



**République Algérienne Démocratique et Populaire**  
**Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique**



**Université 20 Août 1955 – SKIKDA**  
**Institut des Sciences et Techniques Appliquées (ISTA)**  
**Département : Hygiène, Sécurité et Environnement**

## **Mémoire**

**En vue de l'obtention du diplôme de master**

**Par :**

**Benmerabet Imad**

**Kerrout Oussama**

**Filière : Hygiène et Sécurité Industrielle**

**Spécialité : Hygiène, sécurité et environnement dans l'industrie pétrolière et gazière**

# **Etude de vulnérabilité des risques psychosociaux au sein de RA1K**

**Présenté et soutenu publiquement le : 03/07/2024**

**Devant le jury :**

**Président : Dr.Marsa Zoubaida .....Université 20 Août 1955- Skikda**

**Encadreur : Dr.Bounezour Hichem .....Université 20 Août 1955- Skikda**

**Examinatrice : Dr. Chelgham Amel..... Université 20 Août 1955- Skikda**

**Ing : Mr. Larit Khalid.....Université 20 Août 1955- Skikda**

**Année universitaire 2023/2024**

# Remerciements

**Nous tenons tout d'abord à remercier Dieu le tout  
Puissant et miséricordieux, qui nous a donné la force et la  
Patience d'accomplir ce Modeste travail.**

**En second lieu, nous tenons à remercier sincèrement  
Dr.Bounezour Hicham, qui en tant que Directeur de mémoire, s'est  
Toujours montré à l'écoute et très disponible tout au long  
De la réalisation de ce mémoire, ainsi pour l'inspiration,  
L'aide et le temps qu'il a bien voulu nous consacrer.**

**Nos vifs remerciements vont également aux membres du  
Jury pour l'intérêt qu'ils ont porté à notre recherche en  
Acceptant d'examiner notre travail Et de l'enrichir par  
Leurs propositions.**

**Nous n'oublions pas nos parents pour leur contribution,  
Leur soutien et leur patience.**

**Enfin, nous adressons nos plus sincères remerciements à  
Tous nos proches et amis, qui nous ont toujours soutenue et  
Encouragée au cours de la réalisation de ce mémoire.**

**Merci à tous et à toutes.**

# DEDICACE

A nos chers parents qui ont toujours été là pour nous, et qui nous ont donné un magnifique modèle de labeur et de persévérance...

A notre encadreur Dr. Bounezour Hicham qui a crédité de sa confiance cette recherche et pour la somme de ses conseils et de ses recommandations...

A mon bras droit et mon appui Dr Regouad Houssein qui m'a aidé étape par étape jusqu'à la rédaction finale de notre travail...

Son oublier le grand coup de main Ing M. Samir

A nos chers frères et sœurs...

A nos familles respectives pour leurs aides et soutiens permanents...

A nos meilleurs amis...

A tous ceux qui nous aiment et tous ceux que nous aimons...

Nous vous dédions ce modeste mémoire.

B / Imad

K/ Oussama

## La listes des tables

<b>Tableau 1.1:</b> Dates des démarrages progressifs des unités de production à la raffinerie de.....	5
<b>Tableau 4.1 :</b> Répartition du personnel enquêté.....	63
<b>Tableau 4.2 :</b> Répartition des enquêtés selon l'âge.....	63
<b>Tableau 4.3 :</b> Répartition des enquêtés selon leurs expériences dans l'entreprise.....	63
<b>Tableau 4.4 :</b> répartition des enquêtés selon leurs réponses .....	65
<b>Tableau 4.5 :</b> répartition des enquêtés selon leurs réponses .....	66
<b>Tableau 4.6 :</b> répartition des taux de réponses des enquêtés.....	67
<b>Tableau 4.7 :</b> répartition des taux de réponses des enquêtés.....	68
<b>Tableau 4.8 :</b> répartition des taux de sécurité et l'insécurité pour les facteurs menant à des risques psychosociaux influents au sein de RA1K de Skikda.....	75

## La liste des figures

<b>Figure 1.1</b> : La situation géographique de la raffinerie de Skikda RA1K.....	4
<b>Figure 1.2</b> : Vue sur la raffinerie de Skikda RA1K.....	6
<b>Figure 1.3</b> : Structure hiérarchique de complexe RA1K.....	12
<b>Figure 2.1</b> : Qualité de vie au travail. ....	18
<b>Figure 2.2.</b> : Amélioration des conditions de travail au sein de l'entreprise.....	19
<b>Figure3.1</b> : impact d'un salarié démotivé sur l'entreprise.....	44
<b>Figure 3.2</b> : dimensions d'influence des RPS (risques psychosociaux).....	46
<b>Figure 4.1</b> : facteur de Mal connaissance des ouvriers dans le domaine HSE.....	68
<b>Figure 4.2</b> : facteur de Pas de conscience des employés sur le domaine HSE.....	68
<b>Figure 4.3</b> : facteur de L'insécurité de l'emploi.....	68
<b>Figure 4.4</b> : facteur de Le stress élevé de travail.....	69
<b>Figure 4.5</b> : facteur de Manque de collaboration entre les travailleurs.....	69
<b>Figure 4.6</b> : facteur de Manque de maîtrise réel de poste travail.....	70
<b>Figure 4.7</b> : facteur de L'incapacité d'une réel guidance sensibilisation.....	70
<b>Figure 4.8</b> : des préoccupations non résolues concernant l'hygiène et sécurité.....	71
<b>Figure 4.9</b> : facteur de La surcharge du travail.....	71
<b>Figure 4.10</b> : facteur de Les comportements des ouvriers.....	72
<b>Figure 4.11</b> : facteur de L'incompatibilité entre la formation professionnelle et le poste de travail.....	72
<b>Figure 4.12</b> : facteur de L'exposition à des événements traumatiques.....	73
<b>Figure 4.13</b> : facteur de Préoccupations concernant le service de sécurité et prévention industriel.....	73
<b>Figure 4.14</b> : facteur de Faiblesse des protocoles de sécurité.....	74
<b>Figure 4.15</b> : répartition des taux de sécurité et l'insécurité pour les facteurs liées à la santé et la sécurité.....	76
<b>Figure 4.16</b> : répartition des taux de sécurité et l'insécurité pour les facteurs liées à l'atmosphère.....	76

**Figure 4.17** : répartition des taux de sécurité et l'insécurité pour les facteurs liées au poste . 77

## **La liste des abréviations et symboles**

**HSE** : Hygiène Sécurité Environnement

**TMS** : Troubles Musculosquelettiques

**OMS** : organisation mondiale de la santé

**INRS** : Institut national de Recherche et de Sécurité

**SONATRACH** : Société Nationale de Transport et de Commercialisation des Hydrocarbures

**HM** : Harcèlement Moral

**TGI** : Les troubles gastro intestinaux

**INSERM** : institut national de la santé et de la recherche médicale

**MCV** : maladies cardio-vasculaires

**TCV** : troubles cardio-vasculaires

**SONATRO** : société nationale de grands travaux routiers

**SONATIBA** : société nationale de travaux d'infrastructure et du bâtiment

**DRH** : Direction des Ressources Humaines

**DF** : département finance

**DS** : département sécurité

**DT** : département technique

**SSE** : santé sécurité et environnement

**MT** : médecine de travail

**CNHS** : conseil national d'hygiène et sécurité

**TAD** : troubles axio-dépressifs

**AC** : l'anxiété constante

**PS** : Paranoïa situationnelle

**TS** : techniciens supérieurs

**DP** : délégué du personnel

**TR** : taux de réponse

**CS** : chefs sections

# Sommaire

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

## Chapitre I : description de la zone du stage RA1K

I.1. Introduction.....	3
I.2. Présentation générale de la raffinerie de Skikda.....	3
I.2.1. La situation géographique de la raffinerie de Skikda RA1K .....	3
I.2.2. Historique de construction de l'unité RA1K de Skikda.....	4
I.3. Les départements de l'unité RA1K.....	6
I.3.1. Le Département Production .....	6
I.3.1.1. Unités de Distillation Atmosphérique.....	7
I.3.1.2. Unités de Reforming Catalytique.....	7
I.3.1.3. Unité de Reforming Catalytique (Platforming) : .....	8
I.3.1.4. Unités de Gas Plants (Unités 30, 31 et 104) .....	8
I.3.1.5. Les unités 30-31-104 Séparation et traitement des gaz .....	8
I.3.2.1. Les Bacs de stockage .....	9
I.3.2.2. Le service Expédition .....	9
I.3.2.3. Le service Utilités : .....	9
I.3.2.4. Service commande : .....	11
I.4. Structure hiérarchique de complexe RA1K .....	12
I.5. Conclusion .....	13

## Chapitre II : les conditions de travail au sein de RA1K

II.1. Introduction .....	14
II.2. Concepts et définitions .....	14
II.2.1. Les conditions de travail : .....	14
II.2.2. Danger : .....	14
II.2.3. Risque du travail : .....	15
II.2.4. Accidents de travail : .....	15

II.2.5. Maladie professionnelle : .....	15
II.2.6. Les composantes des conditions de travail .....	15
II.2.6.1. Les facteurs physiques et environnementaux : .....	15
II.2.6.2. Les facteurs organisationnels : .....	16
II.2.6.3. Les facteurs sociaux : .....	16
II.2.6.4. Les facteurs psychologiques : .....	16
II.2.6.5. L'hygiène : .....	16
II.2.6.6. La sécurité : .....	16
II.3. Témoignage HSE.....	17
II.3.1. L'hygiène : .....	17
II.3.2. La sécurité : .....	17
II.4. L'influence des conditions de travail.....	18
II.4.1. Conséquences de conditions de travail : .....	18
II.4.2. Impact des conditions de travail sur la motivation du personnel : .....	19
II.4.3. Impact des conditions de travail sur les performances de l'entreprise : .....	20
II.5. La législation en matière de santé, sécurité et environnement de travail .....	21
II.5.1. La réglementation algérienne en matière HSE : .....	21
II.6. Conclusion .....	24

### **Chapitre III : Les risques psychosociaux en milieu professionnel industriel**

III.1. Introduction.....	25
III.2. Notion générale sur les risques psychosociaux.....	25
III.2.1. Concepts liés aux risques psychosociaux : .....	26
III.2.1.1. Le BURN OUT : .....	26
III.2.1.2. Le stress élevé en travail : .....	26
III.2.1.3. Le harcèlement moral : .....	26

III.2.1.4. La charge exigée de travail : .....	26
III.2.1.5. Les conflits internes : .....	27
III.2.1.6. Les critiques et les attaques verbales : .....	27
III.2.1.7. L'épuisement professionnel : .....	27
III.2.1.8. La souffrance au travail : .....	28
III.3. Les différents risques psychosociaux existants dans le milieu.....	28
III.3.1. Préoccupations concernant La sous-utilisation des compétences ou le fait d'être ...	28
III.3.2. Le stress d'Une charge de travail ou un rythme de travail excessif : .....	29
III.3.3. Des horaires prolongés, rigides et incompatibles avec la vie sociale : .....	29
III.3.4. Préoccupations concernant le manque d'influence sur la définition des tâches : .....	29
III.3.7. Le soutien limité des collègues ou un encadrement autoritaire : .....	31
III.3.8. La violence verbale : .....	31
III.3.9. La discrimination et l'exclusion : .....	32
III.3.10. Des fonctions mal définies : .....	32
III.3.11. L'insécurité de l'emploi : .....	32
III.3.12. L'incompatibilité entre les exigences professionnelles et familiale en milieu .....	33
III.4. Les différents risques psychosociaux existants dans l'industrie.....	33
III.4.1. L'anxiété de l'Environnement de travail dangereux : .....	33
III.4.2. L'anxiété de l'Isolation et travail en équipes : .....	34
III.4.3. L'anxiété de la Rotation des postes et déplacements fréquents : .....	34
III.4.4. Carence en soutien psychologique : .....	34
III.4.5. Le stress lié au niveau de sécurité et prévention : .....	35
III.4.6. Le stress lié à La charge de travail élevée : .....	35
III.4.7. Le stress de La Pression extrême de la production : .....	36
III.4.8. La nervosité causée par le bruit excessif : .....	36
III.4.9. Des complexes psychologiques résultants aux évènements traumatiques au.....	37

III.4.10. Préoccupations concernant l'efficacité des protocoles de sécurité et les plans d'urgence dans l'unité de travail en cas des accidents : .....	37
III.4.11. Inquiétude concernant l'engagement des employés envers les mesures d'hygiène	37
III.5. Les maladies psychologiques et organiques résultants aux ces risques.....	38
III.5.1. Burn out : .....	38
III.5.2. La dépression nerveuse : .....	38
III.5.3. L'anxiété constante : .....	39
III.5.4. Paranoïa situationnelle.....	39
III.5.5. Les bouffés délirantes : .....	40
III.5.6. La confusion mentale : .....	40
III.5.7. Les troubles gastros intestinaux : .....	40
III.5.8. Les céphalées : .....	41
III.5.9. Le diabète : .....	41
III.5.10. Les migraines : .....	42
III.5.11. Les troubles cardio-vasculaires TCV : .....	42
III.5.12. L'hypertension sanguine : .....	42
III.5.13. L'hypercholestérolémie : .....	42
III.6. L'importance de l'état psychosocial du personnel au milieu.....	43
III.6.1. Les conséquences du mauvais état psychosocial du personnel au milieu .....	43
III.6.1.1. L'Absentéisme accru : .....	43
III.6.1.2. Diminution de l'engagement du personnel : .....	43
III.6.1.3. Baisse de la motivation des employés : .....	43
III.6.1.4. Augmentation des erreurs des employés : .....	44
III.6.1.5. Baisse de la qualité : .....	45
III.6.1.6. Baisse de la performance du personnel : .....	45
III.6.1.7. Possibilité d'occurrence des accidents graves : .....	45
III.6.1.8. Faiblesse du niveau d'hygiène et sécurité des personnes, de l'entreprise et.....	46

III.6.2. Les avantages du bon état psychosocial du personnel en milieu professionnel .....	46
III.6.2.1. Réduction de possibilité d'occurrence des accidents graves :.....	47
III.6.2.2. Promotion du niveau d'hygiène et sécurité des personnes, de l'entreprise et.....	47
III.6.2.3. Réduction de l'absentéisme : .....	47
III.6.2.4. Augmentation de l'engagement : .....	48
III.6.2.5. Amélioration de la qualité du travail :.....	48
III.6.2.6. Réduction des erreurs et des accidents :.....	48
III.6.2.7. Meilleure collaboration et communication : .....	48
III.6.2.8. Promotion de la performance des employés : .....	48
III.6.3. La relation entre l'État psychosocial et la productivité dans le secteur industriel.....	49
III.6.3.1. Santé mentale et bien-être psychologique :.....	49
III.6.3.2. Engagement au travail :.....	49
III.6.3.3. Soutien organisationnel et social :.....	49
III.6.3.4. Formation et développement professionnel : .....	49
III.6.3.5. Cohésion d'équipe et collaboration :.....	50
III.6.3.6. Créativité et innovation : .....	50
III.6.3.7. Grande Motivation : .....	50
III.6.3.8. Productivité : .....	50
III.6.4. L'impact du rôle de service HSE (Hygiène, Sécurité et Environnement) sur l'état.	50
III.6.4.1. Culture de santé et sécurité : .....	51
III.6.4.2. Formation et sensibilisation : .....	51
III.6.4.3. Gestion des risques psychosociaux : .....	51
III.6.4.4. Collaboration avec d'autres départements : .....	51
III.6.4.5. Climat de travail positif :.....	51
III.6.4.6. La sécurité au travail et la gestion du stress :.....	52
III.6.4.7. Impact sur la communauté et l'environnement :.....	52
III.6.4.8. Un environnement de travail positif :.....	52

III.6.4.9. Confiance et engagement des employés : .....	52
III.7. Conclusion.....	53

## **Chapitre IV : analyse des risques psychosociaux au sein de RA1K**

IV.1. Introduction.....	54
IV.1.1. La problématique :.....	54
IV.1.2. Les hypothèses : .....	55
IV.2. Un aperçu préliminaire sur Les risques psychosociaux influents sur .....	56
IV.2.1. La pression mentale de L'intensité et le temps de travail : .....	56
IV.2.2. Préoccupations de L'insécurité de la situation de travail :.....	56
IV.2.3. La Pression pour respecter les délais de production : .....	56
IV.2.4. Préoccupations concernant l'efficacité de prévention en cas d'accidents :.....	56
IV.2.5. Préoccupations concernant le niveau d'hygiène et sécurité dans le poste : .....	57
IV.2.6. Préoccupations de L'exposition à des évènements traumatiques dans le poste de ..	57
IV.2.7. La perturbation causée par La charge des responsabilités dans le poste de travail : 57	
IV.2.8. L'Inquiétude concernant le respect des travailleurs des directives d'hygiène et .....	57
IV.2.9. L'Inquiétude Concernant l'efficacité des protocoles de sécurité et les plans .....	58
IV.3. Les objectifs fondamentaux d'évaluation des risques psychosociaux .....	58
IV.3.1. Assurer la santé et sécurité des employés en poste de travail : .....	58
IV.3.2. Identifier les facteurs de risque : .....	58
IV.3.3. Prévenir les risques et les accidents : .....	58
IV.3.4. Protéger la santé mentale des employés :.....	59
IV.3.5. Renforcer l'état psychosocial du personnel : .....	59
IV.3.6. Favoriser un climat de travail positif :.....	59
IV.3.7. Améliorer le rendement des employés : .....	59

