maîtrise | Agent d'exécution |
|-------------------------------------|-------------------|-------------|-------------------|-------------------|
| Votre satisfaction au poste | Très insatisfait | 6.25% | 6.25% | 12.5% |
| | Insatisfait | 31.25% | 50% | 18.75% |
| | Indifférent | 37.5% | 12.5% | 18.75% |
| | Satisfait | 25% | 43.75% | 43.75% |
| | Non satisfait | 18.75% | 31.25% | 18.75% |
| Le rendement au travail | Très satisfait | 6.25% | 6.25% | 12.5% |
| | Insatisfait | 31.25% | 50% | 18.75% |
| | Indifférent | 37.5% | 12.5% | 18.75% |
| | Satisfait | 25% | 43.75% | 43.75% |
| | Satisfait | 18.75% | 31.25% | 18.75% |
| Réduit le taux d'absentéisme | Très insatisfait | 5.88% | 5.88% | 11.76% |
| | Insatisfait | 29.41% | 47.05% | 17.64% |
| | Indifférent | 35.29% | 11.76% | 17.64% |
| | Satisfait | 23.52% | 41.17% | 41.17% |
| | Insatisfait | 17.64% | 29.41% | 17.64% |
| La motivation des employés | Très insatisfaits | 8.33% | 8.33% | 16.66% |
| | Insatisfaits | 41.66% | 66.66% | 25% |
| | Indifférents | 50% | 16.66% | 25% |
| | Satisfait | 33.33% | 58.33% | 58.33% |
| | Insatisfaits | 25% | 48.66% | 25% |

Source : Résultat de l'enquête.

Chapitre III : La démarche HSE et son impact sur la motivation au cas de l'ENIEM

Figure N° 22 : Les améliorations apportées sur les conditions de travail et leurs états de satisfaction



Source : réalisé par nos soins, résultats de l'enquête.

NB : la majorité des interrogés ont donné plus de réponse.

L'interprétation des données ci-dessus, nous permet de dresser un constat que les agents cadre préfèrent rester indifférent par rapport au poste, rendement, absentéisme et à la motivation des employés dans le milieu de travail.

Aussi, les agents de maintrise reclament leurs insatisfactions par rapport à l'amélioration des conditions de travail et selon cette réaction l'amélioration des conditions n'a pas d'impact sur sur leurs motivation ni leur rendement au travail et par conséquent ne réduit pas l'absentéisme.

Quand aux agents d'exécution ils ont montré leurs satisfactions quand à l'amélioration des conditions de travail notamment dans la motivation. Cela aussi se constate dans le rendement au travail et la réduction du taux d'absentéisme.

Donc les conséquences d'améliorations des conditions de travail sont variables selon le poste occupé dans l'unité froid dans l'entreprise.

Chapitre III : La démarche HSE et son impact sur la motivation au cas de l'ENIEM

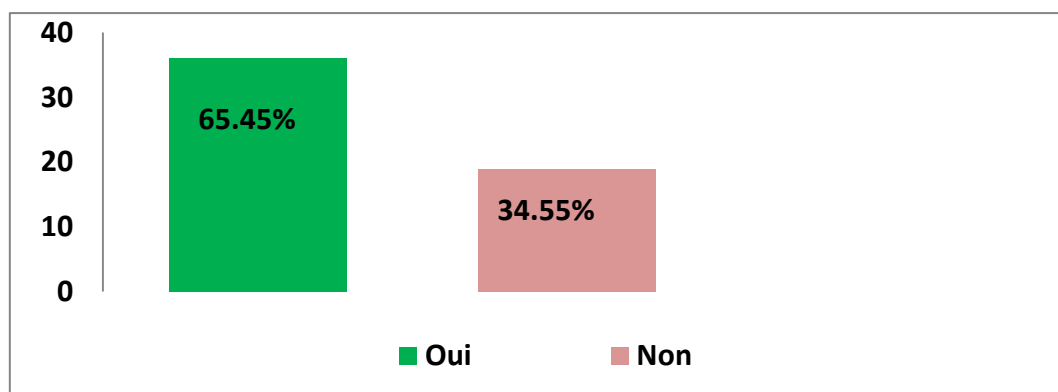
AXE 03 : La sécurité au travail

Tableau N° 19 : La sensibilisation des risques Professionnels.

| Réponse | Effectif | Pourcentage |
|----------------|----------|-------------|
| Oui | 36 | 65.45% |
| Non | 19 | 34.55% |
| Aucune réponse | 00 | 00% |
| Total | 55 | 100% |

Source : Réaliser par nos soins, résultat de l'enquête.

Figure N° 23 : La sensibilisation des risques professionnels



Source : Réalisé par nos soins, résultat de l'enquête.

Nous avons constaté que la majorité des salariés sont satisfait de la politique de sensibilisation aux risques professionnels appliquée par la commission, cela retrace la bonne image de la politique de prévention des risques professionnels adoptée par l'entreprise qui peut s'expliquer par la prudence des salariés dans l'exécution de leurs tâches et le respect des règles de sécurité.

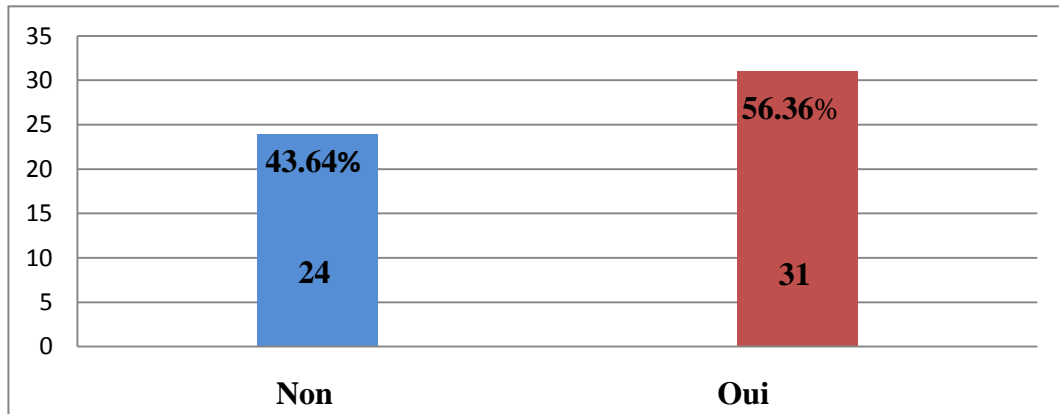
Tableau N° 20 : L'information à propos des machines qui peuvent causées des risques.

| Réponse | Effectif | Pourcentage |
|---------|----------|-------------|
| Oui | 31 | 56.36% |
| Non | 24 | 43.64% |
| Total | 55 | 100% |

Source : Réaliser par nos soins, résultat de l'enquête.

Chapitre III : La démarche HSE et son impact sur la motivation au cas de l'ENIEM

Figure N° 24 : L'information à propos des machines qui peuvent causées de risque.



Source : Réalisé par nos soins, résultat de l'enquête.

A partir des résultats de tableau ci-dessus, nous constatons qu'au niveau de l'entreprise enquêté et plus précisément au niveau de son service HSE que la sensibilisation aux risques couvre la majorité des effectifs de celle-ci. A cet effet, 56.36% des enquêtés se trouvent informer quant aux risque dû à l'usage de certaines machines.

A cet effet, nous remarquons que l'entreprise ENIEM et précisément le service HSE est conscient de l'importance de l'information et veille à prévenir les travailleurs des machines qui peuvent causés des risques sur les salariés de l'entreprise elle-même.

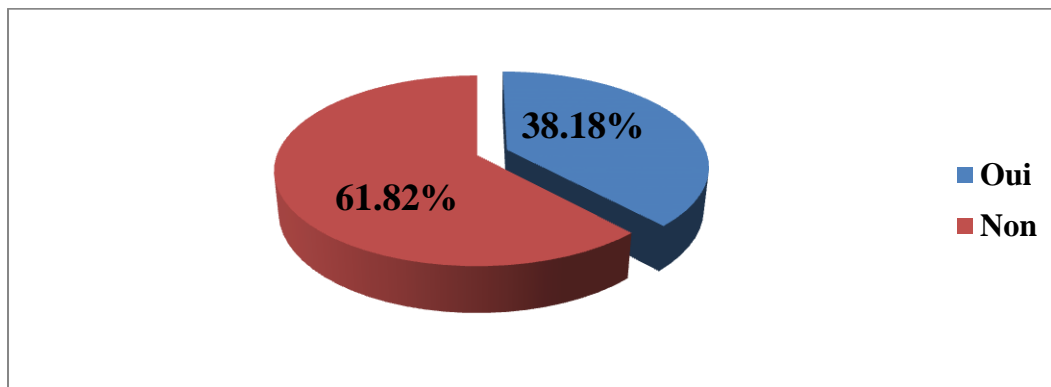
Tableau N° 21 : La perception d'avantage de HSE

| Réponse | Effectif | Pourcentage |
|---------|----------|-------------|
| Oui | 21 | 38.18% |
| Non | 34 | 61.82% |
| Total | 55 | 100% |

Source : Réaliser par nos soins, résultat de l'enquête.

Chapitre III : La démarche HSE et son impact sur la motivation au cas de l'ENIEM

Figure N° 25 : La perception d'avantage de HSE



Source : Réalisé par nos soins, résultat de l'enquête.

Nous constatons que la majorité des salariés n'ont pas accès à la formation HSE, mais sont sensibilisés au risques qu'ils peuvent rencontrer dans l'exécution de leurs tâches habituelles.

Tableau N° 22 : Importance de la formation en matière de HSE

| L'importance de formation | Effectif | Pourcentage |
|-------------------------------------------|----------|-------------|
| Vous facilitent la tâche au travail | 31 | 32.98% |
| Vous permettent de travailler en sécurité | 26 | 27.65% |
| Vous motivent pour un meilleur rendement | 16 | 17.02% |
| Prise de conscience sur les dangers | 21 | 22.35% |
| Total | 94 | 100% |

Source : Réaliser par nos soins, résultat de l'enquête.

Engager une formation dans le domaine de HSE demeure une nécessité absolue pour l'entreprise ENIEM, et cela en ce qu'elle lui apporte en termes de :

- Faciliter des tâches au travail (32.98%)
- Permettre de travailler en sécurité (27,65%)
- Motiver les salariés pour un meilleur rendement (17,02%)

Chapitre III : La démarche HSE et son impact sur la motivation au cas de l'ENIEM

- Prise de conscience des dangers (22,35%)

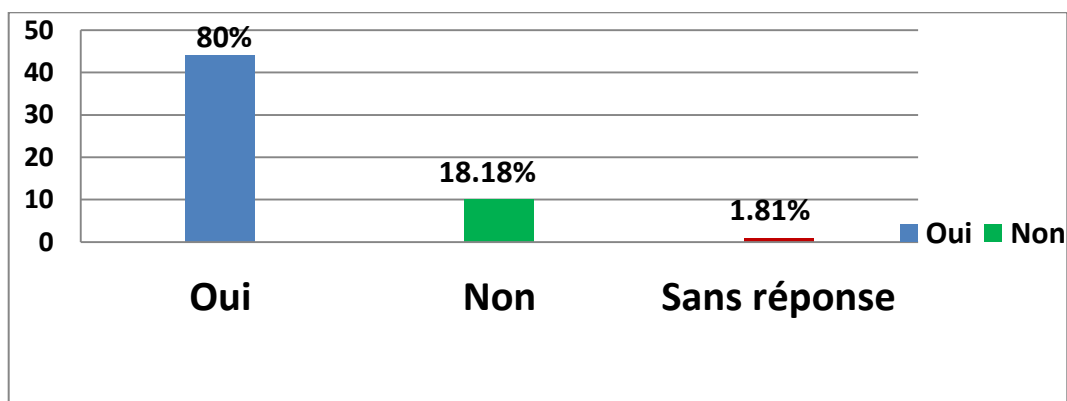
AXE 04 : Horaires de travail

Tableau N° 23 : Le travail à temps complet.

| Réponse | Effectif | Pourcentage |
|----------------|----------|-------------|
| Oui | 44 | 80% |
| Non | 10 | 18.18% |
| Aucune réponse | 01 | 1.82% |
| Total | 55 | 100% |

Source : résultat de l'enquête.

Figure N° 26 : Le travail à temps complet



Source : Réalisé par nos soins, résultat de l'enquête.

Le mode du travail adopté par l'entreprise ENIEM, consiste principalement en un travail à temps complet. Une réalité qu'est confirmée par les résultats obtenus dans ce sens, soit : 80% des salariés.

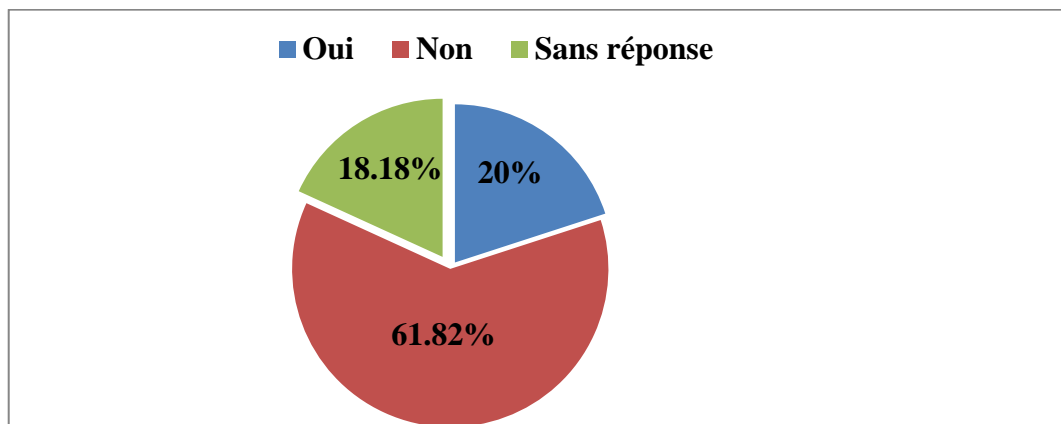
Tableau N° 24 : Le changement d'horaires

| Réponse | Effectif | Pourcentage |
|----------------|----------|-------------|
| Oui | 11 | 20% |
| Non | 34 | 61.82% |
| Aucune réponse | 10 | 18.18% |
| Total | 55 | 100% |

Source : Réaliser par nos soins, résultat de l'enquête.

Chapitre III : La démarche HSE et son impact sur la motivation au cas de l'ENIEM

Figure N° 27 : Le changement d'horaires



Source : Réalisé par nos soins, résultat de l'enquête.

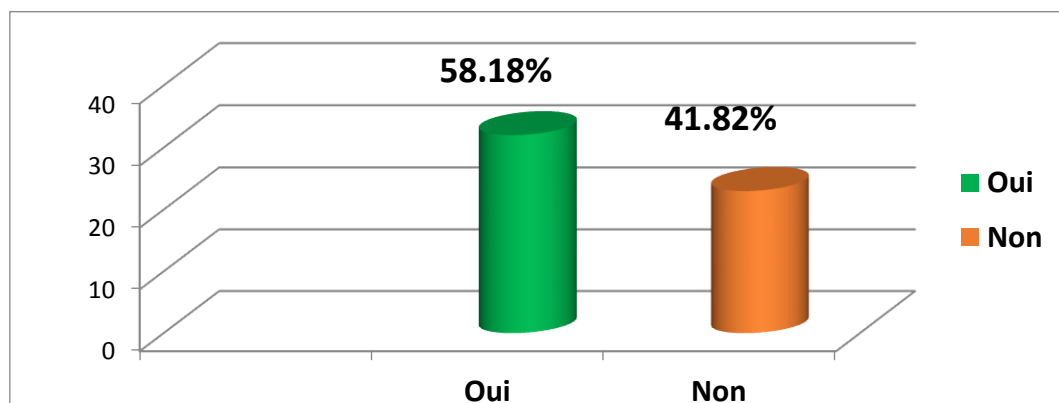
La représentation de cette figure nous montre que la majorité des salariés de l'entreprise soit un taux de 61.82% sont arrangés par les horaires de travail contrairement à 20% qui veulent changer.

Tableau N° 25 : Le résultat de l'enquête selon les heures supplémentaires

| Horaires supplémentaires | Effectif | Pourcentage |
|--------------------------|----------|-------------|
| Oui | 32 | 58.18% |
| Non | 23 | 41.82% |
| Total | 55 | 100% |

Source : Réaliser par nos soins, résultat de l'enquête.

Figure N° 28 : Les heures supplémentaires



Source : Réaliser par nos soins, résultats de l'enquête.

Chapitre III : La démarche HSE et son impact sur la motivation au cas de l'ENIEM

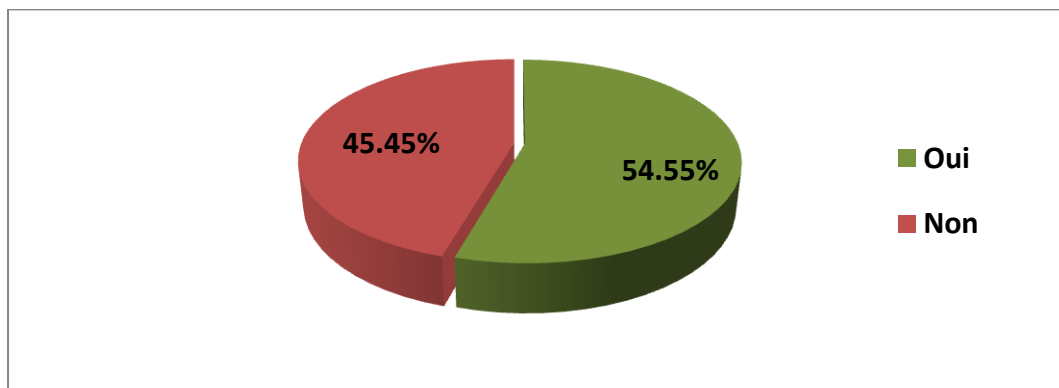
Nous observerons d'après le tableau ci-dessus que la majorité des salariés n'épargnent pas d'efforts dans l'exécution de leurs tâches, à cet effet, ces derniers acceptent l'idée d'intégrer des heures supplémentaires dans leur mode de travail soit un taux d'ordre de 58.18%.

Tableau N° 26 : L'acceptation de travail la nuit

| Réponse | Effectif | Pourcentage |
|---------|----------|-------------|
| Oui | 30 | 54.55% |
| Non | 25 | 45.45% |
| Total | 55 | 100% |

Source : Réaliser par nos soins, résultat de l'enquête.

Figure N° 29 : L'acceptation de travail de nuit.



Source : Réalisé par nos soins, résultat de l'enquête.

Ce facteur reflète le niveau de satisfaction et de motivation du personnel de l'ENIEM. Ceci nous le remarquons à travers leur agacement à fournir encore plus d'efforts au vue d'améliorer de façon continue les résultats de l'entreprise. A cet égard, la plupart des enquêtés (54.55%) sont prêt a accepté le travail de nuit. Ce qui témoigne encore une fois leur volonté et leur implication au regard des objectifs de l'entreprise.