IV.3.8. Renforcer la performance organisationnelle : .....	60
IV.4. Notion sur un questionnaire RPS (risques psychosociaux) .....	60
IV.4.1. Les objectifs d'un questionnaire RPS (risques psychosociaux) :.....	60
IV.4.1.1. Identification des facteurs de stress : .....	60
IV.4.1.2. Mesure du niveau de stress : .....	60
IV.4.1.3. Détection précoce des risques :.....	61
IV.4.1.4. Évaluation des ressources et des contraintes : .....	61
IV.4.1.5. Comparaison avec des normes :.....	61
IV.4.1.6. Adaptation des mesures de prévention : .....	61
IV.5. Le questionnaire RPS (risques psychosociaux) adressé à un échantillon.....	61
IV.5.1. La technique d'échantillonnage :.....	62
IV.5.2. Analyse du questionnaire : .....	63
IV.5.3. Les résultats d'analyse du questionnaire :.....	67
IV.5.4. Discussion et interprétations des résultats :.....	78
IV.5.5. La confrontations avec les hypothèses :.....	79
IV.5.6. Les mesures de prévention des risques psychosociaux au sein de RA1K : .....	79
IV.5.7. Les recommandations nécessaires pour réduire les risques psychosociaux au sein.	80
IV.6. Conclusion .....	82
Conclusion générale .....	83

**Résumé :**

L'objectif principale de ce travail est d'analyser les risques psychosociaux en milieu professionnel généralement et l'industrie pétrochimique spécialement et souligner l'importance et l'influence de l'état psychosocial du personnel sur leur rendement et productivité d'une part, et l'hygiène et sécurité des employés et d'entreprise d'autre part. et pour renforcer la crédibilité de notre travail nous avons fait un sondage pour un échantillon des travailleurs sur l'unité de raffinerie RA1K de Skikda par un questionnaire RPS. Cela nous a permis à conclure tous les problèmes psychosociaux influents sur le climat de travail et l'hygiène et sécurité d'entreprise. Suite à cette étude nous avons proposé les recommandations nécessaires afin de promouvoir l'état psychosocial du personnel ce qui est considéré comme une clé magique pour améliorer la productivité et l'hygiène et sécurité d'entreprise industrielle.

**Mots clés :** risques psychosociaux, les activités de raffinage, un questionnaire RPS, l'état psychosocial.

**Summary :**

The main objective of this work is to analyze psychosocial risks in the workplace in general and the petrochemical industry in particular and to emphasize the importance and influence of the psychosocial state of personnel on their performance and productivity on the one hand, and the health and safety of employees and companies on the other part. et to strengthen the credibility of our work we conducted a survey for a sample of workers on the refinery unit RA1K from Skikda by an RPS questionnaire. This allowed us to conclude all the psychosocial problems that have an impact on the working climate and the company's health and safety. As a result of this study, we have proposed the necessary recommendations to promote the psychosocial state of the workforce, which is considered a magic key to improving productivity and the health and safety of industrial companies.

**Keywords :** psychosocial risks, refining activities, an RPS questionnaire, psychosocial state.

## ملخص:

الهدف الرئيسي من هذا العمل هو تحليل المخاطر النفسية والاجتماعية في مكان العمل بشكل عام وصناعة البتروكيماويات بشكل خاص والتأكيد على أهمية وتأثير الحالة النفسية والاجتماعية للموظفين على أدائهم وإنتاجيتهم من ناحية، وصحة وسلامة الموظفين والشركات من ناحية أخرى part.et لتعزيز مصداقية عملنا أجرينا مسحا لعينة من العاملين في وحدة المصفاة RA1K من سكيكدة بواسطة استبيان RPS. سمح لنا ذلك باستنتاج جميع المشاكل النفسية والاجتماعية التي لها تأثير على مناخ العمل وصحة الشركة وسلامتها. نتيجة لهذه الدراسة، اقترحنا التوصيات اللازمة لتعزيز الحالة النفسية والاجتماعية للقوى العاملة، والتي تعتبر مفتاحا سحريا لتحسين الإنتاجية وصحة وسلامة الشركات الصناعية.

**الكلمات المفتاحية:** المخاطر النفسية والاجتماعية، أنشطة التكرير، استبيان RPS، الحالة النفسية الاجتماعية.

# **Introduction**

## **Générale**

## Introduction générale

---

### Introduction générale :

Le phénomène de l'augmentation des publications relatives au concept de santé au travail au cours des dernières années est constaté, reflétant ainsi une préoccupation croissante partagée par les chercheurs et les praticiens issus de diverses disciplines dans le contexte des organisations modernes.

L'expression "risques psychosociaux" est couramment employée pour aborder les questions de santé mentale en milieu professionnel. Cette utilisation découle de l'historique de la prévention, qui initialement privilégiait une approche centrée sur les facteurs individuels pour aborder ces problématiques. Par la suite, le concept s'est élargi pour mettre en avant les facteurs organisationnels sous-jacents aux problèmes de santé au travail. Bien que le terme "risque" puisse être critiqué pour les présupposés qu'il véhicule sur la santé au travail, sous certaines conditions d'utilisation, il peut mobiliser les acteurs de l'entreprise et favoriser une approche globale des questions de santé mentale au travail, permettant ainsi de modifier les facteurs organisationnels liés au travail.

Le stress, étant l'un des deux principaux facteurs de risque psychosociaux, représente le défi le plus significatif au sein de l'entreprise, menaçant la santé physique et mentale des employés. Pour aborder cette problématique, les entreprises mettent en œuvre des mesures visant à améliorer les conditions de travail, qui ont un impact sur le comportement des salariés. Elles accordent une importance particulière au climat social, un facteur crucial pour la prévention du personnel et la promotion de son bien-être. De plus, elles doivent tenir compte des coûts associés aux mauvaises conditions de travail dans leurs calculs.

L'épuisement professionnel, également désigné sous le terme de burn-out, a suscité un intérêt considérable au cours des deux dernières décennies, donnant lieu à une abondante littérature. L'examen des écrits consacrés à ce phénomène révèle que la documentation, en définissant et en décrivant le burn-out, a contribué à l'élaboration d'un cadre conceptuel approfondi. Bien que les domaines de la psychologie, de la sociologie et du travail social aient tous examiné ce sujet, peu de recherches ont été menées spécifiquement auprès des professionnels et intervenants.

Ce mémoire de recherche porte plus spécifiquement sur les risques psychosociaux au travail d'une façon générale et en milieu professionnel industrielle d'une façon précisée .Afin

## Introduction générale

---

de réaliser notre étude nous avons pris le cas de complexe RA1K de Skikda, et le champ d'étude sera limité sur notre thème.

Pour éclairer certains points relatifs à l'objet de notre étude sur le terrain, nous avons sectionné notre travail en trois parties «partie pour la description de la zone du stage» et «partie théorique» et «partie pratique», chaque 'une de ces parties comportent des chapitres.

Concernant La partie théorique contient deux chapitres : Le deuxième chapitre concerne les conditions de travail au sein de complexe RA1K de Skikda et l'atmosphère général du travail, et le troisième chapitre contient une présentation détaillée sur les risques psychosociaux au travail, les définitions, Les risques psychosociaux existants dans le milieu professionnel industriel et l'industrie pétrochimique, Les maladies psychologiques et organiques résultants aux ces risques psychosociaux, L'importance de l'état psychosocial du personnel au milieu professionnel industriel.

Concernant la partie pratique : c'est le quatrième chapitre qui contient une étude détaillée sur les risques psychosociaux au sein de complexe RA1K c'est à travers un questionnaire RPS adressé aux employés de ce complexe ce qui nous a permis d'extraire tous les conditions sociales et psychologiques qui nuisent aux travailleurs et leurs performances et à l'atmosphère de travail.

# **Chapitre I**

## **Description de la zone du stage RA1K**

## Chapitre I : description de la zone du stage RA1K

### I.1. Introduction

À la suite d'un stage réalisé au sein du complexe RA1K de Skikda dans le cadre du travail de notre projet de fin d'études, et étant donnée l'importance de l'entreprise d'accueil (SONATTRACK), nous avons préféré consacrer ce chapitre pour la présentation du complexe (RA1K) et de son importance au sein de la SONATRACH

### I.2. Présentation générale de la raffinerie de Skikda

Le complexe de raffinerie de pétrole de Skikda baptisé RA1/K, a pour mission de transformer le pétrole brut provenant de Hassi Messaoud avec une capacité de traitement (18 millions t/an), ainsi que le brut réduit importé (277.000 t/an).

#### I.2.1. La situation géographique de la raffinerie de Skikda RA1K

La raffinerie de Skikda RA1K est localisée dans la zone industrielle, à une distance de 7 kilomètres à l'est de Skikda et à 2 kilomètres de la mer. Elle occupe une superficie de 190 hectares et emploie actuellement environ 1440 travailleurs. Son approvisionnement en brut algérien provient de l'unité de transport ETU de Skikda, qui sert de station intermédiaire pour le transport depuis Hassi Messaoud. Le transport du pétrole brut est réalisé via un pipeline sur une distance allant des champs pétroliers jusqu'au complexe, qui s'étend sur 760 kilomètres.

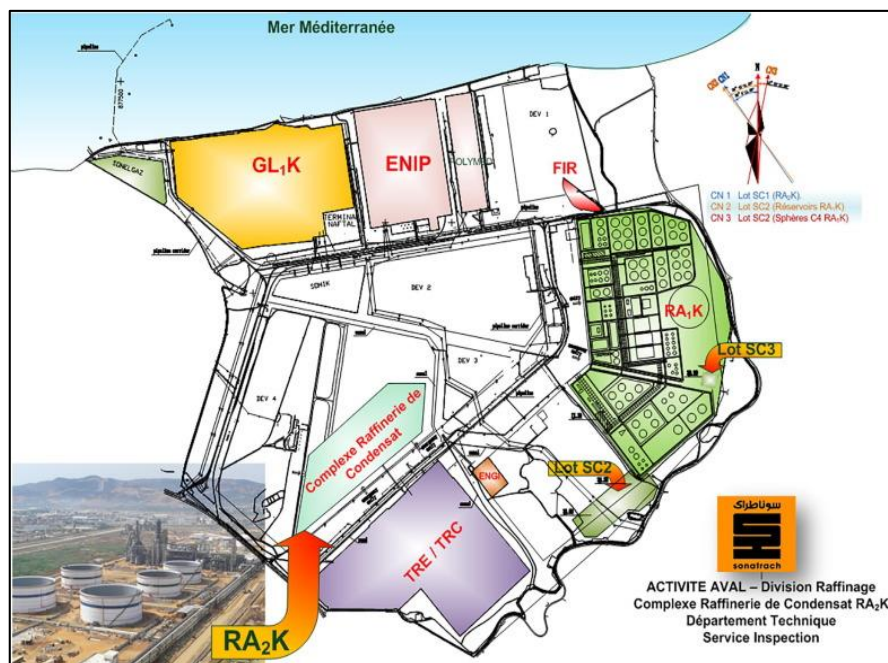


Figure 1.1 : La situation géographique de la raffinerie de Skikda RA1K.

**I.2.2. Historique de construction de l'unité RA1K de Skikda**

La construction de la raffinerie a débuté en janvier 1976 suite à la signature d'un contrat le 30 avril 1974 entre le gouvernement algérien et les entreprises italiennes SNAM PROGETTI et SAIPEM. Ce contrat est entré en vigueur un an plus tard, le 11 mars 1975, avec l'assistance de trois principales sociétés nationales : SONATRO, SONATIBA et SNMETAL.

Le chantier a débuté le 2 janvier 1976 et s'est achevé fin mars 1980. Le démarrage progressif des unités de production s'est déroulé comme suit :

- La première unité de distillation atmosphérique (U10) a démarré en mars 1980.
- La première unité de traitement et de séparation des gaz (U-30) a également démarré en mars 1980.
- La deuxième unité de distillation atmosphérique (U11) a été mise en service en juin 1980.
- La deuxième unité de traitement et de séparation des gaz (U-31) a suivi en juin 1980.
- L'unité de production des bitumes (distillation sous vide U-70) a été opérationnelle en juillet 1980.
- L'unité de prétraitement et de reformage catalytique (U-100) a été mise en service en septembre 1980.
- L'unité d'extraction des aromatiques (U-200) a suivi en octobre 1980.
- L'unité de séparation du paraxylène (U-400) et l'unité de stockage, de mélange et d'expédition (MELEX.U-600) ont également été mises en service à cette époque.

**Tableau 1.1:** Dates des démarrages progressifs des unités de production à la raffinerie de Skikda

Unité	Capacité (t/an)	Date
Topping (U10)	7 500 000	1980
Topping (U11)	7 500 000	1980
Séparation GPL (U30)	306 500	1980
Séparation GPL (U31)	283 000	1980
Reforming catalytique (U-100)	1 165 000	1980
Extraction et fractionnement des aromatiques (U200)	285 000	1980
Cristallisation du para xylène(U400)	430 000	1980
Distillation sous vide et oxydation de bitume(U70)	277 000	1980
Reforming Catalytique (U103)	1 165 000	1993
Séparation GPL (U104)	96 000	1993
Parc de stockage(U600)	2 700 000 (m <sup>3</sup> )	1980 et 1993
Centrale thermoélectrique	-	1980 et 1993

L'inauguration officielle du complexe a eu lieu environ trois ans plus tard, le 27 novembre 1983, pour un coût total de réalisation de 3 402 872 000 DA (1 milliard de dollars).

À noter que deux nouvelles unités, construites par la société japonaise J-GC Corporation, ont été ajoutées : l'unité de prétraitement et de reforming catalytique (Platforming U103) et l'unité de traitement et de séparation des gaz (GPL.U104). Ces deux unités ont été mises en service en octobre 1993. [1]



**Figure 1.2 :** Vue sur la raffinerie de Skikda RA1K.

### **I.3. Les départements de l'unité RA1K**

#### **I.3.1. Le Département Production**

Le Département Production P1 est chargé de garantir le bon fonctionnement des différentes unités qui lui sont assignées, de respecter le calendrier des arrêts programmés et de répondre aux besoins exprimés par l'activité de commercialisation. La raffinerie de Skikda est structurée en plusieurs unités, comprenant :

- Deux unités de distillation atmosphérique, Topping (U10/11).
- Trois unités de séparation et de traitement des gaz (U30/31/104).
- Une unité de production des bitumes : distillation sous vide (U70).
- Une unité de prétraitement et reforming catalytique1 : Magnaforming (U100).
- Une unité de prétraitement et reforming catalytique2 : Platforming (U101/103).
- Une unité d'extraction des aromatiques (U200).
- Une unité de cristallisation et de séparation du paraxylène (U400).
- Une unité de milex (U600).
- Une Centrale Thermoélectrique (CTE1050).
- Système Blow down: torche (U1090).

En outre, la raffinerie comprend d'autres unités annexées telles qu'une unité de traitement des effluents et un parc de stockage des produits finis et semi-finis.

##### **I.3.1.1. Unités de Distillation Atmosphérique**

Les unités de Distillation Atmosphérique (Unités 10 et 11), également appelées Topping, ont pour objectif de séparer le brut en différentes coupes stabilisées, adaptées à la production

de produits fins tels que le naphta, le gasoil, le kérosène, et d'autres coupes destinées à alimenter d'autres unités en aval telles que Magnaforming, Platforming, et le gaz-plant. Ces unités traitent le brut de Hassi Massoud avec une capacité annuelle de 15 106 tonnes par an, produisant les produits suivants :

Gaz de pétrole liquéfié (unité 30).

Isopentane.

- Naphta A (stockage).
- Naphta B (entre 65 et 150°C).
- Naphta C (entre 150 et 180°C).
- Kérosène (entre 180 et 225°C).
- Gasoil léger (entre 225 et 320°C).
- Gasoil lourd (entre 320 et 360°C).
- Résidu (au-dessus de 360°C).
- Gaz combustible.

### **I.3.1.2. Unités de Reforming Catalytique**

L'unité Magnaforming (Unité 100) traite la Naphta B provenant de l'unité de Distillation Atmosphérique U10. Cette unité est constituée de trois sections distinctes :

- Une section de prétraitement qui vise à éliminer l'oxygène, le soufre et l'azote présents dans la charge.
- Une section de magna formage.
- Une section de fractionnement.

Les produits obtenus à partir de cette unité sont les suivants :

1. Gaz de pétrole liquéfié (GPL).
2. Pentane C5.
3. Reformater.
4. Toluène brut.
5. Xylènes.

**I.3.1.3. Unité de Reforming Catalytique (Platforming) :**

L'Unité 103 reçoit comme charge soit du Naphta B, soit un mélange composé de 30% de volume de Naphta B et 70% de volume de Naphta C. Cette unité se divise en deux sections distinctes :

- Une section d'hydrotraitement.
- Une section de plateforme.

Les produits résultant de cette unité sont les suivants :

1. Gaz de pétrole liquéfié (GPL).
2. Pentane C5.
3. Plateforme utilisée dans la fabrication des essences.

**I.3.1.4. Unités de Gas Plants (Unités 30, 31 et 104)**

La charge pour ces unités est constituée de GPL provenant respectivement des unités de distillation atmosphérique U10 et U11 ainsi que du reformage. Chaque unité est divisée en deux sections distinctes :

- Une section de traitement.
- Une section de fractionnement.

Les produits générés à la sortie de ces unités sont les suivants :

1. Gaz combustible (C1+C2) utilisé comme combustible.
2. Propane et Butane

**I.3.1.5. Les unités 30-31-104 Séparation et traitement des gaz**

Ces unités sont spécifiquement conçues pour traiter les gaz liquides provenant des unités 10, 11, 100 et 103 selon la séquence suivante :

- Unité 30 : Traite les gaz liquides provenant de l'unité 100, en particulier ceux provenant de la tête de la colonne C7 où les GPL sont séparés du pentane.
- Unité 104 : Cette unité a été récemment ajoutée avec la nouvelle unité de Platforming 103 pour traiter les GPL provenant de cette dernière.
- Unité 31 : Recevoir les gaz provenant de la tête des colonnes de stabilisation de l'essence des deux unités de Tapping.

**I.3.2. Département Production (P2)**

La fonction de ce département comprend plusieurs aspects essentiels :

- Fournir les utilités nécessaires aux différentes unités de P1.
- Surveiller le bon fonctionnement de ses installations.
- Gérer le stockage des divers produits.

Cela implique la supervision des services suivants :

- Stockage de services.
- Service Expédition.
- Service Utilités.

**I.3.2.1. Les Bacs de stockage**

La raffinerie de Skikda dispose de 124 réservoirs, dont 4 sont situés aux ports. La capacité totale de stockage est de 2,5 millions de tonnes de produits. En ce qui concerne le stockage du pétrole brut, la raffinerie de Skikda bénéficie d'une autonomie de 1,5 jour. Ces réservoirs se répartissent en cinq types distincts :

- Réservoirs à toit flottant.
- Réservoirs à toit fixe.
- Réservoirs à toit bombé semi-sphérique (utilisés pour le pentane).
- Réservoirs sphériques (utilisés pour le butane).
- Réservoirs cylindriques horizontaux (appelés "bacs cigares", utilisés pour le propane).

**I.3.2.2. Le service Expédition**

La Raffinerie de Skikda transporte ses produits soit par des camions, soit par des canalisations. Concernant les canalisations, elle dispose de deux pipelines vers Constantine, deux pipelines vers le dépôt de Skikda, et deux pipelines vers les deux ports.

**I.3.2.3. Le service Utilités :****1) Unité 1010 :**

Dans l'unité de dessalement, l'eau de mer subit d'abord un processus de dessalement, suivi d'une étape de déminéralisation. Par la suite, elle est soumise à un traitement à la morpholine pour ajuster son pH avant d'être acheminée vers le dégazeur. Enfin, elle est dirigée vers l'unité 1050 pour un traitement supplémentaire avant d'être utilisée pour alimenter les chaudières.

**2) Unité 1020 :**

Le système de refroidissement est conçu pour refroidir et traiter chimiquement l'eau douce circulant en circuit fermé. Cette eau est utilisée pour le refroidissement dans les échangeurs thermiques ainsi que sur les appareillages auxiliaires.

**3) Unité 1050 :**

Le système de génération de vapeur, comportant les chaudières, est responsable de la fourniture d'eau dégazée, essentielle à la production de vapeur. La vapeur dans l'ensemble de la raffinerie est subdivisée en trois réseaux de distribution selon les niveaux de pression : haute, moyenne et basse. La raffinerie est équipée de quatre chaudières capables de produire trois types distincts de vapeur.

- De la vapeur haute pression HS (High Stream) à 60 bars, utilisée exclusivement pour les Turbo alternateurs.
- De la vapeur moyenne pression MS (Medium Stream) à 30 bars, utilisée pour le turbo pompes.
- De la vapeur Basse pression LS (Low Stream) à 4 bars, utilisée pour la vapeur de stripage, les serpentins de bac.

**4) Unité 1060 :**

Le système de récupération de condensat collecte les condensats à haute et moyenne pression (HS & MS), les soumet à un processus de flash où la fraction vaporisée est dirigée vers le réseau à basse pression (LS). Ensuite, les condensats sont mélangés avec ceux à basse pression (LS) et, après avoir été refroidis dans des échangeurs, les condensats à basse pression (LS) sont dirigés vers une section de traitement où ils subissent un processus de déshuilage dans un bassin dédié. Par la suite, ils sont réchauffés à nouveau avant d'être envoyés au dégazeur pour ensuite alimenter à nouveau les chaudières.

**5) Unité 1070 :**

Fuel gas Cette section fourni la centrale en fuel gas pour la combustion, ce fuel gas est envoyé vers les fours installés dans chaque installation de processing. Normalement le système est alimenté par le fuel gas produit en raffinerie, et si la production n'est pas suffisante, il est mélangé à du gaz naturel provenant du gazoduc. Si le gaz naturel venait à manquer, le fuel gas serait complété avec du gaz butane vaporisé, dans ce cas les chaudières seraient transférées sur le système fueloil.

**6) Unité 1080 :**

Le système d'air comprimé assure l'approvisionnement en air nécessaire aux instruments et aux services de toutes les unités de l'établissement. Il est composé d'une station de compression, d'une station de séchage et d'un réseau de distribution d'air séché destiné aux différents services.

**7) Unité 1090 :**

Torche Ce réseau recueille les déchargements provenant des soupapes de sécurité, il est muni de KO drum où la fraction gazeuse est séparée de la fraction liquide. La partie gaz est ensuite envoyée à la torche en passant à travers une garde hydraulique, tandis que la partie liquide est pompée au slop.

**8) Unité 1100 : Traitement des effluents :**

Les rejets récupérés avec l'eau sont dirigés vers un bassin où le fond est acheminé vers un système de traitement physique. Ce système réalise une séparation des particules et impuretés par filtration.

**I.3.2.4. Service commande :**

Il s'agit d'un centre récemment installé, entièrement automatisé et équipé d'écrans de visualisation, de moniteurs et de consoles informatiques. Son objectif est d'effectuer de manière totalement ou presque entièrement automatique la totalité ou la majeure partie des phases de production. [2]

I.4. Structure hiérarchique de complexe RA1K

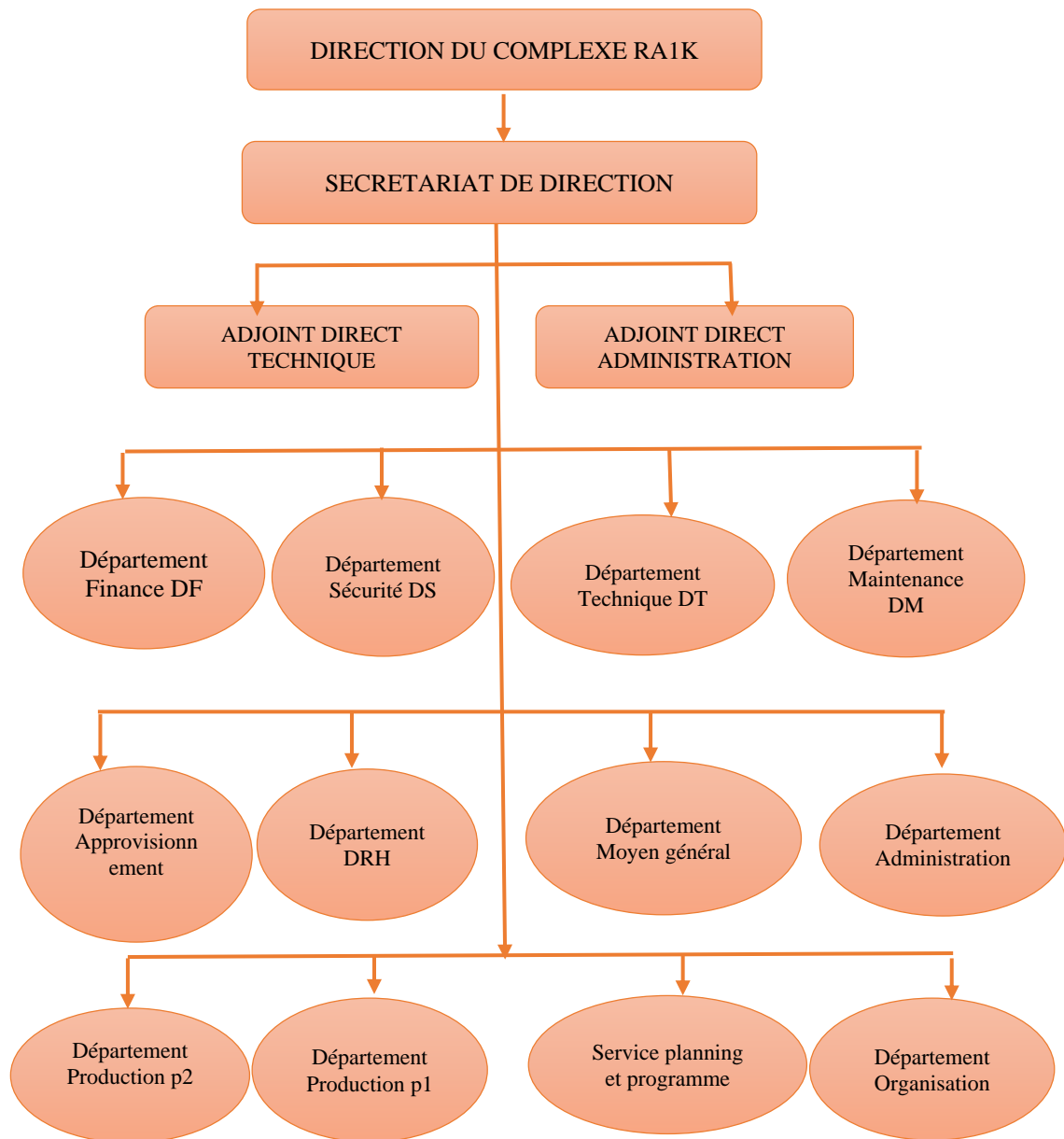


Figure 1.3 : Structure hiérarchique de complexe RA1K

**I.5. Conclusion**

Enfin, nous avons donné dans ce chapitre une description d'une façon générale de la zone du stage, le complexe (RA1K) de Skikda affilié à Sonatrach de cette année 2024, pour traiter notre thème du mémoire qui est intitulé l'étude de vulnérabilité des risques psychosociaux au sein du RA1K.

# **Chapitre II**

## **Les conditions de travail au sein de RA1K**

## Chapitre II : les conditions de travail au sein de RA1K

### II.1. Introduction

Ce chapitre vise à fournir une synthèse concise des conditions de travail observées au sein du complexe RA1k de Skikda pendant notre période de stage, ainsi que des données recueillies lors de nos interactions avec les travailleurs des différents services de la raffinerie. Nous avons consigné des observations relatives à l'environnement de travail au sein du complexe de la raffinerie RA1K.

### II.2. Concepts et définitions

#### II.2.1. Les conditions de travail :

Les conditions de travail revêtent une importance primordiale à la fois pour les employés et pour les entreprises. Elles influencent directement la motivation, la sécurité et la santé des travailleurs, ce qui se traduit par une amélioration de la productivité et de la fidélisation du personnel. En effet, des conditions de travail favorables garantissent la motivation des employés, leur sécurité au cours de leurs activités professionnelles, et préservent leur bien-être physique et mental.

Ces éléments favorisent des résultats positifs chez les employés, accroissent l'engagement des collaborateurs et augmentent l'efficacité globale de l'entreprise. Par conséquent, allouer des ressources à l'amélioration des conditions de travail est indispensable pour assurer le bien-être des employés et la pérennité des performances de l'organisation.

#### II.2.2. Danger :

Propriété intrinsèque d'une situation, d'un produit, d'un équipement susceptible de causer un dommage.

**Exemples :** présence d'eau sur le sol d'un atelier, stockage de produits chimiques dans un local non ventilé, défaut d'isolation d'un équipement électrique...[3]

**II.2.3. Risque du travail :**

Les risques professionnels désignent un ensemble de dangers susceptibles de compromettre la santé des employés pendant l'exercice de leurs fonctions. Ils peuvent entraîner des accidents ou des maladies spécifiquement liés au travail. Ces dangers représentent une éventualité pour les individus d'être exposés à des situations de danger. Des exemples courants incluent le risque de chute sur des surfaces humides, l'exposition à des produits chimiques nocifs par inhalation, ou encore le risque d'électrocution.[3]

**II.2.4. Accidents de travail :**

Un accident de travail se définit comme un événement survenant durant ou à l'occasion de l'exercice professionnel. Il peut toucher tout individu employé ou travaillant dans diverses capacités ou lieux, pour un ou plusieurs employeurs ou dirigeants d'entreprise. Pour qu'un incident soit classé comme accident de travail, deux conditions doivent être satisfaites : il doit y avoir un événement entraînant une blessure immédiate ou ultérieure, et il doit être survenu dans le cadre de l'activité professionnelle. [3]

**II.2.5. Maladie professionnelle :**

Une maladie professionnelle découle de l'exposition à un risque auquel une personne est confrontée dans le cadre de son emploi. Elle résulte de l'exposition, souvent prolongée, à un danger inhérent à l'exécution régulière de ses tâches professionnelles. [3]

**II.2.6. Les composantes des conditions de travail**

On peut regrouper ces différents paramètres agissant sur la réalisation du travail en quatre catégories :

**II.2.6.1. Les facteurs physiques et environnementaux :**

Il englobe l'aménagement et la conception du lieu de travail, ainsi que son environnement physique et technique, incluant des aspects tels que le travail sur écran, la climatisation, le niveau sonore et l'espace alloué, susceptibles d'avoir un impact défavorable sur le bien-être du salarié et, par conséquent, sur sa productivité.

**Exemples :** travail sur écran, climatisation, niveau sonore, espace confiné, bruit excessif

**II.2.6.2. Les facteurs organisationnels :**

Ils concernent les règles relatives à l'organisation et à la gestion de l'entreprise : l'adaptation des salariés à leurs postes, les consignes et règlements, la charge de travail... qui peuvent devenir des contraintes trop pesantes et stressantes pour le salarié.

**II.2.6.3. Les facteurs sociaux :**

Les facteurs sociaux sont influencés par les relations professionnelles, généralement déterminées par le mode de gestion et la qualité de la communication interne. Cela peut inclure un style de direction autoritaire, un manque de dialogue social, une rémunération insuffisante, la précarité de l'emploi, le manque de reconnaissance du travail et la présence de conflits.

**II.2.6.4. Les facteurs psychologiques :**

Ils émergent des circonstances professionnelles qui entraînent des impacts sur la santé mentale des employés : malaise au travail, tension, épuisement professionnel, et difficulté à équilibrer vie professionnelle et personnelle.

**II.2.6.5. L'hygiène :**

L'hygiène en milieu professionnel revêt une importance fondamentale pour assurer la santé, la sécurité et le bien-être des travailleurs. Le maintien de normes d'hygiène rigoureuses aide à limiter la propagation des maladies, des infections, et à diminuer les risques d'accidents et de blessures. En mettant en place des pratiques d'hygiène strictes, telles que le lavage régulier des mains, le nettoyage des zones de travail et la désinfection des surfaces, les entreprises peuvent considérablement réduire le risque de maladies professionnelles, d'absentéisme et d'incidents liés à des conditions insalubres.

**II.2.6.6. La sécurité :**

L'importance cruciale de la sécurité en milieu professionnel réside dans la garantie de la protection des employés et la prévention des risques professionnels. Les employeurs sont tenus par la loi de mettre en œuvre des mesures de prévention, d'information, de formation et de protection afin d'assurer la sécurité des travailleurs face aux multiples risques présents dans chaque poste de travail.

**II.3. Témoignage HSE**

Afin de donner plus de crédibilité aux conditions de travail, nous avons interrogé certains travailleurs du complexe RA1K de Skikda sur le niveau d'hygiène et sécurité au sein de la raffinerie, étant donné que l'hygiène et la sécurité parmi les conditions primordiales de travail dans la raffinerie en raison du niveau élevé de risques existants dans ce complexe.

**II.3.1. L'hygiène :**

Concernant l'hygiène voilà ce que certains fonctionnaires qui ont tenu à ce qu'on garde leur anonymat ont déclaré :

- 1) Monsieur B.W : “ je pense que ça empire petit à petit ”.
- 2) Monsieur D.M : “ pas très acceptable ”.
- 3) Monsieur D .A : “je dis à un niveau raisonnable seulement ”.