Chapitre III : La démarche HSE et son impact sur la motivation au cas de l'ENIEM

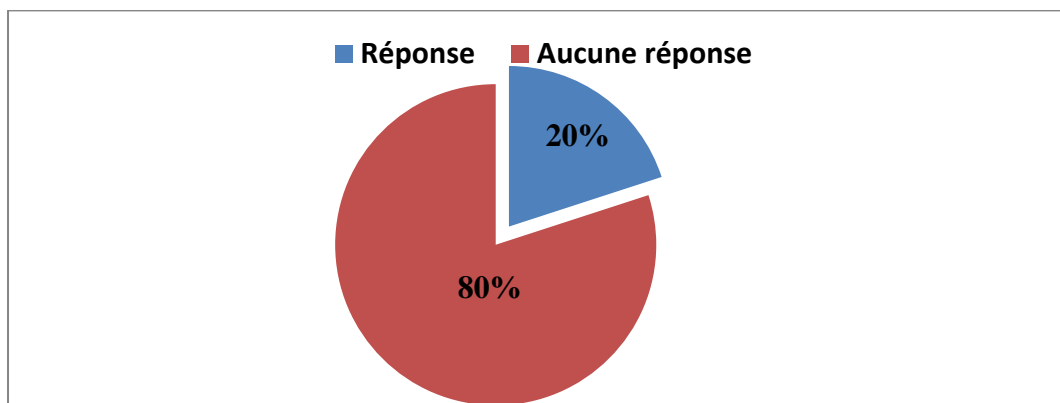
AXE 05 : Les accidents de travail

Tableau N° 27 : La nature des accidents du travail

| La nature des accidents | Effectif | Pourcentage |
|-------------------------|----------|-------------|
| Réponse | 11 | 20% |
| Aucune réponse | 44 | 80% |
| Total | 55 | 100% |

Source : Réaliser par nos soins, résultat de l'enquête.

Figure N° 30 : La nature des accidents du travail



Source : Réalisé par nos soins, résultat de l'enquête.

Le suivi des accidents du travail au niveau de l'ENIEM affiche une image très positive ceux qui influence positivement sur d'autres facteurs tels que le niveau d'absentéisme. Dans ce sens 76.36%, des enquêtés infirment leur absence en raison de ces accidents.

Ainsi, cette tendance peut être expliquée par plusieurs raisons dont notamment :

- l'esprit de responsabilité que possèdent les travailleurs,
- le respect des normes de travail,
- le respect des consignes de protection.
- Le renouvellement des équipements de production

Toutefois, cela n'ignore pas que certaines catégories se trouvent exposées à des risques très élevés. Autrement dit, la survenance des accidents du travail est étroitement liées à la catégorie socioprofessionnelle, parce que les agents de maîtrises et les agents d'exécutions sont les plus exposées aux divers risques et dangers comme les nuisances

Chapitre III : La démarche HSE et son impact sur la motivation au cas de l'ENIEM

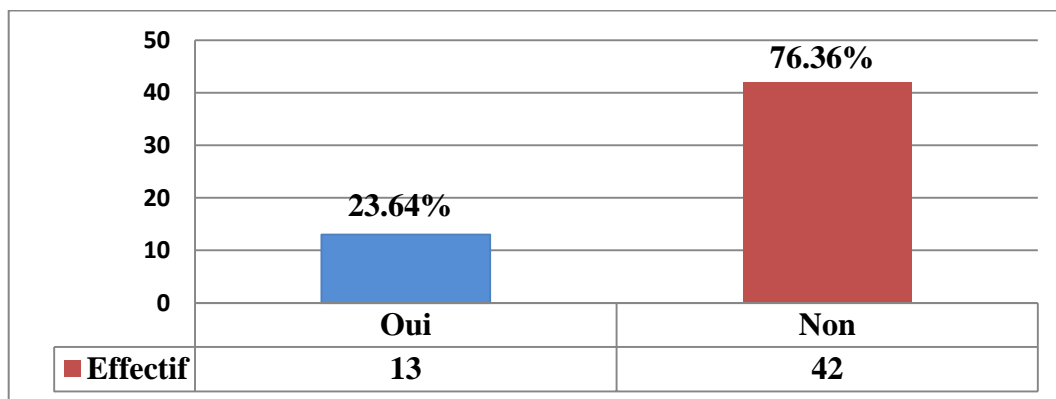
polluantes, agents chimiques ou biologiques dans les ateliers ou laboratoire d'analyse, par contre les cadres ne sont pas vraiment exposés à ces dangers, et généralement se blessent à cause de glissade et chute.

Tableau N° 28 : L'arrêt de travail causé par un accident.

| Réponse | Effectif | Pourcentage |
|---------|----------|-------------|
| Oui | 13 | 23.64% |
| Non | 42 | 76.36% |
| Total | 55 | 100% |

Source : Réaliser par nos soins, résultat de l'enquête.

Figure N° 31 : Arrêt le travail causé par un accident



Source : Réalisé par nos soins, résultats de l'enquête.

D'après les résultats de tableau ci-dessus nous constatons que la majorité des enquêtés qui non pas dû arrêter de travailler en raison de l'accident de travail représente le pourcentage de 76.36%, et le reste confirment le contraire avec un taux de 23.64%.

Tableau N° 29 : Les services qui peuvent intervenir en cas d'accident.

| Les services | Effectif | Pourcentage |
|-----------------------|----------|-------------|
| Infirmierie | 18 | 16.8% |
| Services du personnel | 22 | 20.6% |
| Employeur | 11 | 10.3% |
| Médecin du travail | 29 | 27.1% |
| HSE | 25 | 25.2% |
| Total | 107 | 100% |

Source : Réaliser par nos soins, résultat de l'enquête.

Chapitre III : La démarche HSE et son impact sur la motivation au cas de l'ENIEM

Pour la prise en charge des accidents du travail en sein de l'ENIEM, celles-ci relèvent principalement de :

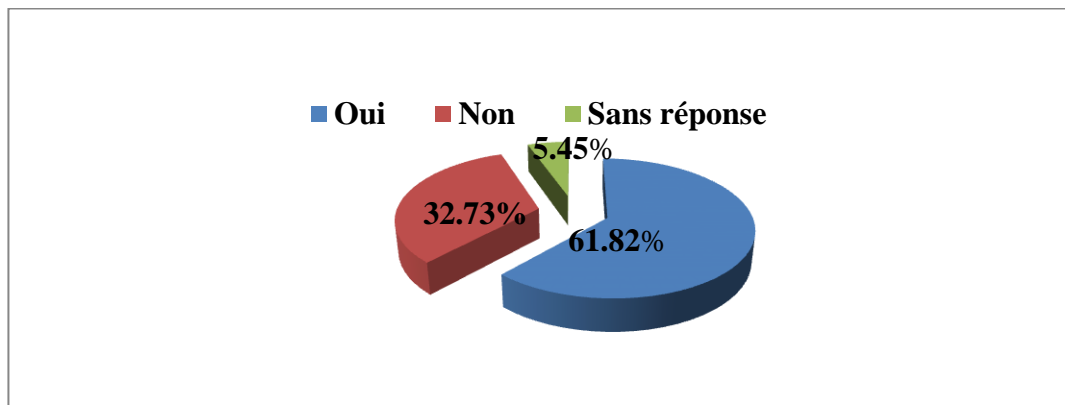
- Médecin du travail (soit un taux 27.1%)
- Service HSE (avec un taux d'ordre de 25.2%)
- Services du personnel (estimé à hauteur de 20.6%)

Tableau N° 30 : La médecine du travail

| Réponse | Effectif | Pourcentage |
|----------------|----------|-------------|
| Oui | 34 | 61.82% |
| Non | 18 | 32.73% |
| Aucune réponse | 03 | 5.45% |
| Total | 55 | 100% |

Source : Réaliser par nos soins, résultat de l'enquête.

Figure N° 32 : La veille de médecine du travail



Source : Réalisé par nos soins, résultat de l'enquête.

Le tableau ci-dessus montre l'existence d'un médecin de travail au sein de l'entreprise ENIEM, 61.82% de la population d'études confirment que le médecin du travail veille sur la santé des salariés, cela représente un point positif pour l'entreprise et les salariés. Son rôle est exclusivement préventif et agit dans l'intérêt de la santé et de la sécurité des travailleurs. Il est le conseiller de l'employeur, des travailleurs en matière d'hygiène, de sécurité.

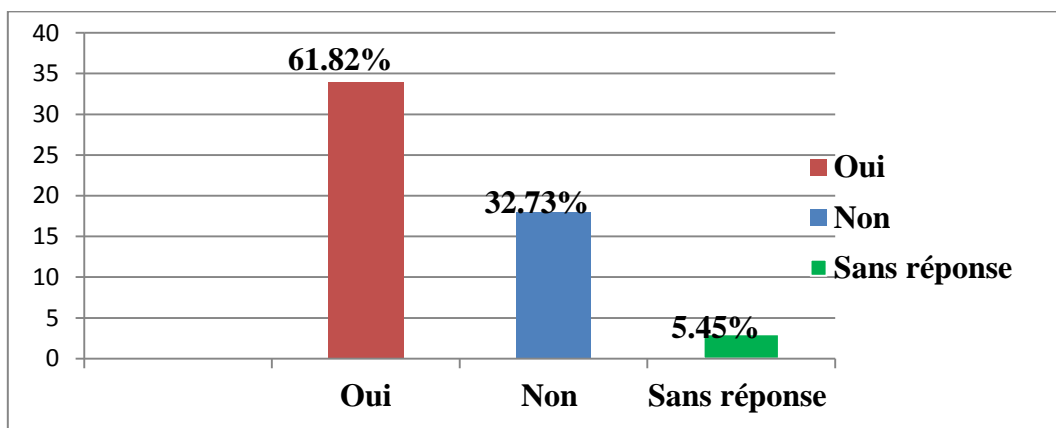
Chapitre III : La démarche HSE et son impact sur la motivation au cas de l'ENIEM

Tableau N° 31 : Les visites médicales.

| Réponse | Effectif | Pourcentage |
|----------------|----------|-------------|
| Oui | 34 | 61.82% |
| Non | 18 | 32.73% |
| Aucune réponse | 03 | 5.45% |
| Total | 55 | 100% |

Source : Réaliser par nos soins, résultat de l'enquête.

Figure N° 33 : Les visites médicales



Source : Réalisé par nos soins, résultat de l'enquête.

A partir du tableau ci-dessus, nous retenons que la majorité des salariés effectue des visites médicales avec un pourcentage de 61.82%, cela montre de rôle de prévention du service de la médecine du travail.