Donc L'hygiène au sein des raffineries revêt une importance capitale pour assurer la santé, la sécurité et le bien-être des travailleurs confrontés à des risques physiques et chimiques significatifs. Maintenir des normes d'hygiène rigoureuses aide à limiter la propagation des maladies et des infections, tout en réduisant les risques d'accidents et de blessures. En adoptant des pratiques d'hygiène rigoureuses telles que le lavage régulier des mains, le nettoyage des espaces de travail, et la désinfection des surfaces, les entreprises peuvent significativement réduire le risque de maladies professionnelles, d'absentéisme, et d'incidents liés à des conditions insalubres

**II.3.2. La sécurité :**

Concernant la sécurité, après nos interrogatoires avec de nombreux travailleurs de différentes unités, on a enregistré que le niveau de sécurité et de prévention est jugé insuffisant dans ces zones, en raison du niveau élevé de risques existants dans ce complexe.

Et parmi les employés qui nous ont fait une déclaration sur la sécurité au travail **Monsieur M.R** a déclaré : « nous travaillons dans des conditions atroces surtout dans le département maintenance. ».

Donc La sécurité dans les raffineries revêt une importance primordiale en raison des risques considérables associés à ces environnements industriels. Les installations raffineries manipulent et entreposent des quantités substantielles de substances inflammables, toxiques et

à haute température, exposant ainsi le personnel à des dangers physiques et chimiques significatifs.

## **II.4. L'influence des conditions de travail**

### **II.4.1. Conséquences de conditions de travail :**

Les conditions de travail précaires entraînent des répercussions néfastes sur les travailleurs. Par exemple, en l'absence d'équipement de protection, un travailleur peut être victime d'un accident du travail, ce qui peut entraîner des conséquences tragiques, voire mortelles.

Un travail effectué dans un espace pollué peut engendrer des maladies professionnelles, des fois incurables.

**Exemple** : maladie de l'asthme de l'un des travailleurs qui souffre déjà d'allergies.

Comme elles peuvent nuire à l'individu psychologiquement : le stress, l'angoisse, la dépression... Parfois jusqu'à ce qu'il abandonne son poste.

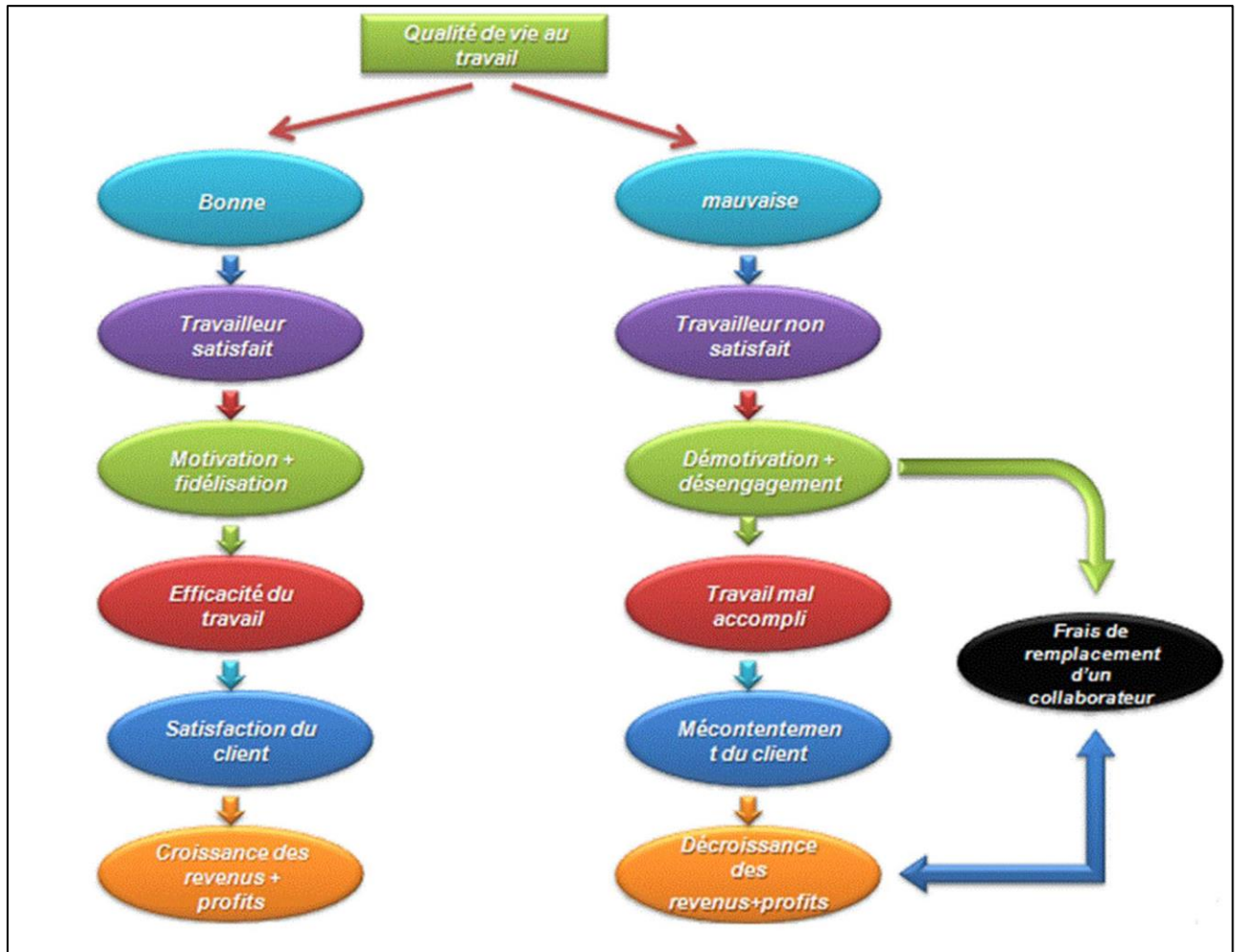


Figure 2.1. : Qualité de vie au travail.

**II.4.2. Impact des conditions de travail sur la motivation du personnel :**

L'exécution des tâches professionnelles est influencée par le degré de volonté des salariés. Lorsque les travailleurs sont confrontés à des conditions de travail difficiles, telles qu'un environnement humide et chaud ou très froid, qui ont un impact négatif sur leur santé, ou en l'absence d'équipement de travail adéquat, cela peut compromettre leur capacité à accomplir leurs fonctions de manière efficace.

Ce qui les expose ouvertement aux risques d'accidents ou d'incidents ou encore dans un environnement de travail vraiment très dangereux.

Les conditions de travail défavorables au sein d'une entreprise sont donc une source d'insatisfaction et de démotivation.

Sans motivation, les collaborateurs ne s'épanouiront pas et, tout comme l'entreprise, ils ne se développeront pas, car si la motivation est nulle le résultat sera de... zéro !



**Figure 2.2.** : Amélioration des conditions de travail au sein de l'entreprise.

#### II.4.3. Impact des conditions de travail sur les performances de l'entreprise :

« *Employé heureux, entreprise prospère* » c'est une déclaration l'un des administratifs au sein d'unité de notre stage dans la raffinerie...

Donc à partir de cette affirmation nous concluons que Les conditions de travail favorables exercent une influence notable sur les performances des entreprises. En effet, un ensemble d'études a mis en évidence que l'optimisation des conditions de travail entraîne une amélioration globale des résultats des organisations. Des paramètres tels que la qualité de vie au travail, la sécurité, l'hygiène et le bien-être des employés ont été corrélés à une augmentation de la

productivité, une réduction de l'absentéisme, une fidélisation accrue des travailleurs, une amélioration de la créativité et une diminution du taux de rotation du personnel.

En allouant des ressources à la création d'environnements de travail sains, sécurisés et propices au bien-être des employés, les entreprises peuvent non seulement accroître leur réputation et leur attrait, mais aussi renforcer l'engagement et la motivation de leurs collaborateurs. Ces éléments se traduisent par une performance économique et sociale accrue. Ainsi, les conditions de travail favorables constituent un levier crucial pour stimuler la performance et la pérennité des entreprises.

Et il y'a des divers facteurs influencent la motivation, tels que la rémunération, l'ambiance de travail, les échanges avec les collègues, l'intérêt pour le poste, la qualité de vie au travail, la flexibilité du travail, et l'implication dans le bien-être physique et psychologique des employés.

En favorisant les leviers de motivation et en créant un environnement propice à l'épanouissement professionnel des salariés, les entreprises peuvent améliorer leur performance économique et maintenir un haut niveau de productivité

## **II.5. La législation en matière de santé, sécurité et environnement de travail SSE**

### **II.5.1. La réglementation algérienne en matière HSE :**

L'Algérie a, depuis l'indépendance, adopté de nombreux textes (ordonnances, lois, décrets et arrêté) en matière de santé, de sécurité et d'environnement. Elle a également adhéré à plusieurs conventions internationales ; le processus de veille législative et réglementaire (Cf. procédure d'identification des exigences légales et des autres exigences) nous a permis de constituer un recueil des textes HSE à AH.

**II.6. Conclusion**

L'étude effectuée dans ce présent chapitre nous a permis de constater que les conditions de travail au sein de la raffinerie de Skikda RA1K ne sont pas vraiment luxueuses et nécessite une amélioration.

Nous avons également pu remarquer que ces derniers ont une forte incidence sur le comportement des salariés, leur santé, leur sécurité, ainsi que leur motivation au travail, et par conséquent sur la performance de l'entreprise

On conclut ainsi que la mise en place d'un organisme qui sera chargé d'améliorer ces conditions au sein de la compagnie, est donc nécessaire.

**Chapitre III**

**Les risques  
psychosociaux en  
milieu professionnel  
industriel**

## **Chapitre III : Les risques psychosociaux en milieu professionnel industriel**

### **III.1. Introduction**

À la suite de notre stage au sein du complexe RA1K de Skikda, nous avons recueilli un ensemble d'observations sur les conditions de travail, et nous avons identifié les éléments fondamentaux nécessaires à un environnement de travail positif et prospère. Nous avons constaté que les conditions psychosociales au travail sont essentielles pour garantir le rendement des employés à un niveau satisfaisant et pour améliorer les performances de l'entreprise. Par ailleurs, nous avons souligné l'importance de renforcer les mesures de sécurité et de prévention sur les lieux de travail.

Dans ce chapitre, notre intention est d'explorer en profondeur les risques psychosociaux dans le contexte industriel professionnel, ainsi que leurs impacts multidimensionnels, incluant les maladies organiques et psychologiques qui en découlent. Nous cherchons à démontrer l'importance de l'état psychosocial du personnel au sein de toute entreprise industrielle, soulignant que cet aspect est souvent sous-estimé dans les environnements de travail.

### **III.2. Notion générale sur les risques psychosociaux**

Les risques psychosociaux (RPS), désignés par le sigle « RPS » depuis plus de deux décennies, sont associés à des contraintes professionnelles qui engendrent des conditions de travail dégradées et une détresse mentale chez les employés.

Les risques psychosociaux liés au travail englobent divers symptômes tels que des troubles de la concentration, du sommeil, de l'irritabilité, de la nervosité, de la fatigue importante, et des palpitations. Ces risques peuvent entraîner des conséquences sur la santé des individus, comme des maladies cardio-vasculaires, des TMS, des troubles axio-dépressifs TAD, voire l'épuisement professionnel ou le suicide.

Ils peuvent résulter du stress, des violences internes (harcèlement moral ou sexuel) ou externes (insultes, menaces), et sont souvent liés à l'organisation du travail et aux relations au sein de l'entreprise. Pour prévenir ces risques, il est essentiel d'évaluer les facteurs de risque, de planifier des mesures de prévention adaptées et de privilégier les mesures collectives.

Les manifestations possibles incluent le stress, le mal-être, le harcèlement sexuel et moral, les violences au travail, les conduites d'addiction et l'épuisement professionnel...etc. [5]

### **III.2.1. Concepts liés aux risques psychosociaux :**

#### **III.2.1.1. Le BURN OUT :**

Ce phénomène est décrit comme un état de fatigue chronique résultant d'une exposition prolongée à des stimuli stressants, entraînant une diminution simultanée de la capacité physique et mentale des individus au travail. Les employés peuvent être soumis à diverses formes de violence sur leur lieu de travail, telles que des agressions verbales (par exemple, des insultes), physiques (par exemple, des coups) et psychologiques (par exemple, des menaces). Ces manifestations peuvent être classées comme étant soit externes (violences perpétrées par des clients ou des usagers), soit internes (violences entre collègues). [6]

#### **III.2.1.2. Le stress élevé en travail :**

Le phénomène du stress survient lorsqu'il existe un déséquilibre entre la perception qu'un individu a des contraintes imposées par son environnement et la perception qu'il a de ses propres ressources pour y faire face. Dans le cadre de ses responsabilités professionnelles, l'individu évalue si les ressources dont il dispose sont adéquates pour accomplir les tâches qui lui sont confiées. [7]

#### **III.2.1.3. Le harcèlement moral :**

Le harcèlement moral HM se caractérise par des actions répétées ayant pour objectif ou effet de détériorer les conditions de travail, ce qui peut porter atteinte aux droits du salarié, à son emploi et à sa dignité, altérer sa santé physique ou mentale, ou compromettre son avenir professionnel. Cette définition est conforme aux dispositions du Code du travail et du Code pénal. [8]

#### **III.2.1.4. La charge exigée de travail :**

La charge de travail est un concept multifactoriel qui va au-delà de la simple quantité de tâches définies par l'employeur. Elle intègre une composante subjective, dans la mesure où la perception de la charge de travail est aussi significative que la charge de travail objective. Pour une compréhension exhaustive, il convient d'analyser la charge de travail de manière holistique, en tenant compte de la complexité des tâches réelles, des demandes formelles et informelles imposées aux travailleurs, des ressources et des outils disponibles pour accomplir les tâches, ainsi que du temps alloué et des imprévus éventuels. [9]

### **III.2.1.5. Les conflits internes :**

Les conflits interpersonnels au sein du milieu de travail peuvent manifester diverses dynamiques, allant du simple désaccord à une rupture totale de communication où les parties impliquées refusent de collaborer. Ces conflits peuvent engendrer des tensions, des malentendus non exprimés, des perceptions négatives et même favoriser la formation de factions au sein de l'équipe. Il est essentiel de reconnaître l'importance de traiter ces conflits de manière proactive, car ils ont tendance à s'intensifier et à devenir plus complexes s'ils ne sont pas résolus promptement et de manière appropriée. [10]

### **III.2.1.6. Les critiques et les attaques verbales :**

Les critiques et les attaques verbales sur le lieu de travail peuvent entraîner des conséquences néfastes sur la santé mentale et physique des travailleurs, ainsi que sur leurs performances professionnelles. Les comportements tels que les brimades, le harcèlement, les critiques injustes et les attaques personnelles peuvent induire du stress, des crises de panique, des ulcères, des troubles du sommeil et une diminution de la productivité. Ces effets néfastes ne se limitent pas aux individus directement visés, mais peuvent également affecter leurs collègues de travail. [11]

### **III.2.1.7. L'épuisement professionnel :**

Le syndrome d'épuisement professionnel, également connu sous le nom de burnout, est un état de fatigue intense, émotionnelle et mentale résultant d'un investissement prolongé dans des situations de travail stressantes et exigeantes. Les symptômes du burnout incluent l'épuisement émotionnel, la dépersonnalisation ou le cynisme, et le sentiment de non-accomplissement personnel au travail.

Il peut se manifester par des signes physiques tels que fatigue, maux de dos, insomnies, ainsi que des troubles émotionnels comme l'anxiété, l'irritabilité, et des difficultés de concentration. La prévention du burnout implique des mesures organisationnelles pour réduire les contraintes au travail, favoriser le soutien social, et mettre en place une démarche de prévention collective des Risques Psychosociaux (RPS). [12]

### **III.2.1.8. La souffrance au travail :**

La souffrance au travail, souvent associée au phénomène de burnout, est une réalité multidimensionnelle qui se manifeste par une diversité de symptômes physiques et émotionnels. Ces manifestations incluent l'épuisement émotionnel, le désengagement, des

altérations comportementales, des perturbations du sommeil, des douleurs physiques telles que des dorsalgies, de l'irritabilité et une baisse de motivation.