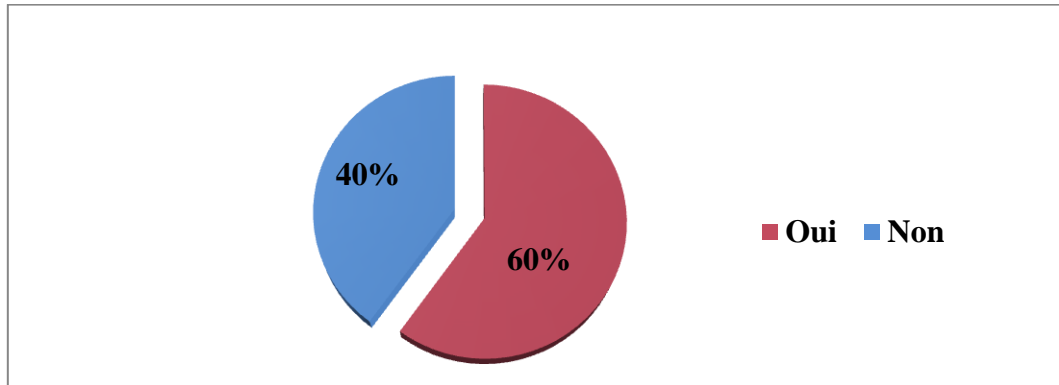
Tableau N° 32 : La satisfaction des services de la médecine de travail.

| Réponse | Effectif | Pourcentage |
|---------|----------|-------------|
| Oui | 33 | 60% |
| Non | 22 | 40% |
| Total | 55 | 100% |

Source : Réaliser par nos soins, résultat de l'enquête.

Chapitre III : La démarche HSE et son impact sur la motivation au cas de l'ENIEM

Figure N° 34 : La satisfaction des services de la médecine de travail.



Source : Réalisé par nos soins, résultat de l'enquête.

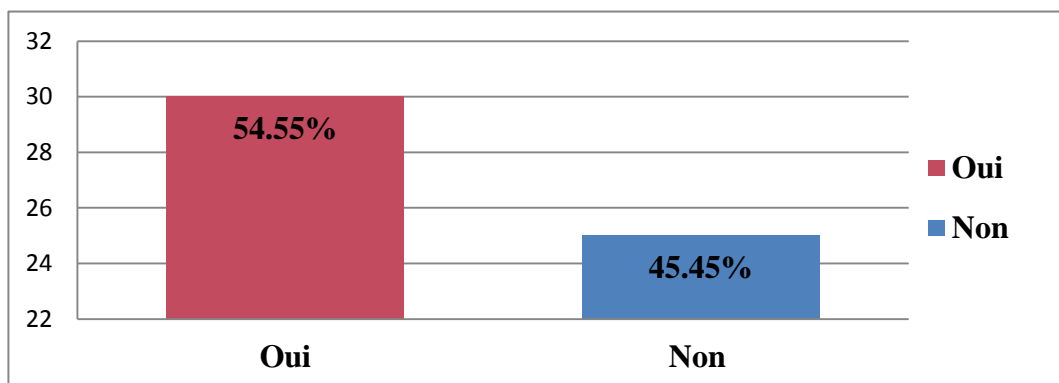
A partir du tableau ci-dessus, nous constatons que la majorité de nos enquêtés soit 60% des salariés sont satisfait du service de la médecine du travail au sein de l'entreprise, par contre 40% ne sont pas satisfait du service de médecine de travail.

Tableau N° 33 : La disposition de service HSE.

| Réponse | Effectif | Pourcentage |
|---------|----------|-------------|
| Oui | 30 | 54.55% |
| Non | 25 | 45.45% |
| Total | 55 | 100% |

Source : Réaliser par nos soins, résultat de l'enquête.

Figure N° 35 : La disposition de service HSE.



Source : Réalisé par nos soins, résultat de l'enquête.

Chapitre III : La démarche HSE et son impact sur la motivation au cas de l'ENIEM

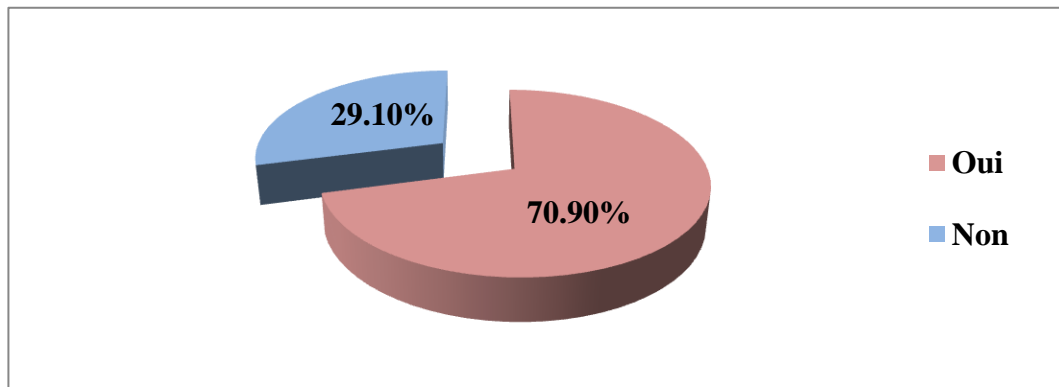
A travers les résultats de tableau ci-dessus, nous constatons que 54.55% soit la majorité des enquêtés affirment la disposition de service HSE dans les ateliers de production. En revanche, le reste des interrogés qui est 45.45% infirment cette existence.

Tableau N° 34 : Le respect des normes d'hygiène.

| Réponse | Effectif | Pourcentage |
|---------|----------|-------------|
| Oui | 39 | 70.90% |
| Non | 16 | 29.10% |
| Total | 55 | 100% |

Source : Réaliser par nos soins, résultat de l'enquête.

Figure N° 36 : Le respect des normes d'hygiène.



Source : Réalisé par nos soins, résultat de l'enquête.

Nous observons d'après le tableau ci-dessus que, la majorité des salariés respectent les normes et les consignes d'hygiène et sécurité avec un pourcentage de 70.90%, cela d'ailleurs constitue l'une des justifications avancées par les enquêtes en matière de réduction des accidents du travail. De là, nous pouvons dire que les responsables de la commission mettent en place les règles en matière d'hygiène et sécurité au travail afin de veiller à la protection et la prévention des salariés, éviter les accidents de travail, les congés de maladies et les conflits au travail. Par conséquent, l'augmentation du profil de l'entreprise et l'amélioration de la santé des travailleurs.

Chapitre III : La démarche HSE et son impact sur la motivation au cas de l'ENIEM

Conclusion

Dans ce dernier chapitre, nous avons tenté de représenter empiriquement la question de l'impact de la démarche HSE sur la motivation du personnel au sien de l'entreprise ENIEM

En mettant en lumière les informations recueillies sur le terrain et à partir de l'analyse et interprétation des résultats obtenus , à partir de questionnaire et de l'entretien effectué avec les responsables du service sécurité , nous a permis d'obtenir des éléments de réponse à notre problématique

Notre étude empiriques auprès de la cellule HSE_démontre l'intérêt porté par l'entreprise pour cette démarche à travers les différents politiques misent en œuvre soit par la formation, motivation, la rémunération.

Conclusion générale

Conclusion Générale

Conclusion générale

Au terme de cette recherche qui répond à la problématique de l'impact d'Hygiène, Sécurité et Environnement sur la motivation du personnel dans le cas de l'entreprise publique algérienne ENIEM de Tizi-Ouzou - unité Froid-, nous avons tenté de mettre en lumière la fonction HSE dans un environnement instable caractérisé par la concurrence engendrée par le contexte de la mondialisation et l'exigence du marché. Pour s'adapter, l'entreprise doit appuyer cette fonction qui veille à la protection et à la mise à la disposition du personnel des conditions de travail favorables pour améliorer leurs potentiels, la qualité et la quantité de la productivité.

La motivation est la force qui détermine les actes d'un individu, elle recouvre un champ d'analyse divers, c'est pourquoi, qu'on limite sa conception dans notre recherche à la motivation des salariés dans une entreprise engendrée entre autre, par la cellule d'hygiène, sécurité et environnement qui recherche l'amélioration de la santé des salariés pour les motivé à travailler d'avantage et éviter les conflits, l'absentéisme, les accidents de travail... et par conséquence, améliorer la santé et la performance de l'entreprise et augmenter le rendement des salariés.

La mise en place d'un système d'hygiène et sécurité dans l'entreprise peut contribuer de manière efficace à la réduction et à l'anticipation des risques qui résultent de l'amélioration de la productivité de la même entreprise. La protection des salariés contre les maladies générales ou professionnelles et les accidents résultant du travail et l'un des objectifs primordiaux de toute politique d'entreprise. Cependant, la santé et la sécurité dans le milieu du travail sont aussi des facteurs économiques, productifs et de développement. Leurs Objectifs se résument dans :

- L'élimination de toutes sources de danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des salariés ;
- L'adaptation de l'environnement de travail des salariés à leurs caractéristiques physiques ;
- La sensibilisation du personnel à maintenir l'aménagement des lieux conforme aux règles de santé et de sécurité et à veiller à la propreté.

L'hygiène et la sécurité sont une préoccupation des entreprises, ces dernières doivent l'instaurer dans leurs démarches et dans leur environnement afin d'assurer le bien-être et la santé des salariés.

Conclusion Générale

L'ENIEM cherche à motiver et à stimuler les salariés par la salubrité et la sécurité de l'environnement du travail, en vue de satisfaire les besoins propre à l'entreprise et veiller en conséquence, sur l'amélioration de l'image ou l'appréciation de l'entreprise dans la société.

L'étude de l'impact de la démarche hygiène, sécurité et environnement sur la motivation au niveau de l'entreprise ENIEM a permis d'aboutir au résultats suivants :

D'une part, la majorité du personnel de l'entreprise ENIEM interrogé est jeune présentant des perspectives diverses en termes de compétences et de performance voir la différence du niveau d'instruction et de catégories socioprofessionnelles distinctes.

D'autre part, à travers les résultats obtenus, nous avons constaté que les salariés de l'entreprise ENIEM sont encouragés par des facteurs d'hygiène et de sécurité chose qui mène à la performance du travail. En outre, les contraintes imposées par le comité d'hygiène envers les salariés les obligent à respecter les mesures et les normes de sécurité durant l'accomplissement d'une tâche. Aussi, la revendication de l'amélioration des conditions de travail qui sont peu satisfaisantes selon les résultats de notre enquête nous amène à confirmer plus au moins notre première hypothèse.

Donc, la motivation des salariés attache en particulier aux conditions de travail et d'hygiène à travers l'oreille attentive des responsables en matière notamment de protection, de sécurité et de la rémunération... pour atteindre le plein potentiel de la ressource humaine représenté par le rendement.

Ensuite, la cellule d'hygiène, de sécurité et de l'environnement au sein de l'entreprise veille à la sensibilisation des salariés sur les risques professionnels notamment ceux qui peuvent être causés par les machines utilisées dans le cas de notre étude. Ce service est disponible à accompagner les salariés pour réduire le risque lié au travail ainsi que d'assurer leurs bien-être et de surveiller l'état de santé de l'entreprise, par conséquent, l'augmentation de la productivité. Ces éléments de réponses nous amène à confirmer la deuxième hypothèse.

Dans cet ordres d'idées et suite aux résultats obtenus de l'enquête, nous pouvons dire que la démarche HSE et très importante dans la motivation du personnel de l'entreprise en réduisant les risques qu'elle peut parcourir.

Conclusion Générale

Un travail de recherche n'est jamais fini, nous espérons que notre travail a pu répondre aux buts et objectifs préétablis, notre étude n'a nullement la prétention d'être une finalité en soit mais le résultat d'une année d'étude et de recherche.

Cette initiation constitue un début d'un travail, et présente des insuffisances et cela est dus aux manques d'information, et nous invitons les futurs étudiants intéressés par ce thème à poursuivre le chemin.

Bibliographie

Bibliographie

Ouvrages

- ARNADIEU JF « Organisation et travail, Coopération. Conflit et marchandise », édition Vuibert, Paris, 1993.
- Bernard. MARTORY et COZET Daniel « Gestion Des Ressources Humaines » ; Pilotage social et performance 7^{ème}édition : Duna, Paris, 2008.
- Claude. LEVY-LEBOYER, « LA MOTIVATION DANS L'ENTREPRISE, MODEL ET STRATEGIE», Paris, 2003.
- Etienne .SERUPIA SEMUHOZA, « Théories de la motivation au travail », édition: © L'Harmattan, Paris , 2009.
- Fabien .FENOUILLET, « la motivation », édition: Dunod, paris; 2003.
- Isabelle .CORREARD, Patrick .ANAYA et al, « sécurité, hygiène et risque professionnelle », édition : Dunod, Paris, 2011.
- Jean- François SOUTERAIN « Organisation et gestion de l'entreprise », édition , Foucher, Paris, 2006.
- Jean-Luc .CHARRON et SEPARI Sabine, « Organisation et gestion de l'entreprise », 3^{ème} édition : Dunod, Paris 2004.
- Jean Pierre .MOUTON, Jack .CHABAD, « la sécurité en entreprise », édition : Dunod, paris, 2003.
- Jean. PIERRE, John .R et all, « comportements Humains et management » , 2^{ème}édition : P.EARSON Education, France, 2006.
- karou. ISHIKAWA, « la gestion de la qualité », édition :Dunod, Paris, 2002.
- Laetitia. LETHIELLEUX, « L'essentiel de la gestion des ressources humaines », 3^{ème} édition Gualino, 2009.
- Michaela .HAM LOVA, « la motivation : comparaison de motivateurs et de satisfacteurs dans le secteur public et Privé», faculté des lettres département des études romanes, octobre 2012.
- Nicole Aubert, « diriger et motiver », Editions d'Organisation 2^{ème} édition, Paris, 2003.
- Nichan. MARGOSSIAN, « Risques professionnels », 2^{ème}édition : Dunod, Paris, 2003, 2006.
- Ourida .AIT AHMED, « Cours d''hygiène, sécurité et environnement », Département de chimie physique, Université d'Oran MB, Années : 2017/2018.
- Patrice ROUSSEL, « rémunération, motivation et satisfaction au travail », édition : Economica. Paris. 1996.

Bibliographie

- Pierre .ROMELAER, « gestion des ressources humaines », 6^{ème} édition : Armand colin, paris, 1993.

Mémoires et thèses

- Hocine. HAMICHE, Farid .HAMMAI, « La démarche de la mise en place d'un système de mangement de la qualité selon la norme ISO 9001 version 2008 », ENIEM, Master en sciences de gestion, Option : Management des organisations, Sous la direction Dr .MEZIANI Mustapha, Université Abderrahmane MIRA Bejaia, Promotion septembre 2014.
- Kahina. ABOUD, Siham. AGGOUNE, L'effet de la rémunération sur la motivation des salariés, SPA CEVITAL, Master en science de gestion, Option : gestion des ressources humaines, sous la direction Mr : ARABI.M, Université Abderrahmane MIRA Bejaia, Promotion 2013/2014.
- Zahia. BOUZIDA, « L'impact de la démarche qualité sur la performance des entreprises industrielles Algériennes Cas de: ENIEM et Condor Electronics » Université de Mouloud MAMMERI DE TIZI-OUZOU Sous la Direction du Pr. Amina AISSAT née LEGHIMA, thèse de doctorat en sciences commerciale, promotion 2019.

Webographies

- Alain Bagnard, supplychaininfo, la roue de Deming, [en ligne], [http w.w.w.supplychaininfo.eu](http://w.w.w.supplychaininfo.eu), consulté le 24octobre, 2018 à 20.50 h.
- Article 12 de la loi n 88-07 du 26 janvier 1988 relative à la santé, sécurité et la médecine de travail.
- [Http://www. Supplychain, info la roue de Deming .com](Http://www.Supplychain,info%20la%20roue%20de%20Deming.com). Consulté le 15 octobre 2019 à 17.58 h.
- Jean LEAC. PIERRE « la méthode AMDEC (analyse des risques) », les cahiers d'innovation [en ligne] [https:// www.leschahiersdelinnovation .com](https://www.leschahiersdelinnovation.com). [consulté le 10/12/2019 à 10h42].
- Quora Word Press, Normes ISO 14001 [en ligne], <http://www.iso14001.fr/la-norme-iso14001/2019>.

Bibliographie

- Textes Législatifs régissant la Santé, la Sécurité & la Protection de l'Environnement, Direction Centrale HSE Mise à jour au 20/03/2006.pdf consulté le 21 décembre 2019 à 21.35 h.
- Youmatter. HSE (Hygiène sécurité environnement) : définition, normes référentes et mise en œuvre. [En ligne]. <https://youmatter.world/fr/definition/hse-hygiene-securite-environnement-definition> consulté le 15 octobre 2019 à 14h.
- WWW. Efficienc-santé au travail.org/risques physiques [consulté le 04/12/2019 à 13h35.]

Liste des illustrations

Liste des figures

| Figure N° | Titre des figures | Page |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| 01 | La roue de Deming | 07 |
| 02 | Pyramide des besoins d'Abraham MASLOW | 12 |
| 03 | les termes clés de la théorie des attentes | 16 |
| 04 | Modèle de tableau de maladies professionnelles | 30 |
| 05 | Le document unique | 32 |
| 06 | Déroulement de l'analyse AMDEC | 33 |
| 07 | Le diagramme d'Ishikawa | 34 |
| 08 | l'élaboration de l'arbre des causes | 35 |
| 09 | la répartition de l'effectif selon le sexe | 51 |
| 10 | la répartition de l'effectif selon l'Age | 52 |
| 11 | Le niveau d'instruction du personnel | 53 |
| 12 | La répartition de l'enquête selon l'ancienneté au travail. | 54 |
| 13 | La répartition des enquêtés selon le statut professionnel et niveau d'instruction | 55 |
| 14 | le rapport entre le poste et compétences | 56 |
| 15 | les conditions de travail au sein de l'entreprise ENIEM | 57 |
| 16 | la disposition des équipements nécessaire pour l'exécution des tâches | 59 |
| 17 | l'exigence de travail pour les moyens de protection | 60 |
| 18 | les inconvénients sur le lieu de travail | 61 |
| 19 | la satisfaction des salariés sur les conditions de travail | 62 |
| 20 | le résultat d'étude selon l'avis des enquêtés sur l'écoute et la possibilité de discuter l'amélioration de leurs conditions de travail avec leurs employeurs | 63 |
| 21 | la répartition de l'échantillon d'étude selon l'amélioration des conditions de travail | 64 |

Liste des figures

| | | |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 22 | l'avis de l'ensemble de la population sur l'impact des attentes apporté sur l'amélioration des conditions de travail et leurs états de satisfaction | 65 |
| 23 | la sensibilisation des risques professionnels | 66 |
| 24 | L'information à propos des machines qui peuvent causées de risque | 67 |
| 25 | La perception d'avantage de HSE | 68 |
| 27 | La sécurité dans l'entreprise ENIEM | |
| 28 | Le travail à temps complet | 69 |
| 29 | Le changement d'horaires | 70 |
| 30 | Les heures supplémentaires | 70 |
| 31 | L'acceptation de travail de nuit. | 71 |
| 32 | La nature des accidents du travail | 72 |
| 34 | Arrêter le travail causé par un accident | 73 |
| 36 | La veille de médecin du travail | 74 |
| 37 | Les visites médicales | 75 |
| 38 | La satisfaction des services de la médecine de travail | 76 |
| 39 | la disposition de service HSE | 76 |
| 40 | Le résultat de l'enquête selon le respect des normes d'hygiène | 77 |