Pour prévenir le burnout, il est essentiel de détecter ces signes précoces et d'intervenir de manière proactive. Une approche intégrée est nécessaire, comprenant des mesures organisationnelles pour atténuer les facteurs de stress au travail, favoriser le soutien social, ainsi que des démarches individuelles pour reconnaître les signes précurseurs et solliciter une assistance en cas de besoin. [13]

### **III.3. Les différents risques psychosociaux existants dans le milieu professionnel industriel**

Les risques psychosociaux au milieu de travail sont des risques pour la santé mentale et physique des travailleurs liés à l'organisation et aux conditions de travail. Ils peuvent avoir des conséquences importantes sur la santé des salariés et la performance de l'entreprise. Voici quelque Voici quelques-uns des risques psychosociaux courants dans le milieu professionnel :

#### **III.3.1. Préoccupations concernant La sous-utilisation des compétences ou le fait d'être sous-qualifié :**

La sous-utilisation des compétences ou le fait d'être sous-qualifié en milieu professionnel peut avoir un impact négatif sur les individus, entraînant une insatisfaction au travail, un manque de motivation et parfois même des problèmes de santé mentale. Lorsque les compétences d'un individu ne sont pas pleinement utilisées ou reconnues dans son emploi, cela peut conduire à un sentiment de dévalorisation et à une perte de confiance en soi. Il est essentiel pour les employeurs de reconnaître l'importance de l'adéquation entre les compétences des travailleurs et les tâches qui leur sont confiées afin de favoriser un environnement professionnel épanouissant et productif. La sous-utilisation des compétences peut également impacter la performance globale de l'organisation en limitant le potentiel d'innovation et de croissance. [14]

### **III.3.2. Le stress d'Une charge de travail ou un rythme de travail excessif :**

Une charge de travail excessive ou un rythme de travail soutenu peut avoir un impact significatif sur le rendement du personnel en milieu professionnel. Cela peut entraîner une augmentation du stress, de l'épuisement professionnel et une diminution de la productivité. Des études montrent que les salariés travaillent parfois sur leur temps personnel pour faire face à des exigences professionnelles excessives, ce qui peut nuire à leur bien-être et à leur efficacité. En revanche, favoriser le bien-être au travail, en offrant un environnement lumineux, un mobilier ergonomique et une ambiance positive, peut contribuer à améliorer la performance des salariés et réduire le taux d'absentéisme.

Une gestion efficace du temps de travail peut également jouer un rôle crucial dans l'amélioration de la productivité individuelle et collective, en permettant aux employés de mieux gérer leurs tâches et de contribuer à la réussite globale de l'entreprise. Ainsi, trouver un équilibre entre charge de travail, bien-être des employés et gestion du temps est essentiel pour maintenir un environnement professionnel sain et productif. [15]

### **III.3.3. Des horaires prolongés, rigides et incompatibles avec la vie sociale :**

Des horaires prolongés, rigides et incompatibles avec la vie sociale peuvent avoir un impact négatif sur le rendement du personnel en milieu professionnel. Les employés qui travaillent sur leur temps personnel pour faire face à des exigences professionnelles excessives peuvent ressentir du stress, de l'épuisement professionnel et une diminution de la productivité.

Les horaires de travail rigides peuvent également entrer en conflit avec les rythmes sociaux et familiaux, ce qui peut entraîner une démotivation et une perte d'engagement dans le travail.

Il est important pour les employeurs de prendre en compte l'importance de l'utilisation des compétences dans le cadre professionnel et de favoriser un équilibre entre la vie personnelle et professionnelle pour maintenir un environnement de travail sain et productif. [16]

### **III.3.4. Préoccupations concernant le manque d'influence sur la définition des tâches :**

Le manque d'influence sur la définition des tâches ou la charge de travail peut avoir des conséquences néfastes sur le bien-être et la performance des employés en milieu professionnel. Lorsque les travailleurs ont peu de contrôle sur leurs tâches ou leur charge de travail, cela peut entraîner un sentiment de dévalorisation, de stress et d'épuisement professionnel. La reconnaissance au travail joue un rôle crucial dans l'engagement et la motivation des employés.

Le manque de reconnaissance peut tripler le risque de maladie et doubler celui d'état dépressif chez les salariés, soulignant l'important Il est essentiel pour les employeurs de favoriser une gestion des tâches efficace, en offrant aux employés la possibilité de participer à la définition de leurs tâches, en leur accordant un certain contrôle sur leur charge de travail et en reconnaissant leurs efforts pour promouvoir un environnement professionnel épanouissant et performant ce de valoriser le travail des employés pour maintenir un environnement sain et productif. [17]

### **III.3.5. Préoccupations et anxiété concernant Des conditions de travail dangereuses ou pénibles :**

Les conditions de travail dangereuses ou pénibles en milieu professionnel peuvent avoir un impact significatif sur la santé et le bien-être des travailleurs. L'exposition à des nuisances sonores, aux agents cancérogènes, aux agents biologiques, ainsi que les contraintes articulaires au travail comme les troubles musculosquelettiques, peuvent entraîner des problèmes de santé et des maladies professionnelles. De plus, les facteurs de pénibilité dans le travail, tels que l'intensité du travail, les exigences émotionnelles et les contraintes physiques, peuvent contribuer à l'épuisement professionnel et à la détérioration de la santé mentale des employés. Il est essentiel pour les employeurs de prendre des mesures préventives pour évaluer et réduire ces risques professionnels, assurer la sécurité des salariés et protéger leur santé physique et mentale. [18]

### **III.3.6. Une culture organisationnelle qui permet des comportements négatifs :**

Une culture organisationnelle qui permet des comportements négatifs en milieu de travail peut avoir des conséquences graves sur les employés et sur la performance globale de l'organisation. Des comportements toxiques peuvent entraîner une augmentation du stress, de l'épuisement professionnel, des départs de collaborateurs, une diminution de l'engagement et de la productivité, ainsi que des risques pour la santé physique et mentale des employés.

Il est essentiel pour les leaders et les gestionnaires d'évaluer la culture organisationnelle, d'identifier les comportements négatifs et de mettre en place des mesures pour promouvoir un environnement de travail sain et respectueux. Une culture psychologiquement sécuritaire favorise le bien-être, la satisfaction au travail et l'engagement des employés, tandis qu'une culture négative peut compromettre l'efficacité des initiatives visant à soutenir le personnel.

En favorisant une culture d'entreprise positive, basée sur la confiance, le respect et l'inclusion, les organisations peuvent améliorer leur climat de travail, réduire les comportements toxiques et favoriser le bien-être des employés. [19]

### **III.3.7. Le soutien limité des collègues ou un encadrement autoritaire :**

Le soutien limité des collègues ou un encadrement autoritaire en milieu de travail peut avoir des conséquences négatives sur le bien-être et la performance des employés. Un manque de soutien social des collègues peut se traduire par des conflits, de l'isolement, une absence de coopération et des conflits interpersonnels, qui représentent un facteur de risque à la détresse psychologique et à la santé en général. Un encadrement autoritaire peut également entraîner du stress, de l'anxiété et une diminution de la motivation et de la productivité des employés.

Il est essentiel pour les employeurs de favoriser un environnement de travail sain et respectueux, en encourageant le soutien social entre collègues, en établissant des limites claires et saines entre le travail et la vie personnelle, et en adoptant une gestion plus collaborative et moins autoritaire. [19]

### **III.3.8. La violence verbale :**

La violence verbale au travail est un problème grave et répandu qui affecte de nombreuses personnes à travers le monde. Elle se manifeste par des comportements abusifs, offensants, menaçants ou humiliants dirigés vers un employé par un collègue, un supérieur hiérarchique ou un client. Les conséquences de la violence verbale au travail peuvent inclure des problèmes de santé mentale, une baisse de la productivité, un turnover du personnel, une mauvaise réputation de l'entreprise et une baisse de la cohésion d'équipe. [20]

### III.3.9. La discrimination et l'exclusion :

La discrimination et l'exclusion en milieu de travail sont des problèmes sérieux qui peuvent avoir des conséquences néfastes sur les employés et sur l'efficacité globale de l'organisation. La discrimination au travail peut se manifester de diverses manières, telles que la distinction basée sur la race, le sexe, l'âge, la religion, l'orientation sexuelle, ou d'autres motifs interdits par la loi. Elle peut affecter les opportunités d'emploi, les promotions, les relations interpersonnelles et même le salaire des employés. La non-discrimination est un principe fondamental du droit international du travail et des droits de la personne. À discrimination à l'embauche reste une réalité dans de nombreux pays, avec des discriminations perçues en fonction de critères tels que l'âge, le sexe, l'origine ethnique ou la couleur de peau. Ces discriminations peuvent non seulement impacter émotionnellement les individus mais aussi compromettre leur recherche d'emploi. [21]

### III.3.10. Des fonctions mal définies :

Les fonctions mal définies peuvent avoir un impact négatif sur le rendement du personnel en milieu professionnel. Un manque de clarté dans les tâches et les responsabilités peut entraîner une baisse de productivité, de la confusion et une mauvaise communication entre les employés. Cela peut également entraîner un manque de reconnaissance et de valorisation des employés, ce qui peut affecter leur motivation et leur engagement envers leur travail. De plus, des fonctions mal définies peuvent contribuer à un sentiment d'épuisement professionnel, car les employés peuvent se sentir surchargés ou dépassés par des tâches qui ne sont pas clairement définies. Il est donc important pour les employeurs de veiller à ce que les fonctions et les responsabilités des employés soient clairement définies et communiquées pour favoriser un environnement de travail sain et productif. [22]

### III.3.11. L'insécurité de l'emploi :

L'insécurité de l'emploi est un facteur majeur de détresse psychologique en milieu professionnel. Cette incertitude quant à la stabilité de l'emploi peut générer un fort niveau de stress et d'anxiété parmi les salariés, en particulier en période de crise. Des études montrent que la peur de perdre son emploi affecte la santé mentale des travailleurs, avec 61% d'entre eux ressentant une détresse psychologique liée à cette insécurité. Cette situation est encore plus préoccupante pour les salariés en chômage technique, où 49% d'entre eux expriment des craintes similaires. [23]

### **III.3.12. L'incompatibilité entre les exigences professionnelles et familiale en milieu professionnel :**

L'incompatibilité entre les exigences professionnelles et familiales en milieu professionnel peut entraîner un conflit important pour les individus, affectant leur bien-être et leur performance. Des études montrent que ce conflit entre les obligations du travail et les responsabilités familiales peut s'intensifier, générant du stress et de la pression chez les salariés. Cette incompatibilité peut être particulièrement prégnante pour les femmes actives sur le marché du travail, sans pour autant entraîner une réelle redistribution des rôles au sein des familles.

Pour atténuer cet impact négatif, il est essentiel pour les entreprises de promouvoir des politiques de conciliation vie professionnelle-vie familiale. Cela peut inclure des mesures telles que des horaires flexibles, le télétravail, des congés parentaux ou des services de garde d'enfants. En favorisant un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. [24]

### **III.4. Les différents risques psychosociaux existants dans l'industrie pétrochimique**

Dans l'industrie pétrochimique, les risques psychosociaux (RPS) peuvent être exacerbés en raison des défis spécifiques associés à ce secteur. Voici quelques-uns des risques psychosociaux courants dans l'industrie pétrochimique :

#### **III.4.1. L'anxiété de l'Environnement de travail dangereux :**

L'industrie pétrochimique, en raison de la manipulation de substances chimiques potentiellement dangereuses et des processus industriels sophistiqués qu'elle implique, expose les travailleurs à des risques physiques significatifs. Cette exposition à des dangers concrets, tels que des produits chimiques toxiques ou inflammables, ainsi que la possibilité d'accidents majeurs ou de catastrophes industrielles, peut engendrer chez les travailleurs un niveau élevé de stress et d'anxiété. Ces facteurs de stress liés à la sécurité au travail peuvent avoir un impact sur la santé mentale des employés, influençant leur bien-être général et leur capacité à fonctionner efficacement dans cet environnement professionnel exigeant. [25]

### **III.4.2. L'anxiété de l'Isolation et travail en équipes :**

Certains postes au sein de l'industrie pétrochimique exigent des travailleurs de fonctionner en isolement ou en équipes restreintes sur des périodes prolongées. Cette situation peut engendrer des sentiments d'isolement social et de tensions interpersonnelles parmi les travailleurs. Les conditions de travail qui imposent une interaction limitée ou qui nécessitent une collaboration étroite avec un petit groupe de collègues peuvent créer des défis relationnels et émotionnels pour les employés, susceptibles d'influencer leur bien-être psychosocial et leur satisfaction au travail. [25]

### **III.4.3. L'anxiété de la Rotation des postes et déplacements fréquents :**

Certains employés de l'industrie pétrochimique peuvent être exposés à des rotations de postes ou à des déplacements réguliers, ce qui peut impacter leur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle ainsi que leur bien-être mental. Les changements fréquents de postes ou les déplacements constants peuvent perturber la routine quotidienne des travailleurs, entraînant des difficultés d'adaptation, des tensions familiales et un stress lié à l'instabilité professionnelle. Ces contraintes organisationnelles peuvent avoir des répercussions sur la santé mentale des employés, influençant leur niveau de satisfaction au travail et leur qualité de vie globale. [25]

### **III.4.4. Carence en soutien psychologique :**

La carence de soutien psychologique du personnel dans l'industrie pétrochimique peut avoir des répercussions importantes sur la santé mentale des travailleurs. Les recherches soulignent que cette industrie peut présenter des défis spécifiques en termes de soutien psychologique, notamment en raison de l'environnement de travail complexe et potentiellement dangereux. Les travailleurs de l'industrie pétrochimique peuvent être confrontés à des risques physiques, des pressions liées à la sécurité, des rotations de postes et des préoccupations environnementales, ce qui peut contribuer à un niveau élevé de stress et d'anxiété.

La littérature met en évidence l'importance d'une prise en charge adéquate de la santé mentale au travail, y compris dans le secteur pétrochimique. Des initiatives telles que le soutien psychologique, la sensibilisation aux risques psychosociaux, la formation sur la gestion du stress et des programmes de bien-être peuvent jouer un rôle crucial pour prévenir les problèmes de santé mentale et favoriser un environnement de travail plus sain et plus productif. Il est essentiel pour les entreprises de reconnaître l'importance du soutien psychologique du personnel

et d'investir dans des mesures visant à promouvoir le bien-être mental des travailleurs dans l'industrie pétrochimique. [26]

### **III.4.5. Le stress lié au niveau de sécurité et prévention :**

Le stress lié à la sécurité dans l'industrie pétrochimique est un sujet crucial qui peut avoir des répercussions significatives sur la santé et le bien-être des travailleurs. Les risques associés au stress dans ce contexte peuvent découler de divers facteurs, tels que les exigences élevées en matière de sécurité, les pressions liées aux performances, les rotations de postes et les préoccupations environnementales. Les symptômes du stress au sein de l'industrie pétrochimique peuvent se manifester par une conduite inadaptée des conducteurs de chariots élévateurs, des comportements à risque, une irritabilité inhabituelle et d'autres signes de détresse psychologique. Il est essentiel pour les entreprises de cette industrie de mettre en place des mesures préventives efficaces pour gérer le stress lié à la sécurité. Cela peut inclure l'amélioration des conditions de travail, la sensibilisation aux risques psychosociaux, la formation sur la gestion du stress et la promotion d'une culture de sécurité au sein de l'organisation. En outre, désigner une personne de confiance pour discuter du stress lié au travail, prendre des mesures de précaution adéquates et mettre en place des solutions de protection appropriées peuvent contribuer à réduire les risques pour la santé mentale des travailleurs dans l'industrie pétrochimique. [27]

### **III.4.6. Le stress lié à La charge de travail élevée :**

La charge de travail élevée dans l'industrie pétrochimique peut être un facteur de risque pour la santé et la sécurité des travailleurs. Les raffineries de pétrole et les installations pétrochimiques nécessitent souvent des opérations complexes et exigeantes, ce qui peut entraîner une charge de travail élevée pour les employés. Les tâches peuvent inclure la manipulation de produits chimiques dangereux, le travail en équipes restreintes pendant de longues périodes, le déplacement fréquent et la gestion de situations dangereuses. Ces conditions peuvent contribuer à des sentiments d'isolement social, de conflits interpersonnels, de stress et d'anxiété, ainsi qu'à des problèmes de santé mentale tels que la dépression et l'épuisement professionnel. Il est important pour les entreprises de reconnaître ces risques et de mettre en place des politiques et des pratiques pour soutenir la santé mentale et le bien-être des travailleurs dans l'industrie pétrochimique. [28]

### III.4.7. Le stress de La Pression extrême de la production :

La pression de la production dans l'industrie pétrochimique est un aspect crucial qui influence directement les opérations et la sécurité des travailleurs. Les lignes de production dans l'industrie de la pétrochimie impliquent des processus complexes tels que le craquage, la condensation et la distillation, où les produits intermédiaires ou finis sont fabriqués dans des conditions de pression et de température spécifiques. La nécessité de contrôler minutieusement tous les flux de matières et les opérations appliquées aux produits bruts est essentielle pour garantir des normes de sécurité élevées.

La manipulation de produits chimiques hautement inflammables et les exigences strictes en matière d'instrumentation de processus soulignent la nécessité d'une précision maximale et d'une sécurité renforcée pour prévenir les risques associés à la pression de production dans l'industrie pétrochimique.