Liste des tableaux

| Tableaux N° | Titre des tableaux | Page |
|----------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 01 | Les facteurs de motivation selon Herzberg | 13 |
| 02 | La théorie X et Y de Mac Gregor | 14 |
| 03 | L'étude de l'échantillon | 50 |
| 04 | La répartition de l'effectif selon le sexe | 50 |
| 05 | La répartition de l'effectif selon l'âge | 51 |
| 06 | Présentation de niveau d'instruction du personnel | 52 |
| 07 | La répartition des enquêtés selon l'ancienneté au travail | 53 |
| 08 | La répartition des enquêtés selon le statut professionnel et niveau d'instruction | 55 |
| 09 | Le rapport entre le poste et les compétences | 56 |
| 10 | Le résultat de l'échantillon d'étude selon les conditions de travail | 57 |
| 11 | Le résultat de l'enquête selon l'exécution du travail | 58 |
| 12 | La disposition des équipements nécessaires pour l'exécution des tâches | 59 |
| 13 | L'exigence de travail par les moyens de protection. | 59 |
| 14 | Les inconvénients sur le lieu de travail. | 60 |
| 15 | Le résultat de l'enquête selon d'étude de la satisfaction des salariés par les conditions de travail. | 61 |
| 16 | La possibilité de discuter l'amélioration des conditions de travail des employés avec leurs employeurs | 62 |
| 17 | L'amélioration des conditions de travail. | 63 |
| 18 | Les améliorations apportées sur les conditions de travail des employés et leurs états de satisfaction | 64 |
| 19 | La sensibilisation des risques professionnels | 66 |
| 20 | L'information à propos des machines qui peuvent causer des risques | 66 |
| 21 | La perception d'avantage de HSE | 67 |
| 22 | Importance de la formation d'hygiène et sécurité | 68 |
| 23 | Le travail à temps complet | 69 |
| 24 | Le changement d'horaires | 69 |
| 25 | Le résultat de l'enquête selon les horaires supplémentaires | 70 |
| 26 | L'acceptation de travail la nuit | 71 |
| 27 | La nature des accidents du travail | 72 |
| 28 | L'arrêt de travail causé par un accident. | 73 |
| 29 | Les services qui peuvent intervenir en cas d'accident | 73 |
| 30 | La veille de la médecine du travail. | 74 |
| 31 | Les visites médicales | 75 |
| 32 | La satisfaction des services de la médecine de travail | 75 |
| 33 | La disposition de service HSE | 76 |
| 34 | Le respect des normes d'hygiène | 77 |

Annexes



Université Mouloud Mammeri Tizi-Ouzou
Faculté des sciences économiques, commerciales et de
sciences de gestion
Département de sciences de gestion



Questionnaires

Madame, Monsieur,

Dans le cadre d'élaboration de notre mémoire de fin de cycle Master II Gestion des Ressources Humaines, sous le thème de:

« L'impact de la démarche Hygiène sécurité et environnement sur la motivation du personnel » cas de l'entreprise ENIEM TIZI-OUZOU

Dans le but de recueillir les informations nécessaires qui serviront notre recherche, nous serons très reconnaissantes de bien vouloir répondre objectivement au questionnaire que nous vous adressons et nous vous assurons que ce travail s'inscrit dans le cadre scientifique.

Année universitaire
2018/2019

Questionnaires

AXE01 : donnée personnelles

Q1/ Sexe :

Masculin Féminin

Q2/ Age :

[20-29] [30-39]

[40-49] [50 et plus]

Q3/ Niveau d'instructions

Moyen Primaire

Secondaire Université

Q4/ Votre ancienneté dans l'entreprise :

[1 an à 10 ans] [11 ans à 20 ans]

[21 ans à 30 ans] [31 ans et plus]

Q5/ Catégorie socioprofessionnelle

Agent cadre Agent de maîtrise

Agent d'exécution Autres

AXE 02 : les conditions de travail

Q6/Le poste est-il compatible avec vos compétences ?

Oui Non

Q7/ Comment considérez-vous les conditions de travail ?

Bonnes Moyennes Mauvaises

Q8/ L'exécution de votre travail impose-t-il ?

-Porter ou déplacer de lourdes charges

Questionnaires

-Rester longtemps dans une position pénible ou fatigante

-Effectuer des mouvements douloureux ou fatigants

-Subir des secousses ou des vibrations

-Rester longtemps devant l'écran de l'ordinateur

Q9/ Disposez-vous des équipements nécessaires pour l'exécution convenable de vos tâches ?

Oui Non

Si non que vous manque-t-il ?

Q10/ Est-ce que votre travail exige-t-il des moyens de protection ?

Oui Non

Si oui quels sont ces moyens :

Q11/ Votre lieu de travail présente-t-il l'un des inconvénients de :

-Saleté

-Danger

-Haute température

-Basse température

-Bruit

Q12/ Est-ce que votre employeur est à l'écoute de vos propositions pour, revendiquer l'amélioration de vos conditions de travail ?

Oui Non

Pourquoi ?.....

Q13/ Etes-vous satisfait de vos conditions de travail ?

Oui Non

Si non est ce que vous êtes prêt à quitter votre poste cause de ces conditions ?

.....

Q14/ Est-ce que vous êtes pour l'amélioration de vos conditions de travail ?

Oui Non

Questionnaires

Q15/ Selon vous, Les améliorations apportées sur les conditions de travail par votre entreprise répondent à vos attentes et ont impacté :

| | | | |
|------------------------------|--------------------------|---------------------|--------------------------|
| Votre satisfaction au poste | <input type="checkbox"/> | 1- Très insatisfait | <input type="checkbox"/> |
| Le rendement au travail | <input type="checkbox"/> | 2- Non insatisfait | <input type="checkbox"/> |
| Réduit le taux d'absentéisme | <input type="checkbox"/> | 3- Indifférent | <input type="checkbox"/> |
| La motivation des employés | <input type="checkbox"/> | 4- Satisfaction | <input type="checkbox"/> |
| | | 5- Non satisfait | <input type="checkbox"/> |

AXE 03 : Sécurité au travail :

Q16/ Avez-vous été sensibilisé sur les risques professionnels ?

Oui Non

Q17/ Etes-vous informé à propos des machines qui peuvent causer des risques ?

Oui Non

Si oui, par quel moyen ?

.....

Q18/Par quel moyen vous êtes informés à propos des mesures de sécurité ?

.....

Q19/Avez-vous bénéficié d'une formation en matière d'hygiène et de sécurité ?

Oui Non

Si oui, quel type de formation ?

.....

Combien a-t-elle duré ?

.....

Q20/Quelle est l'importance de suivre ces formations ?

- Vous facilitent la tâche au travail
- Vous permettent de travailler en sécurité
- Vous motivent pour un meilleur rendement
- Prise de conscience sur les dangers

Questionnaires

Q21/ Sentez-vous en sécurité dans votre entreprise ?

Oui Non

AXE 04: Horaires de travail :

Q22/Travaillez-vous à temps complet?

Oui Non

Si non, expliquez.

.....

Q23/ Pouvez-vous demander un changement d'horaires de travail ?

Oui Non

Si non pourquoi,

Q24/ Effectuez –vous des heures supplémentaires ?

Oui Non

Q25/ Acceptez-vous, le travail de nuit en cas de charge du travail ?

Oui Non

Si non, pourquoi ?

.....

AXE 05 : Les accidents du travail :

Q26/ Quelle est la nature des accidents du travail qui peuvent vous arriver dans l'exécution de votre tâche ?

.....

Q27 /Avez-vous déjà été victime d'un accident de travail ?

Oui Non

Q28 /Avez-vous dû arrêter de travailler à cause de ces accidents ?

Oui Non

Si oui, combien de jours avez-vous dû arrêter de travailler ?

.....

Questionnaires

Q29/Comment votre entreprise a-t-elle pris connaissance de votre accident ?

.....

Quel service a pu intervenir ?

Infirmière Service du personnel Employeur

Médecine du travail HSE

Autres

Q30/ Est-ce que le médecin du travail veille sur votre santé ?

Oui Non

Q31/Effectuez-vous régulièrement des visites médicales ?

Oui Non

Si oui, c'est chaque, mois, année en cas d'accident ?

.....

-Q32/ Etes-vous satisfait des services de la médecine de travail ?

Oui Non

Q33/ Le service d'hygiène et sécurité est-il à votre disposition ?

Oui Non

Q34/ Respectez-vous les consignes et les normes d'hygiènes et sécurités au milieu de travail ?

Oui Non

Merci pour votre Collaboration

Annexes

Annexe 01 :

Panneaux d'obligation

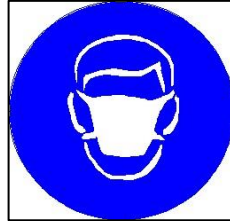


Port casque obligatoire



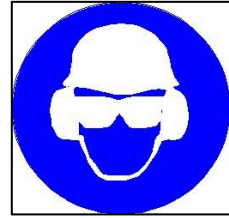
Protection auditive

Obligatoire



Protection respiratoire

Obligatoire



Protection yeux tête oreille



Protection Obligatoire

Contre Chutes



Protection Obligatoire

Mains



Protection Obligatoire

Pieds



Protection Obligatoire

Voies Respiratoires



Protection Obligatoire

Piétons



Protection Obligatoire Corps



Obligation Générale

Panneaux d'interdiction



Interdiction de fumer



Défense Eteindre Avec Eau



Flamme Nue Interdite

Annexes



Interdit Piétons



Lance A Incendie



Ne Pas Toucher

Panneaux d'avertissement et de signalisation de risque ou de danger



Radiations Ionisantes



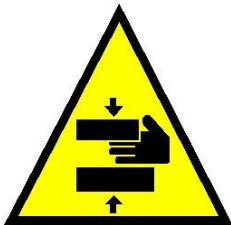
Rayonnement Laser



Risque Biologique



Radiations Non Ionisantes



Risque écrasement



T Toxique



Matières Inflammables



Matières Explosives



Xn - Nocif



Trébuchement



Danger General



O - Comburant

Panneaux concernant le matériel ou l'équipement de lutte contre l'incendie



Echelle



Extincteur



Lance A Incendie



Téléphone Lutte Incendie



Directions ASuivre6



Directions ASuivre5



Directions A Suivre7

الضمان الاجتماعي

حوادث العمل والأمراض المهنية

شهادة طبية أولية، أو تمديدية

تحرر في نسختين :

- الاصلية الى صندوق الضمان الاجتماعي
- ونسخة تسلّم الى الضحية.