Donc la pression de production dans l'industrie pétrochimique exige une approche rigoureuse en matière de contrôle des processus, d'instrumentation précise et de mesures de sécurité. [28]

### III.4.8. La nervosité causée par le bruit excessif :

La nervosité causée par le bruit excessif dans les raffineries peut être un problème important pour les travailleurs et les habitants des zones environnantes. Les niveaux de bruit élevés dans ces installations peuvent entraîner des effets néfastes sur la santé, tels que des troubles du sommeil, de la nervosité, de la fatigue et du stress. Les sources de bruit dans les raffineries sont nombreuses, notamment les torchères, les fours, la circulation des véhicules de transport, les engins de chargement et déchargement, les turbines, les pompes et les compresseurs de gaz. Les travailleurs dans ces environnements peuvent être exposés à des risques de brûlures thermiques, d'inflammation des muqueuses pulmonaires et de perturbations des divisions cellulaires. Il est donc crucial de mettre en place des mesures pour réduire le bruit à la source, lors de sa propagation et surtout lors de sa réception, telles que l'utilisation de casques de protection anti-bruit et l'isolation des sources de bruit. [29]

### **III.4.9. Des complexes psychologiques résultants aux évènements traumatiques au travail :**

Les événements traumatiques au travail dans les raffineries peuvent entraîner des complexes psychologiques graves chez les travailleurs. Ces événements peuvent conduire à des troubles tels que le trouble de stress post-traumatique (TSPT) ou un traumatisme complexe, affectant profondément la capacité d'une personne à réguler ses émotions et à maintenir des relations harmonieuses avec les autres. Les symptômes de ces troubles peuvent inclure des manifestations physiques telles que tachycardie, tremblements, sueurs, ainsi que des affects de peur ou de terreur, des attaques d'angoisse et une répétition des scènes traumatisantes.

Il est essentiel de reconnaître et de traiter ces complexes psychologiques résultants des événements traumatiques au travail pour préserver la santé mentale et le bien-être des individus affectés. [30].

### **III.4.10. Préoccupations concernant l'efficacité des protocoles de sécurité et les plans d'urgence dans l'unité de travail en cas des accidents :**

Par exemple dans les raffineries Les travailleurs peuvent exprimer des préoccupations légitimes quant à l'efficacité des protocoles de sécurité et des plans d'urgence en vigueur. Ces préoccupations découlent souvent de la complexité des opérations dans les raffineries de pétrole, des risques inhérents associés à ce type d'environnement industriel, ainsi que de l'importance vitale d'une préparation adéquate pour faire face aux situations d'urgence. Les travailleurs peuvent craindre que les protocoles de sécurité ne soient pas suffisamment robustes pour prévenir les accidents ou pour réagir efficacement en cas de crise.

De plus, l'appréhension concernant la clarté et la mise en œuvre des plans d'urgence peut également susciter des inquiétudes, car une réponse rapide et coordonnée est essentielle pour minimiser les dommages en cas d'incident grave. Il est donc crucial que les travailleurs aient confiance dans la fiabilité des mesures de sécurité et des plans d'urgence instaurés dans leur lieu de travail afin d'assurer leur protection et leur bien-être en cas d'accidents dans une raffinerie. [28]

### **III.4.11. Inquiétude concernant l'engagement des employés envers les mesures d'hygiène et sécurité en milieu de travail :**

Les appréhensions concernant l'engagement des employés envers les pratiques d'hygiène et de sécurité dans l'industrie pétrochimique peuvent résulter de multiples facteurs. Les défis complexes et les risques inhérents à ce secteur industriel, tels que les dangers chimiques,

thermiques, sonores et physiques, peuvent susciter des préoccupations quant à la sécurité des travailleurs. De plus, l'impératif de respecter des normes rigoureuses, de porter des équipements de protection individuelle appropriés et de suivre des protocoles précis peut être perçu comme une contrainte par les employés. L'externalisation des opérations de maintenance dans ces industries à haut risque peut également soulever des interrogations sur la qualité des interventions et le niveau de vigilance requis pour garantir la sécurité des travailleurs. Par ailleurs, la pression pour réduire les coûts et optimiser la production peut parfois conduire à des compromis en matière de sécurité et de maintenance préventive, ce qui peut ébranler la confiance des employés dans les mesures de sécurité en place.

Il est impératif de prendre en compte ces préoccupations et de promouvoir une culture de sécurité et de prévention des risques afin de favoriser l'engagement et la protection des travailleurs dans l'industrie pétrochimique. [28]

### **III.5. Les maladies psychologiques et organiques résultants aux ces risques psychosociaux**

#### **III.5.1. Burn out :**

Le burnout, également désigné comme le syndrome d'épuisement professionnel, constitue une problématique significative découlant des défis rencontrés dans le cadre professionnel. Ce syndrome se manifeste par un épuisement émotionnel, une désensibilisation émotionnelle (déclin de l'empathie) et une perception de réduction de l'accomplissement. Les personnes touchées peuvent même quitter leur emploi ou avoir besoin d'une retraite anticipée.

Pour prévenir le burnout, il est impératif de favoriser la diffusion de connaissances sur cette problématique et de mettre en œuvre des interventions ciblées visant à atténuer le stress professionnel et à accroître la satisfaction au travail. Ces interventions pourraient inclure le renforcement du soutien social, la promotion de la coopération au sein des équipes de travail, ainsi que l'amélioration des conditions de travail et des ressources disponibles pour les employés. [31]

#### **III.5.2. La dépression nerveuse :**

La dépression nerveuse induite par le stress et les difficultés professionnelles représente un sujet de préoccupation majeure, ayant un impact significatif sur la santé mentale des individus. Les manifestations de la dépression incluent une humeur dépressive persistante, une diminution de l'intérêt pour les activités habituelles, une fatigue marquée, des perturbations du

sommeil et des variations de poids notables. Les effets du stress chronique sur la santé mentale peuvent être graves, entraînant des troubles tels que l'anxiété généralisée, la dépression sévère et même des idées suicidaires.

Il est essentiel de reconnaître les signes de détresse psychologique et de prendre des mesures pour prévenir et traiter ces problèmes. La dépression au travail peut toucher jusqu'à 36% des salariés français, avec 26% à risque de dépression sévère et 56% des personnes en chômage technique exposées à un risque dépressif.

Il est recommandé de consulter un professionnel de la santé en cas de symptômes dépressifs persistants pour obtenir un diagnostic précis et un traitement approprié. [32]

### **III.5.3. L'anxiété constante :**

L'anxiété AC induite par le stress professionnel peut avoir des répercussions substantielles tant sur le plan professionnel que personnel des individus. Les exigences professionnelles stressantes peuvent engendrer une anxiété associée à une baisse de l'efficacité au travail, des troubles de santé physique et mentale, ainsi qu'une augmentation de l'absentéisme. Les manifestations de l'anxiété professionnelle peuvent se traduire par une tension psychologique, une fatigue croissante, des perturbations du sommeil et une altération de la capacité de concentration, entraînant ainsi une diminution de la performance au travail et une augmentation des taux d'absentéisme.

Il est essentiel de reconnaître ces signes et de mettre en place des stratégies pour gérer et prévenir l'anxiété au travail, telles que chercher l'aide d'un professionnel de la santé, pratiquer des techniques de gestion du stress et favoriser un environnement de travail sain et collaboratif. En prenant des mesures proactives pour atténuer l'anxiété liée au travail, il est possible de réduire ses effets négatifs sur la santé et le bien-être des employés. [33]

### **III.5.4. Paranoïa situationnelle**

La paranoïa PS peut être amplifiée par les exigences et les pressions rencontrées dans le contexte professionnel, suscitant ainsi une méfiance démesurée, des perceptions erronées de la réalité et des jugements paranoïaques attribués à des facteurs externes, surtout en périodes de fatigue intense ou de stress accru.

Les manifestations de la paranoïa peuvent englober une suspicion démesurée envers autrui, des analyses pessimistes des motivations des collègues ou de l'employeur, ainsi qu'une propension à percevoir des risques, même en l'absence de réelles menaces.

Il est essentiel de reconnaître ces signes et de prendre des mesures pour gérer le stress au travail afin de prévenir le développement de troubles tels que la paranoïa situationnelle. [34]

### **III.5.5. Les bouffées délirantes :**

Les épisodes de bouffées délirantes peuvent être déclenchés par des niveaux élevés d'anxiété et de stress sur le lieu de travail. Ils se manifestent par l'émergence soudaine et temporaire de délires chez une personne qui n'avait pas présenté auparavant de symptômes psychotiques. Les signes avant-coureurs peuvent inclure des troubles du sommeil, un comportement inhabituel et une anxiété particulière.

Les bouffées délirantes peuvent se manifester par des propos irrationnels, des croyances délirantes et des comportements inadaptés, et la personne atteinte ne perçoit pas toujours la réalité de son état délirant. [35]

### **III.5.6. La confusion mentale :**

La confusion mentale peut être exacerbée par le stress et les problèmes de travail, se manifestant par des troubles cognitifs et comportementaux aigus et fluctuants. Les individus éprouvant une confusion mentale peuvent manifester une perturbation de l'attention, des altérations de la mémoire à court et long terme, ainsi qu'une désorientation spatio-temporelle.

Il revêt une importance primordiale de détecter ces indicateurs et d'instaurer des stratégies pour réguler le stress professionnel en vue de prévenir ou d'atténuer la confusion mentale. En présence de symptômes persistants, il est préconisé de solliciter l'avis d'un professionnel de la santé en vue d'un diagnostic précis et de la mise en place d'un traitement adéquat. [36]

### **III.5.7. Les troubles gastros intestinaux :**

Les troubles gastro-intestinaux TGI peuvent être amplifiés par les niveaux d'anxiété et de stress associés au contexte professionnel. Les individus éprouvant des troubles anxieux peuvent également manifester des symptômes affectant leur tractus gastro-intestinal, comprenant des douleurs épigastriques, des épisodes de constipation, des sensations nauséuses, ainsi que des épisodes de vomissements. La connexion entre le cerveau et l'intestin est étroite, impliquant des neurotransmetteurs tels que la sérotonine et la dopamine qui jouent un rôle vital dans la modulation de l'humeur et du bien-être mental.

Il est crucial de prendre en considération ces liens entre la santé mentale et les dysfonctionnements gastro-intestinaux pour élaborer des stratégies visant à atténuer le stress et

l'anxiété au travail, ce qui pourrait ultimement favoriser une amélioration de la santé globale des individus. [37]

### III.5.8. Les céphalées :

Les céphalées induites par la surcharge et les demandes professionnelles peuvent être attribuables à une gamme de facteurs, incluant le stress, la fatigue et la tension musculaire engendrée par un effort professionnel soutenu. Ces douleurs, souvent caractérisées comme étant des céphalées de tension, peuvent découler d'une hyper contraction musculaire dans la zone cervicale et des épaules, induites par une pression mentale ou physique excessive associée à une charge de travail excessive.

Les symptômes peuvent être exacerbés par des conditions de travail stressantes, des heures supplémentaires fréquentes et une pression constante pour répondre à des exigences professionnelles élevées. Donc il faut Identifier ces facteurs de risque et élaborer des stratégies pour gérer le stress au travail, optimiser les conditions ergonomiques et prévenir les céphalées induites par la surcharge et les exigences professionnelles. [38]

### III.5.9. Le diabète :

Le diabète peut être impacté par le stress et les difficultés liées au travail, formant ainsi une relation complexe entre la santé mentale et la santé physique. Le stress peut perturber l'équilibre du diabète en stimulant l'augmentation de la glycémie via l'action des hormones de stress, telles que les catécholamines et le cortisol. Ces hormones peuvent induire une élévation de la glycémie, surtout chez les individus diabétiques dont le contrôle de la maladie est inadéquat.

De plus, le stress chronique peut favoriser le développement du diabète de type 2, en particulier chez les individus confrontés à une charge de travail élevée et à une faible marge de manœuvre décisionnelle.

Il est essentiel de reconnaître ces interactions entre le stress, les problèmes de travail et le diabète pour mettre en place des stratégies de gestion du stress, de promotion de la santé mentale et de prévention des complications liées au diabète. [39]

### III.5.10. Les migraines :

Les migraines peuvent être déclenchées par le stress et la charge de travail excessive, avec des facteurs tels que les tensions quotidiennes, les milieux de travail stressants, le manque de sommeil et les demandes professionnelles élevées, pouvant contribuer à l'aggravation des

épisodes migraineux. Les maux de tête liés à l'écran d'ordinateur, le stress excessif et les stimuli environnementaux au travail peuvent jouer un rôle significatif dans la survenue des migraines. Il revêt une importance primordiale de prendre conscience de ces liens entre le stress, la charge de travail et les migraines afin de développer des stratégies efficaces de gestion du stress. [40]

### **III.5.11. Les troubles cardio-vasculaires TCV :**

Les affections cardiovasculaires peuvent résulter d'un stress excessif au travail, comme l'ont démontré diverses études établissant un lien entre le stress professionnel et un risque accru de maladies cardiaques. Le stress professionnel peut contribuer au développement de pathologies cardiaques en augmentant la pression artérielle, les taux de cholestérol et la coagulation sanguine, ce qui favorise l'émergence de maladies cardiovasculaires telles que l'hypertension, les maladies coronariennes et les accidents vasculaires cérébraux. [41]

### **III.5.12. L'hypertension sanguine :**

L'hypertension artérielle peut découler du stress professionnel, étant donné que celui-ci peut provoquer des élévations temporaires de la pression sanguine, particulièrement lorsqu'il s'associe à d'autres facteurs de risque environnementaux, psychologiques ou génétiques. [42]

### **III.5.13. L'hypercholestérolémie :**

L'hypercholestérolémie peut être associée au stress professionnel, car le stress chronique peut contribuer à l'augmentation des niveaux de cholestérol LDL, connu sous le nom de "mauvais" cholestérol, dans le sang. Le stress peut stimuler la sécrétion de cortisol, une hormone qui influence le métabolisme des lipides et des glucides, entraînant ainsi une hausse rapide des taux de cholestérol.

Ainsi, le stress au travail peut aggraver l'hypercholestérolémie en favorisant l'accumulation de cholestérol dans les tissus et les artères, augmentant ainsi le risque de maladies cardiovasculaires.

Donc il faut comprendre ces interactions entre le stress professionnel et l'hypercholestérolémie pour mettre en place des stratégies de gestion du stress et promouvoir la santé cardiovasculaire des individus confrontés à des exigences professionnelles élevées. [43]

## **III.6. L'importance de l'état psychosocial du personnel au milieu professionnel industriel**

### **III.6.1. Les conséquences du mauvais état psychosocial du personnel au milieu professionnel industriel :**

Le déclin du bien-être psychosocial des travailleurs peut exercer une influence notable sur la productivité des entreprises industrielles. Après nos propres efforts, nous avons identifié les principaux points de base concernant les conséquences, qui se résument comme suit :

#### **III.6.1.1. L’Absentéisme accru :**

L'accroissement de l'absentéisme lié aux problèmes et au stress en milieu professionnel peut avoir des répercussions significatives sur les entreprises. Les absences fréquentes des employés peuvent perturber le fonctionnement de l'entreprise, accroître la charge de travail des autres salariés, induire une baisse de productivité et de rentabilité, retarder les projets professionnels, détériorer le climat social, accroître le stress des autres employés et entraîner des coûts élevés liés au remplacement des employés absents.

Ces répercussions mettent en évidence l'impératif pour les employeurs de reconnaître et de gérer de manière efficace les problèmes de stress et les risques psychosociaux en milieu professionnel afin de prévenir l'absentéisme et de maintenir un environnement de travail sain et productif.

#### **III.6.1.2. Diminution de l'engagement du personnel :**

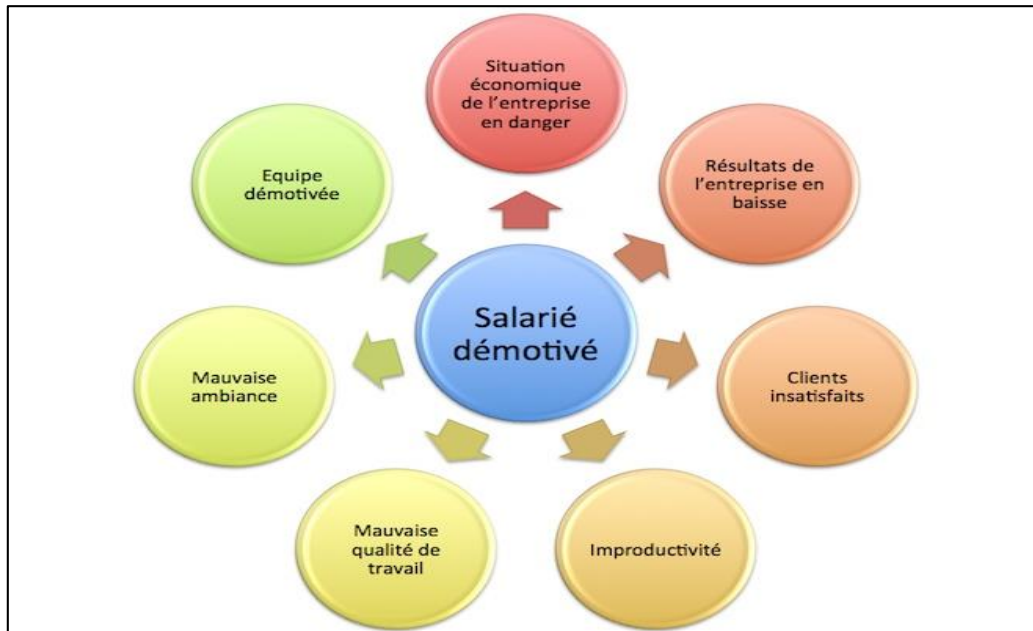
La réduction de l'engagement du personnel due au stress et aux problèmes sur le lieu de travail peut être une problématique préoccupante. Le burnout, ou syndrome d'épuisement professionnel, représente l'une des conséquences du stress au travail, se traduisant par une diminution de l'engagement, des sentiments d'inefficacité et un écart entre les attentes du poste et les capacités du travailleur.