وكالة

مركز الدفع

انا الطبيب الموقع :

الرتبة أو الاختصاص :

العنوان :

بعد فحص السيد :

المولود بتاريخ

رقم تسجيل المؤمن

الساكن بـ :

الذي بلغ بانه كان ضحية حادث عمل بتاريخ

الساعة بمصلحة

الاسم والطبيعة الاجتماعية :

رقم تسجيل صاحب العمل

الاحظ واشهد ما يلي :

(أ) مكان الضرر :

(ب) طبيعة الضرر :

(ج) تخمين :

وعليه، اصف له ما يلي :

- (1) توقف عن العمل خلال [] يوما ابتداء من []
- (1) تمديد بـ [] يوما بالتوقف عن العمل الموصوف في شهادة. []
- (1) الاستمرار في العمل مع علاج لمدة [] يوما
- (1) يجب الأخذ في الحسبان عجز دائم.
- (1) عدم الأخذ في الحسبان عجز دائم.

حرر في [] ، في []
ختم وإمضاء الطبيب،

(1) ضع علامة x في الخانة المناسبة.

CERTIFICAT MEDICAL INITIAL OU DE PROLONGATION

Agence
Centre de paiement

à établir en 2 exemplaires :
- Original destiné à la Sécurité Sociale
- Double à remettre à la victime.

Je soussigné, Docteur

Grade et Spécialité

Adresse

après avoir examiné M

DR. HAKIM N. TIDWINE
MEDECIN GENERALISTE

Chattal Hakim

né (e) le

15/10/00

(en lettres d'imprimerie)

Numéro d'immatriculation

demeurant à :

lequel m'a déclaré avoir été victime d'un accident du travail le

18/12/17

à 13h30 heures au service de :

Nom et raison sociale :

Numéro d'immatriculation

constate et certifie ce qui suit :

a) siège des lésions :

Face interne du 3^e doigt de la main droite

b) nature des lésions :

Bouillures 1^{er} degré

c) pronostic :

1 -> 30 jrs

En conséquence de quoi je lui prescris.

6000 jours perdus

30

(1) un arrêt de travail de

30

jours, à compter du

Grid for date

avec arrêt sans arrêt

(1) de prolonger de

30

jours l'arrêt de travail prescrit par le certificat

du

Grid for date

(1) de continuer le travail avec soins pendant

Grid for days

(1) il y a lieu de prévoir une incapacité permanente.

(1) il n'y a pas lieu de prévoir une incapacité permanente.

Fait à

Quandari

le

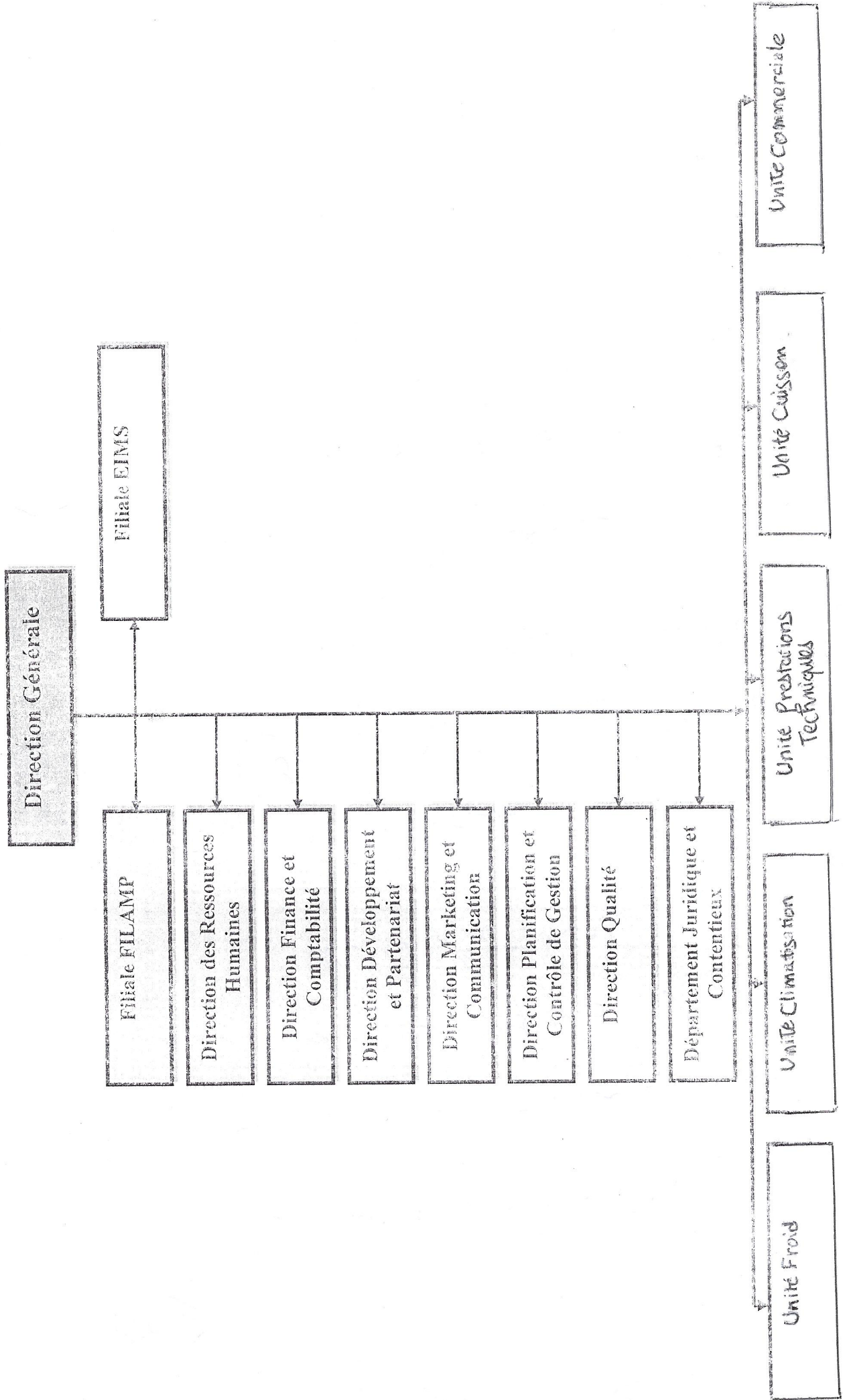
18/12/17

Dr. HAKIM N. TIDWINE
MEDECIN GENERALISTE

Cachet et Signature du Médecin.

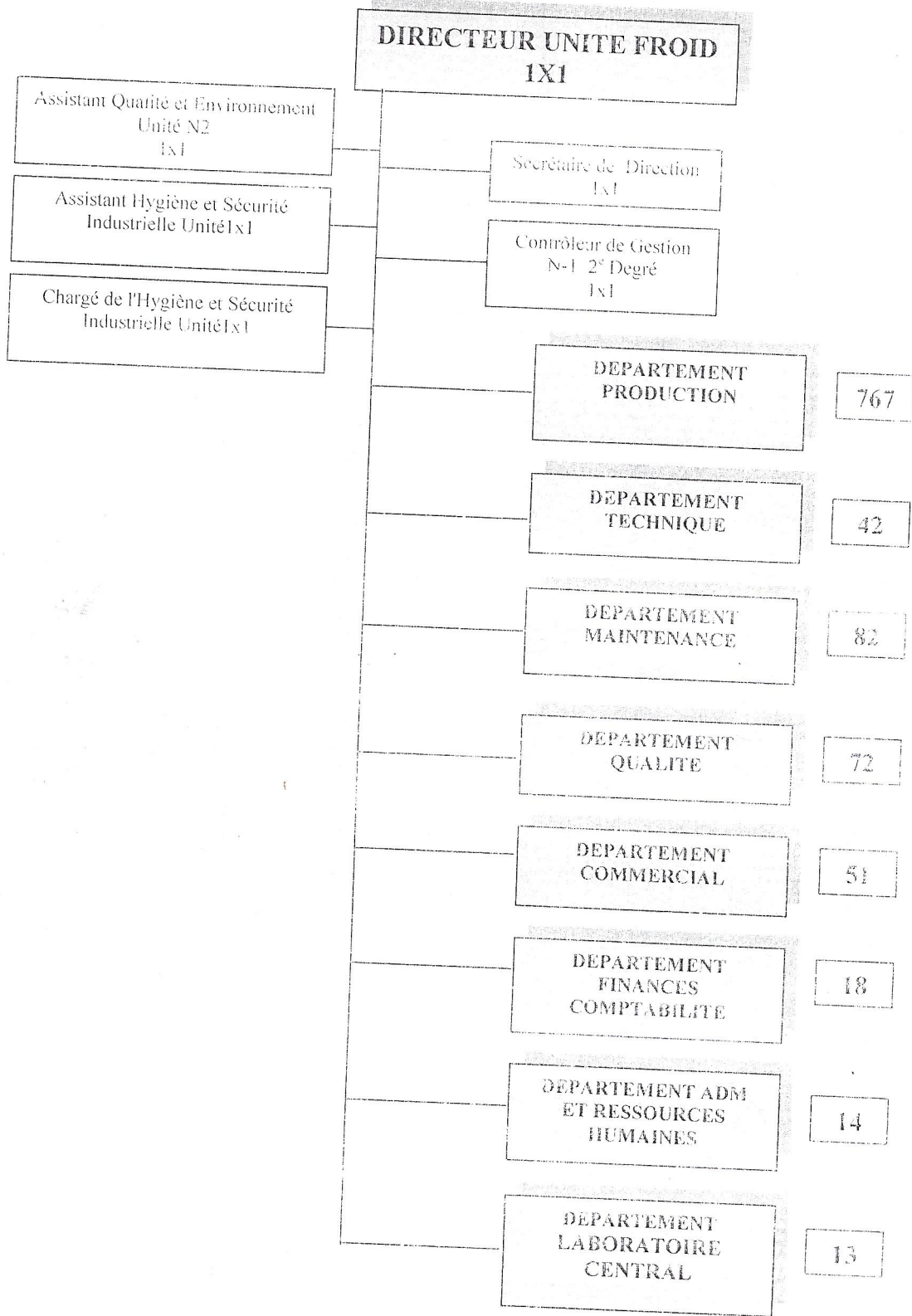
(1) Mettre une croix dans la case correspondante.