Il revêt une importance capitale pour les entreprises d'identifier ces indicateurs de stress et d'instaurer des stratégies efficaces pour gérer le stress professionnel, dans le but de prévenir la baisse de l'engagement du personnel et de maintenir un environnement de travail propice à la santé et à la productivité.

#### **III.6.1.3. Baisse de la motivation des employés :**

La diminution de la motivation des employés sur le lieu de travail, due aux problèmes et au stress professionnels, peut avoir des implications majeures sur la performance et le bien-être des travailleurs. Le stress prolongé et les difficultés au travail peuvent induire une baisse de l'engagement, de la satisfaction, de la motivation et de la productivité des employés.

Les facteurs tels que des exigences élevées, un manque de contrôle, un soutien insuffisant, des relations difficiles, une mauvaise compréhension du rôle et des changements constants peut contribuer à cette baisse de motivation.



**Figure 3.1** : impact d'un salarié démotivé sur l'entreprise

### III.6.1.4. Augmentation des erreurs des employés :

Une atmosphère de travail tendue peut provoquer une hausse des erreurs commises par les employés, affectant la qualité du travail et les performances globales de l'entreprise. Le stress, les conflits interpersonnels, le manque de soutien et une ambiance négative peuvent perturber la concentration, la prise de décision et la communication au sein de l'équipe, ce qui favorise la survenue d'erreurs.

Donc c'est obligé de de mettre en place des mesures pour favoriser un climat professionnel sain, basé sur la communication, la collaboration et le soutien mutuel, afin de réduire les erreurs et d'améliorer la qualité du travail réalisé par les employés.

### III.6.1.5. Baisse de la qualité :

La dégradation de la qualité du travail résultant d'une atmosphère tendue en milieu professionnel peut avoir des répercussions néfastes sur la performance des employés et la productivité de l'entreprise. Les tensions et le stress au travail peuvent engendrer divers symptômes tels que des maux de tête, des difficultés de concentration, des troubles

musculosquelettiques, des palpitations ou des perturbations du sommeil, pouvant entraîner une nette diminution de la confiance en soi, voire des troubles dépressifs ou un épuisement professionnel. Ces conditions peuvent affecter la qualité du travail réalisé, entraînant des erreurs, des retards et une diminution de l'efficacité des employés.

### **III.6.1.6. Baisse de la performance du personnel :**

La diminution de la performance du personnel, attribuable à une atmosphère de travail tendue, peut découler de divers facteurs liés au stress et aux tensions présents dans l'environnement professionnel. Les conflits interpersonnels, le manque de soutien, la pression excessive et l'insatisfaction au travail peuvent tous contribuer à réduire l'efficacité, la qualité du travail et la productivité des employés.

Une atmosphère tendue peut induire une dégradation du climat social, des obstacles à la communication, une diminution de la motivation et de l'engagement, aboutissant à une performance globale affaiblie au sein de l'entreprise. Les employeurs doivent être capables de détecter les indicateurs de tension et de stress au travail afin de concevoir et d'implémenter des interventions visant à promouvoir un environnement de travail optimal, favorisant la santé mentale des employés et leur efficacité professionnelle.

### **III.6.1.7. Possibilité d'occurrence des accidents graves :**

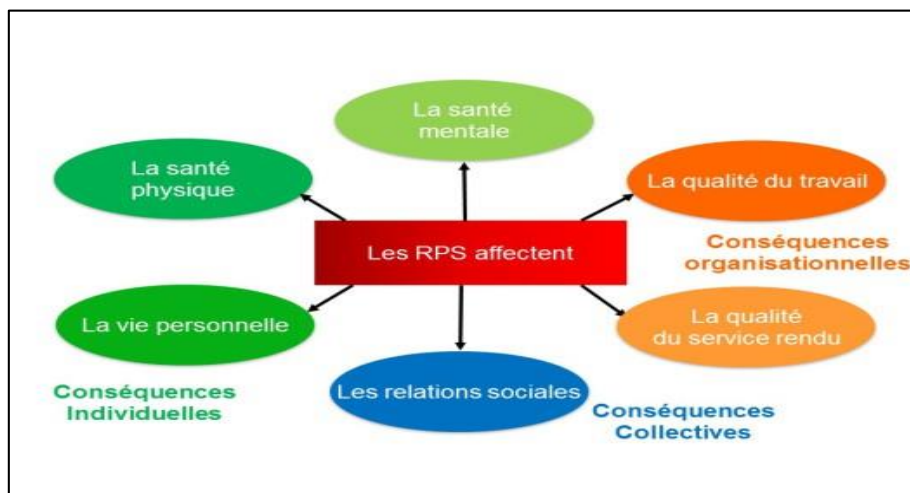
Par exemple les entreprises du secteur pétrolier comme Les raffineries comportent des risques substantiels d'accidents majeurs, principalement attribuables au stress, aux lacunes dans la communication entre les travailleurs, et aux conditions de travail ardues. Les tensions et le stress dans ces milieux peuvent altérer la concentration, la communication et la vigilance des employés, entraînant ainsi une augmentation du risque d'erreurs et d'incidents graves. De plus, le manque de compréhension entre les travailleurs peut entraîner des situations dangereuses, des conflits et une coordination insuffisante, favorisant ainsi la survenue d'accidents graves dans les raffineries

Et Il est crucial pour les entreprises du secteur pétrolier de prendre en compte ces facteurs de risque pour prévenir les accidents et garantir la sécurité des travailleurs.

### **III.6.1.8. Faiblesse du niveau d'hygiène et sécurité des personnes, de l'entreprise et l'environnement :**

L'état psychosocial des employés perturbé ; le manque de coordination et compréhension entre les employés ; les conflits internes tous ces facteurs peuvent conduire à

des accidents tragiques notamment dans les entreprises du secteur pétrolier comme la raffinerie qui contient des risques substantiels d'accidents majeurs et divers produits pétrochimiques dangereux et toxiques et potentiellement explosifs et des installations et systèmes instrumentés de sécurité compliqués nécessite une communication et coordination rigoureuse entre les travailleurs du raffinerie, et super concentration avec un état psychologique équilibré en travail, donc juste une concentration distraite ou un état psychologique confus en travail peut entraîner des accidents catastrophiques ,de graves pertes humaines et matérielles et une grave pollution de l'environnement.



**Figure 3.2 :** dimensions d'influence des RPS (risques psychosociaux)

### III.6.2. Les avantages du bon état psychosocial du personnel en milieu professionnel industriel :

Un bon état psychosocial du personnel peut considérablement améliorer la productivité des entreprises. Après nos propres efforts, nous avons identifié les principaux points de base concernant les avantages, qui se résument comme suit :

#### III.6.2.1. Réduction de possibilité d'occurrence des accidents graves :

La minimisation du potentiel d'accidents graves par le biais d'une communication efficace et d'une coordination optimale entre les membres du personnel, ainsi qu'un environnement de travail favorable, revêt une importance primordiale pour assurer la sécurité dans les milieux professionnels. Cette assertion repose sur le fait que la communication efficace et la coordination appropriée facilitent la transmission des informations pertinentes, la clarification des procédures, l'anticipation des risques et la réponse coordonnée en cas d'urgence, ce qui concourt à la prévention des incidents majeurs.

Et c'est ce que l'on trouve dans les entreprises du secteur pétrolier comme les raffineries qui nécessite une coordination et communication minutieuse entre tous les employés et un état psychosocial équilibré pour contrôler tous les systèmes instrumentés de sécurité instant par instant.

### **III.6.2.2. Promotion du niveau d'hygiène et sécurité des personnes, de l'entreprise et l'environnement :**

La promotion du niveau d'hygiène et de sécurité des individus au sein de l'entreprise par le biais d'une culture de communication et de compréhension entre les travailleurs est fondée sur des principes fondamentaux. Il est impératif que les employeurs déploient des mesures préventives, informatives et formatives afin d'assurer la santé et la sécurité des travailleurs.

Notamment dans les entreprises du secteur pétrolier comme la raffinerie qui contient des risques substantiels d'accidents majeurs et divers produits pétrochimiques dangereux et toxiques et potentiellement explosifs et des installations et systèmes instrumentés de sécurité compliqués nécessite une communication et coordination rigoureuse entre les travailleurs du raffinerie, par un formidable état psychologique des travailleurs et des conditions sécuritaires au poste de travail tout cela conduit à une organisation serrée des responsabilités et contrôle de tous les systèmes et préserver les personnes ,le matériel et l'environnement.

### **III.6.2.3. Réduction de l'absentéisme :**

Un environnement de travail favorable sur le plan psychosocial peut aider à réduire les niveaux d'absentéisme. Les employés se sentent plus engagés, motivés et satisfaits, ce qui les incite à venir travailler régulièrement et à être présents.

### **III.6.2.4. Augmentation de l'engagement :**

Les employés bénéficiant d'un soutien psychosocial accru présentent une propension plus élevée à manifester un engagement total dans leurs tâches professionnelles. Leur niveau d'engagement, de créativité et de proactivité s'accroît, entraînant ainsi une amélioration de la productivité globale de l'entreprise.

### **III.6.2.5. Amélioration de la qualité du travail :**

Un état psychosocial favorable crée un contexte professionnel où les employés perçoivent une valorisation, un respect et un soutien. Cette dynamique peut induire une élévation de la qualité du travail, car les employés sont davantage enclins à investir des efforts supplémentaires et à viser l'excellence en termes de performance.

### **III.6.2.6. Réduction des erreurs et des accidents :**

Les stress et tensions professionnels peuvent altérer la concentration, la capacité décisionnelle et la vigilance des travailleurs, accroissant ainsi la probabilité d'erreurs et d'incidents. En promouvant un état psychosocial favorable, les organisations peuvent atténuer ces risques et préserver un environnement de travail sécuritaire.

### **III.6.2.7. Meilleure collaboration et communication :**

Un contexte professionnel favorable sur le plan psychosocial promeut des interactions interpersonnelles saines et une communication efficiente au sein des équipes. Cette dynamique peut stimuler une collaboration renforcée, une résolution plus prompte des défis et une prise de décision plus efficiente, contribuant ainsi à accroître la productivité globale de l'entreprise.

### **III.6.2.8. Promotion de la performance des employés :**

La promotion de la performance des employés à travers l'état psychosocial nécessite la prise en compte de l'influence bénéfique de la santé mentale sur les attitudes, les comportements et les résultats professionnels. Des recherches soulignent que des niveaux élevés de performance peuvent avoir un effet positif sur la satisfaction au travail, contribuant ainsi au bien-être psychologique des individus. D'autre part le développement des performances des travailleurs il permet de créer un environne de travail sécuritaire sans crainte d'accidents douloureux qui peut provoquer des pertes humaines et des grands dégâts matériels.

## **III.6.3. La relation entre l'État psychosocial du personnel et la productivité dans le secteur industriel :**

La corrélation entre le bien-être psychosocial des employés et leur rendement dans le domaine industriel suscite un vif intérêt parmi les chercheurs en gestion des ressources humaines et en psychologie industrielle. Cette relation, bien que complexe et influencée par divers facteurs, a été établie de manière significative à travers plusieurs études, mettant en lumière l'impact du bien-être psychologique des travailleurs sur leurs performances professionnelles. Voici quelques points clés à considérer :

### **III.6.3.1. Santé mentale et bien-être psychologique :**

Les employés éprouvant de la satisfaction au travail, entretenant des relations positives avec leurs pairs et leurs supérieurs, et jouissant d'un équilibre adéquat entre vie professionnelle et personnelle, tendent à présenter une meilleure santé mentale. En revanche, des niveaux élevés de stress, d'anxiété ou de dépression peuvent entraîner une diminution de la productivité au travail.

### **III.6.3.2. Engagement au travail :**

L'engagement des employés, qui se manifeste par leur implication cognitive, affective et comportementale dans leurs tâches, est fréquemment associé à leur bien-être psychosocial. Les employés engagés sont davantage enclins à être motivés pour atteindre les objectifs organisationnels, ce qui peut se traduire par une amélioration de la productivité.

### **III.6.3.3. Soutien organisationnel et social :**

Les entreprises qui mettent en place des initiatives de soutien social et organisationnel, telles que des programmes d'aide aux employés, des politiques de conciliation travail-vie personnelle et des cultures d'entreprise favorables, ont le potentiel de promouvoir un état psychosocial optimal parmi leur personnel. Cette approche peut générer une plus grande satisfaction au travail et une augmentation de la productivité.

### **III.6.3.4. Formation et développement professionnel :**

L'investissement dans la formation et le développement professionnel des employés peut également contribuer à améliorer leur bien-être psychosocial en renforçant leur sentiment de compétence et en leur offrant des opportunités d'avancement professionnel. Des employés bien formés et motivés sont souvent plus productifs.

### **III.6.3.5. Cohésion d'équipe et collaboration :**

Un environnement de travail où les relations Interpersonnelles sont solides et respectueuses favorise la collaboration et la cohésion D'équipe. Les employés sont plus enclins à travailler ensemble de manière efficace, à partager leurs connaissances et leurs compétences, et à résoudre les problèmes rapidement, ce qui peut accroître l'efficacité des processus de production.

### **III.6.3.6. Créativité et innovation :**

Un climat de travail positif favorise la créativité et l'innovation. Les employés se sentent plus à l'aise pour partager leurs idées, contribuer à des processus d'amélioration continue et proposer des solutions novatrices aux problèmes, ce qui peut stimuler l'efficacité opérationnelle et la compétitivité de l'entreprise.

### **III.6.3.7. Grande Motivation :**

Les employés qui se sentent Soutenus, valorisés et émotionnellement investis dans leur travail ont tendance à être plus Motivés et engagés. Cela se traduit par une plus grande implication dans les tâches Assignées, une meilleure concentration et une volonté de contribuer activement à l'atteinte Des objectifs de l'entreprise.

### III.6.3.8. Productivité :

La productivité d'une entreprise industrielle se mesure généralement par la Quantité de production par unité de travail ou de ressources investies. Cela peut inclure la Production physique, la qualité des produits, l'efficacité des processus, etc.

En résumé, la relation entre l'état psychosocial du personnel et la productivité dans une entreprise industrielle est multidimensionnelle et complexe. Investir dans le bien-être des employés peut avoir des retombées positives sur de nombreux aspects de l'entreprise.

### III.6.4. L'impact du rôle de service HSE (Hygiène, Sécurité et Environnement) sur l'état psychosocial du personnel dans l'industrie :

L'impact du service HSE (Hygiène, Sécurité et Environnement) sur l'état psychosocial du Personnel dans l'industrie est significatif et multidimensionnel. Et selon notre propre analyse, nous avons pu conclure les points de base concernant le rôle de ce service, qui se résumement comme suit :

#### III.6.4.1. Culture de santé et sécurité :

Le service HSE joue un rôle crucial dans la promotion D'une culture de sécurité et de bien-être au sein de l'entreprise. En mettant en place des politiques, des procédures et des programmes visant à prévenir les accidents et à protéger

La santé des employés, le service HSE crée un environnement de travail où la sécurité et le bien-être sont valorisés. Cela peut contribuer à réduire le stress et l'anxiété des employés en renforçant leur sentiment de sécurité et de confiance.

#### III.6.4.2. Formation et sensibilisation :

Le service HSE organise des programmes de formation et de sensibilisation pour informer les employés sur les risques professionnels, les mesures de sécurité et les bonnes pratiques à adopter. Une formation adéquate peut réduire l'incertitude et l'anxiété associées aux tâches dangereuses, renforçant ainsi la confiance et la compétence des employés dans l'exécution de leurs tâches.

#### III.6.4.3. Gestion des risques psychosociaux :

En identifiant et en gérant les risques professionnels, y compris les risques psychosociaux tels que le stress, le harcèlement ou la charge de travail excessive, le service HSE contribue à prévenir les problèmes de santé mentale et à promouvoir le bien-être psychosocial des employés. En mettant en œuvre des mesures préventives et correctives, le service HSE aide à créer un environnement de travail plus sain et plus équilibré.