ORGANIGRAMME ENIEM



ORGANIGRAMME GENERAL DE L'UNITE FROID

(1 065 Postes)



La table des matières

Table des matières

Remerciements

Dédicaces

Sommaire

Introduction générale1

Chapitre I : Hygiène, Sécurité, Environnement et la motivation au travail

Introduction4

Section 01 : L'hygiène, sécurité et environnement et la motivation au travail.....4

I. Les généralités sur l'hygiène, sécurité et environnement4

I.1. Définition de l'hygiène sécurité et environnement4

I.2. Les normes qui régissent la méthodologie HSE.....4

I.2.1. La définition d'ISO 14001.....5

I.2.2. Principe et périmètre d'application de la norme iso 14001.....5

I.3. Définition de la roue Deming6

I.3.1. Les étapes d'application de la roue de Deming dans l'entreprise.....6

I.4. Hygiène sécurité et environnement de point du vue réglementaire cas Algérienne.....7

II. généralités sur la motivation au travail8

II.1. Historique de la motivation.....8

II.2. La définition de la motivation.....9

II.3. Les types de la motivation.....9

II.3.1. La motivation intrinsèque.....9

II.3.2. La motivation extrinsèque.....10

II.4. Les typologies de la motivation.....10

II.4.1. La motivation finale.....10

II.4.2. La motivation instrumentale.....10

II.4.3. La motivation de survie.....10

II.4.4. La motivation obsessionnelle.....10

| | |
|-----------------------------------------------------------|-----------|
| II.5. Les caractéristiques de la motivation..... | 10 |
| II.5.1. Le déclenchement du comportement..... | 10 |
| II.5.2. La direction du comportement..... | 11 |
| II.5.3. L'intensité du comportement..... | 11 |
| II.5.4. La persistance du comportement..... | 11 |
| Section 02: Les théories de la motivation..... | 11 |
| I. Les théories de contenu..... | 11 |
| I.1. La théorie des besoins de Maslow..... | 11 |
| I.2. La théorie des deux facteurs Frederick Herzberg..... | 12 |
| I.3. La théorie de Mac Gregor..... | 13 |
| II. Les théories de processus..... | 14 |
| II.1. La théorie des attentes de vroom..... | 14 |
| II.2. La théorie de l'équité (Stacey ADAMS)..... | 16 |
| III. La théorie des objectifs..... | 17 |
| IV. Les sources de la motivation..... | 18 |
| IV.1. La reconnaissance..... | 18 |
| IV.2. Le maintien de l'esprit d'équipe..... | 19 |
| IV.3. L'aspect financier..... | 19 |
| IV.4. L'évolution de carrière..... | 19 |
| Conclusion..... | 20 |

Chapitre 02: Les conditions de travail et la démarche d'hygiène et sécurité

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Introduction..... | 21 |
| Section 01: Les conditions de travail et les risques professionnels | 21 |
| I. Les conditions de travail | 21 |
| I.1. Définition des conditions de travail..... | 21 |
| I.2. Les composantes des conditions de travail..... | 21 |
| I.2.1. L'ergonomie..... | 21 |

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------|----|
| I.2.2. L'organisation du travail..... | 22 |
| I.2.3. La santé au travail..... | 22 |
| I.2.4. la sécurité au travail..... | 23 |
| I.2.4.1. La démarche de la sécurité au travail..... | 23 |
| I.2.4.2. Les obligations de l'entreprise en matière de sécurité..... | 24 |
| I.3. Les conditions en matière de santé et sécurité..... | 25 |
| II .Les risques professionnels | 25 |
| II.1. Définition des risques professionnels..... | 25 |
| II.2. Les différents risques professionnels..... | 26 |
| II.2.1. Les risques physiques..... | 26 |
| II.2.2. Les risques chimiques..... | 26 |
| II.2.3. Les risques biologiques..... | 26 |
| II.2.4. Les risques mécaniques..... | 27 |
| II.2.5. Les risques électriques..... | 27 |
| III. Les accidents du travail et les maladies professionnels..... | 27 |
| III.1. Les accidents du travail | 27 |
| III.1.1. Définition..... | 27 |
| III.1.2. Les types d'accidents du travail..... | 28 |
| III.1.2.1. Les accidents du travail sans arrêt..... | 28 |
| III.1.2.2. Les accidents du travail avec arrêt..... | 28 |
| III.1.2.3. Les accidents du travail avec incapacité permanente..... | 28 |
| III. 1.2.4. Les accidents du travail mortels..... | 29 |
| III.1.3. Les procédures de déclaration des accidents du travail..... | 29 |
| III.2. Les maladies professionnelles..... | 29 |
| III.2.1. Définition..... | 29 |
| III.2.2. Les procédures de déclarations des maladies professionnelles..... | 30 |
| IV. Les pratiques opérationnelles d'amélioration des conditions de travail..... | 30 |

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| IV.1. L'importance d'amélioration des conditions de travail..... | 31 |
| IV.2. La prévention des risques professionnels..... | 31 |
| IV.2.1. Evaluation et l'analyse des risques professionnels..... | 32 |
| - La méthode AMDEC..... | 32 |
| - Application de l'AMDEC..... | 33 |
| IV.2.2. L'analyse des accidents par la méthode d'arbre des causes et le diagramme d'Ishikawa..... | 34 |
| IV.2.2.1. Diagramme d'Ishikawa (méthode de cause-effet)..... | 34 |
| IV.2.2.2. L'arbre des causes..... | 35 |
| V. Les divers organismes intervenants pour l'amélioration des conditions de travail..... | 36 |
| V.1. Le comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail CHSCT..... | 36 |
| V.2. L'agence nationale pour l'amélioration des conditions du travail (ANACT)..... | 36 |
| V.3. L'inspection du travail..... | 36 |
| V.4. Le médecin du travail..... | 37 |
| Section 02 : l'impact de l'hygiène sécurité et environnement sur la motivation du personnel..... | 37 |
| I. L'importance de la satisfaction au travail..... | 37 |
| I.2. L'apport du champ théorique | 38 |
| II. Les déterminants de la satisfaction au travail..... | 39 |
| II.1. La performance au travail..... | 39 |
| II.2. Le turnover..... | 39 |
| II.3. L'absentéisme..... | 40 |
| II.4. L'Engagement Organisationnel..... | 40 |
| II.5. L'engagement dans le travail | 40 |
| III. La relation entre la motivation et la satisfaction..... | 41 |
| Conclusion..... | 42 |

Chapitre 03 : La démarche HSE et son impact sur la motivation au cas de L'ENIEM

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Introduction..... | 43 |
| Section 01 : présentation de l'organisme d'accueil et cadre méthodologique de la recherche..... | 44 |
| I. Présentation de l'organisme d'accueil..... | 44 |
| I.1. Historique et situation géographique de l'ENIEM..... | 44 |
| I.2. Les objectifs et les missions de l'entreprise..... | 45 |
| I.3. Délimitation du champ d'étude..... | 46 |
| I.3.1. Création de l'unité froid..... | 46 |
| II. Cadre méthodologique..... | 47 |
| II.1. L'entretien..... | 48 |
| II.2. La taille de l'échantillon..... | 49 |
| II.3. Le questionnaire..... | 50 |
| Section 02 : Interprétation des résultats..... | 50 |
| Axe 01 : Présentation des données personnelles..... | 50 |
| Axe 02 : Les conditions de travail..... | 56 |
| Axe 03 : La sécurité au travail..... | 65 |
| Axe 04 : Horaires de travail..... | 69 |
| Axe 05 : Les accidents de travail..... | 72 |
| Conclusion | 79 |
| Conclusion générale..... | 80 |
| Références Bibliographiques | |
| Liste des abréviations | |
| Liste des tableaux | |
| Liste des figures | |
| Annexes | |

Résumé

L'objet de ce travail de recherche a été d'étudier la démarche d'hygiène, sécurité et environnement et la motivation du personnel au sein des entreprises publiques algériennes, nous avons mené une enquête auprès de l'entreprise publique Algérienne "ENIEM" au niveau de l'unité froid. Nos résultats empiriques nous permettent de confirmer partiellement notre première hypothèse selon laquelle « la démarche HSE mise en œuvre par l'entreprise ENIEM contribue à la motivation du personnel ». Ils nous permettent également de confirmer notre deuxième hypothèse selon laquelle « la démarche HSE mise en œuvre réduit les risques liés au travail dans l'entreprise ».

Mots clés : Hygiène ; Sécurité ; Environnement ; Condition de travail ; Risque professionnels, Les accidents de travail, Les maladies professionnels, La motivation du personnel, La santé et sécurité au travail.

Abstract:

The Object of this research work was to study the relationship between the health, safety and environment approach and staff motivation in Algerian public companies .We conducted survey of the Algerian public company ENIEM, at the cold unit level .Our empirical results allow us to partially confirm our first hypothesis “the health, safety and environment set up by the company ENIEM to contribute staff motivation». They also allow us to confirm our second hypothesis that “the health, safety and environment implementation reduces work- related risks in the business”.

Key words: Hygiene ; Security ; Environment ; Working conditions ; Occupational risks ; Work accidents ; Occupational diseases ; Staff motivation ; Health and safety at work .

المخلص:

كان الغرض من هذا العمل البحثي هو دراسة نهج الصحة والسلامة والبيئة ودوافع الموظفين في الشركات العامة الجزائرية، وقد أجرينا دراسة استقصائية مع الشركة العامة الجزائرية "ENIEM" على مستوى الوحدة الباردة. نتيج لنا نتائج العملية التأكيد الجزئي على فرضيتنا الأولى وهي أن "نهج الصحة والسلامة والبيئة الذي تنفذه شركة ENIEM" يسهم في تحفيز الموظفين". كما أنها تسمح لنا بتأكيد فرضيتنا الثانية التي تنص على أن "نهج الصحة والسلامة المطبق يقلل المخاطر المرتبطة بالعمل في الشركة.

الكلمات المفتاحية: النظافة، السلامة، البيئة، ظروف العمل، المخاطر المهنية، حوادث العمل، الأمراض المهنية، تحفيز الموظفين، الصحة والسلامة في العمل.