### **III.6.4.4. Collaboration avec d'autres départements :**

Le service HSE collabore étroitement avec D'autres départements, tels que les ressources humaines, la production et la direction, pour intégrer les préoccupations relatives au bien-être psychosocial dans les politiques et les pratiques organisationnelles. En travaillant en partenariat avec ces départements, le service HSE peut développer des approches holistiques pour promouvoir la santé mentale et le bien-être des employés à tous les niveaux de l'entreprise.

### **III.6.4.5. Climat de travail positif :**

Un engagement fort envers la santé, la sécurité et l'environnement crée un climat de travail positif où les travailleurs se sentent valorisés et respectés. Cela peut favoriser des relations interpersonnelles positives et une culture organisationnelle axée sur le soutien mutuel, ce qui contribue à un meilleur état psychosocial.

### **III.6.4.6. La sécurité au travail et la gestion du stress :**

Un environnement professionnel sécurisé, caractérisé par une identification, une évaluation et une atténuation efficace des risques grâce à des mesures de sécurité adéquates, peuvent réduire le stress et l'anxiété des employés. La sensation de sécurité au travail favorise un état psychosocial optimal en permettant aux travailleurs de se focaliser sur leurs missions sans être constamment préoccupés par les risques potentiels.

### **III.6.4.7. Impact sur la communauté et l'environnement :**

En plus de l'impact direct sur les travailleurs, les initiatives HSE peuvent également avoir un impact positif sur la communauté environnante et l'environnement. Les employés qui voient que leur entreprise prend des mesures pour réduire son empreinte environnementale peuvent être fiers de leur travail et se sentir plus connectés à leur entreprise.

### **III.6.4.8. Un environnement de travail positif :**

Une implication significative envers la santé, la sécurité et l'environnement instaure un climat de travail positif où les employés se sentent appréciés et respectés. Cette approche peut encourager des interactions interpersonnelles constructives et une culture d'entreprise centrée sur l'entraide, ce qui peut améliorer l'état psychosocial des travailleurs.

### **III.6.4.9. Confiance et engagement des employés :**

Lorsque les employés perçoivent que leur entreprise accorde une priorité élevée à la sécurité et à la préservation de l'environnement, cela consolide leur confiance envers l'organisation et stimule leur engagement. Cette reconnaissance de l'importance accordée à ces

domaines clés les fait se sentir appréciés et soutenus, ce qui peut entraîner une amélioration de leur bien-être psychologique et de leur motivation au travail.

En conclusion, le service HSE a un impact significatif sur l'état psychosocial du personnel dans l'industrie en promouvant une culture de sécurité et de bien-être, en fournissant une formation et une sensibilisation adéquates, en gérant les risques psychosociaux et en offrant un soutien et une assistance aux employés. En investissant dans la santé mentale et le Bien-être des employés, le service HSE contribue à créer un environnement de travail plus sain, plus sécuritaire et plus productif.

### III.7. Conclusion

À la fin on conclure que l'état psychique et psychosocial du personnel dans le milieu professionnel généralement et le secteur industriel spécialement joue un rôle très important sur le rendement des employés et la productivité d'entreprise.

D'une part un mauvais état psychosocial du personnel et l'exposition à des difficultés professionnels tel que le stress permanent, l'anxiété, la surcharge des responsabilités et les conflits internes incluent une augmentation de l'absentéisme, un turnover plus élevé, des difficultés de recrutement et de remplacement du personnel, une augmentation des accidents du travail, une baisse de la motivation et de la créativité, une dégradation de la productivité, une mauvaise ambiance de travail, des problèmes de discipline et une détérioration du climat social, sans oublier les différents maladies organiques et psychologiques comme Burn out ,La dépression nerveuse, Les bouffés délirantes, La confusion mentale ,Les troubles gastro intestinaux ,Les céphalées, Le diabète, Les migraines, Les troubles cardiovasculaires , L'hypertension sanguine et L'hypercholestérolémie.

D'autre part un bon état psychosocial du personnel contribue à réduire l'absentéisme, les conflits interpersonnels et les départs prématurés, ce qui se traduit par une meilleure stabilité et continuité au sein de l'entreprise et un climat parfait de travail favorisant un environnement de travail sain et positif a un impact direct sur la productivité et la performance globale de l'entreprise.

**Chapitre IV**

**Analyse des risques  
psychosociaux au sein  
de RA1K**

## Chapitre IV : analyse des risques psychosociaux au sein de RA1K

### IV.1. Introduction

Avant d'entamer notre stage au complexe de raffinerie RA1K de Skikda, nous avons recueilli des données préliminaires sur les risques psychosociaux présents dans la raffinerie. Ces données ont été validées au cours de notre stage alors que nous interagissions avec les employés et les interrogeons. Ainsi, nous avons élaboré un aperçu initial des risques psychosociaux présents au sein du complexe.

Afin d'apporter une valeur et une crédibilité à notre étude, nous avons développé un questionnaire sur les risques psychosociaux (RPS) en utilisant une approche scientifique. Ce questionnaire a été conçu pour faciliter l'évaluation et l'identification des risques psychosociaux au sein de l'entreprise en catégorisant divers facteurs de risque. Il a été distribué à un échantillon représentatif d'ouvriers provenant de différents services et postes de travail du complexe RA1K de Skikda. L'objectif était de comprendre de manière concrète l'impact de ces facteurs sur les employés, l'environnement de travail, la performance globale, ainsi que sur l'hygiène, la sécurité des personnes et l'environnement au sein du complexe RA1K de Skikda.

#### IV.1.1. La problématique :

Le but principal d'une entreprise en général, est d'assurer une bonne performance afin de réaliser son objectif économique et d'atteindre un chiffre d'affaire visé.

Pour se faire, il y a des entreprises qui essayent de fournir des conditions favorables à leurs travailleurs, et cela aux différents niveaux hiérarchiques de l'organisation.

Par contre, il y a celles qui, au contraire ne se soucient pas de la qualité de vie de son personnel, pour elle l'essentiel c'est qu'ils reçoivent leurs payes à la fin du mois.

Mais :

Ce qu'il faut savoir, et cela fait partie de notre étude approfondie, que l'état psychosocial du travailleur est parmi l'un et l'essentiel des conditions favorables pour une atmosphère positive et prospère au milieu de travail surtout dans une entreprise industrielle économique et productive d'une part comme le complexe Ra1K , et plein de danger et risques d'autre part.

Donc le facteur humain c'est la clé secrète pour développer les performances d'entreprise et améliorer la productivité, et assurer la santé et sécurité des personnes et l'environnement.

Du fait que le facteur humain est un élément indissociable de la raffinerie de Skikda , il est la condition primordiale de tout progrès et comme ces derniers exercent des efforts physiques et mentaux, donc obligatoirement la compagnie doit leurs fournir de bonnes conditions de travail, d'une part pour les garder, et d'une autre part pour bénéficier parfaitement de son capital humain, et avoir un bon rendement.

Elle doit chercher à les motiver et à améliorer leurs compétences par des moyens adéquats et non à les démotiver et les traiter comme des machines.

Et le point sensible de cette problématique actuelle c'est à quel point important l'état psychosocial du travailleur au sein de RA1K ...?

Quelle est l'influence de la disponibilité de l'hygiène et sécurité au sein de complexe Ra1K sur l'état psychosocial du personnel...?

Et y'a-t-il un effet de l'état psychosocial du travailleur sur la productivité et les performances de complexe RA1K...?

L'optimisation du facteur humain au sein d'une entreprise contribue-t-elle véritablement à la prévention des risques psychosociaux en milieu professionnel et à la réduction des accidents...?

#### **IV.1.2. Les hypothèses :**

Une hypothèse est une réponse théorique provisoire et opérationnelle à des questions de recherches.

Pour répondre aux questions proposées dans la problématique, nous avons donc quatre hypothèses qui sont :

- 1) L'état psychosocial c'est l'aspect le plus important à prendre en compte parmi tous les aspects.
- 2) La disponibilité de l'hygiène et sécurité il permet aux travailleurs au sein de RA1K d'effectuer leurs tâches avec stabilité et tranquillité d'esprit.
- 3) Oui, un état stable du travailleur renforce les performances de l'entreprise.
- 4) Promotion du facteur humain au sein de RA1K il a un rôle important pour minimiser les accidents et réduire le niveau de risque.

## **IV.2. Un aperçu préliminaire sur Les risques psychosociaux influents sur l'environnement De travail au sein du RA1K**

Les risques psychosociaux (RPS) dans les raffineries, tout comme dans d'autres industries lourdes, peuvent être nombreux et variés. Voici quelques-uns des risques psychosociaux courants dans la raffinerie de Skikda RA1K :

### **IV.2.1. La pression mentale de L'intensité et le temps de travail :**

Cette dimension englobe la quantité et la complexité des tâches, la contrainte temporelle ainsi que les défis liés à l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Dans le contexte du secteur public, cette dimension peut se manifester à travers diverses situations telles que la surcharge de travail, les contraintes budgétaires par rapport aux objectifs de production, les échéances serrées et les interventions d'urgence dans des contextes de service au public ou de crises. Les horaires atypiques, le travail de nuit et les week-ends font également partie des aspects abordés dans cette dimension.

### **IV.2.2. Préoccupations de L'insécurité de la situation de travail :**

Cette dimension aborde la sécurité de l'emploi, les conditions de travail et l'impact des changements vécus. Dans le secteur public, elle peut toucher les agents en situation de précarité professionnelle ainsi que les fonctionnaires, confrontés à des réorganisations pouvant perturber leur environnement de travail (lieux, équipes, encadrement, missions, modalités, etc.) et susciter des inquiétudes quant aux futurs contextes professionnels.

### **IV.2.3. La Pression pour respecter les délais de production :**

Les employés travaillant dans les raffineries peuvent être exposés à des contraintes significatives en termes de respect des échéances de production rigoureuses. Cette contrainte peut engendrer du stress et de l'anxiété, surtout lorsqu'elle est combinée à des attentes de performance élevées et à des conséquences potentiellement sévères en cas de non-atteinte des délais requis.

### **IV.2.4. Préoccupations concernant l'efficacité de prévention en cas d'accidents :**

Les travailleurs des raffineries sont confrontés à des environnements de travail potentiellement dangereux en raison de la manipulation de produits chimiques toxiques, de l'exposition à des températures élevées, des risques d'incendie et d'explosion, etc. Le stress lié à la sécurité et à l'environnement de travail peut être élevé, en particulier lorsque les travailleurs se

sentent sous pression pour maintenir des normes de sécurité tout en répondant aux exigences de production.

**IV.2.5. Préoccupations concernant le niveau d'hygiène et sécurité dans le poste de travail :**

D'une part la satisfaction du travailleur par le niveau de sécurité dans leur poste de travail Prédispose à la productivité élevée du personnel dans l'entreprise industriel .et d'autre part Protéger les travailleurs, protéger la vie, préserver l'intégrité, maintenir les travailleurs en santé face aux risques d'accidents et de maladies liées au travail sur les raffineries. Prévenir contribue à offrir un environnement de travail valorisant, sans stress, favorable à un développement positif et enrichissant des ressources humaines.

**IV.2.6. Préoccupations de L'exposition à des évènements traumatiques dans le poste de travail :**

L'exposition à des événements traumatiques dans un environnement tel qu'une raffinerie peut avoir des répercussions significatives sur la santé mentale des employés. Ces événements, qui peuvent comprendre des accidents graves, des explosions ou d'autres incidents majeurs, sont susceptibles de provoquer des traumatismes psychologiques chez les travailleurs.

**IV.2.7. La perturbation causée par La charge des responsabilités dans le poste de travail :**

La charge de travail dans un environnement professionnel peut exercer un impact significatif sur les employés ainsi que sur les performances globales de l'entreprise. Cette charge perçue peut fluctuer en fonction de divers facteurs contextuels, des ressources disponibles et de la latitude accordée pour influencer les choix organisationnels.

**IV.2.8. L'Inquiétude concernant le respect des travailleurs des directives d'hygiène et sécurité :**

L'implication des travailleurs dans le respect des directives d'hygiène et de sécurité dans une raffinerie exerce une influence significative sur le contexte professionnel. Lorsque les employés adhèrent pleinement aux protocoles de sécurité et aux mesures d'hygiène, cela favorise la création d'un environnement de travail plus sécuritaire et plus sain pour l'ensemble du personnel. Une forte adhésion à ces règles contribue à diminuer les risques d'accidents, de blessures et d'incidents environnementaux au sein de la raffinerie

**IV.2.9. L'Inquiétude Concernant l'efficacité des protocoles de sécurité et les plans d'urgence en poste de travail :**

Les protocoles de sécurité et les plans d'urgence instaurés sur les sites de travail jouent un rôle vital dans le maintien de la santé et de la sécurité du personnel travaillant dans les raffineries. Ces mesures sont cruciales pour prévenir les accidents, gérer efficacement les situations d'urgence et protéger la santé des travailleurs. Les plans d'intervention d'urgence élaborés au sein des raffineries permettent une réaction rapide et coordonnée en cas d'accidents ou d'incidents, réduisant ainsi les risques pour le personnel et l'environnement.

**IV.3. Les objectifs fondamentaux d'évaluation des risques psychosociaux****IV.3.1. Assurer la santé et sécurité des employés en poste de travail :**

Un bon état psychosocial du personnel en milieu de travail est étroitement lié à l'hygiène et à la sécurité des personnes. Des relations sociales de qualité, une communication efficace, et une reconnaissance au travail favorisent le bien-être mental et physique des travailleurs, réduisant ainsi les risques psychosociaux et les conséquences néfastes sur la santé individuelle et la performance organisationnelle.

**IV.3.2. Identifier les facteurs de risque :**

En utilisant une approche scientifique, l'identification des facteurs de risque consiste en une évaluation visant à détecter les composantes spécifiques du milieu professionnel et de sa structure organisationnelle susceptibles de provoquer des troubles de santé mentale ou des niveaux élevés de stress chez les travailleurs.

**IV.3.3. Prévenir les risques et les accidents :**

L'évaluation des risques psychosociaux en milieu professionnel est d'une importance capitale pour la prévention des dangers et incidents. Cette évaluation permet de repérer les sources de stress et les situations potentiellement nuisibles à la santé mentale des travailleurs, facilitant ainsi la mise en place de mesures préventives appropriées. En analysant les exigences du travail, l'intensité des tâches, les aspects émotionnels et d'autres caractéristiques du contexte professionnel, les organisations peuvent anticiper et remédier aux risques psychosociaux.

**IV.3.4. Protéger la santé mentale des employés :**

L'évaluation des risques psychosociaux au sein des environnements professionnels revêt une importance fondamentale pour la préservation de la santé mentale des travailleurs. En identifiant les sources de stress et les éléments du travail susceptibles d'impacter négativement la santé psychologique des employés, cette évaluation permet la mise en œuvre de mesures préventives spécifiques.

**IV.3.5. Renforcer l'état psychosocial du personnel :**

L'évaluation des risques psychosociaux est un élément crucial dans l'amélioration de l'état psychosocial du personnel. En identifiant et en évaluant les facteurs de risque psychosocial sur le lieu de travail, les entreprises peuvent mettre en œuvre des mesures préventives et correctives visant à améliorer les conditions de travail et à réduire les sources de stress, de harcèlement ou de conflits. Cette approche permet non seulement de préserver la santé mentale des employés, mais également de favoriser un environnement de travail plus sain, équilibré et propice au bien-être.

**IV.3.6. Favoriser un climat de travail positif :**

L'évaluation des risques psychosociaux joue un rôle essentiel dans la promotion d'un environnement de travail positif. En identifiant les facteurs de risque psychosocial au sein d'une organisation, cette évaluation permet la mise en place de mesures préventives et correctives visant à améliorer les conditions de travail, à réduire le stress et à favoriser le bien-être des employés.

**IV.3.7. Améliorer le rendement des employés :**

L'évaluation des risques psychosociaux joue un rôle crucial dans l'optimisation du rendement des employés. En identifiant les facteurs de risques psychosociaux au sein du milieu professionnel, les entreprises peuvent mettre en place des mesures préventives et correctives visant à atténuer le stress, à améliorer les conditions de travail et à favoriser le bien-être des salariés. En intervenant sur des aspects tels que la charge de travail, l'autonomie, les interactions sociales, les exigences émotionnelles et la sécurité au travail, les organisations peuvent instaurer un environnement favorable à la performance et à l'engagement des employés.

**IV.3.8. Renforcer la performance organisationnelle :**

L'évaluation des risques psychosociaux joue un rôle fondamental dans l'amélioration de la performance organisationnelle. En identifiant les facteurs de risques psychosociaux au sein d'une entreprise, cette évaluation permet de mettre en place des mesures préventives et correctives visant à améliorer les conditions de travail, à réduire le stress et à promouvoir le bien-être des employés. En intervenant sur des aspects tels que la charge de travail, l'autonomie, les relations sociales, les exigences émotionnelles et la sécurité au travail, les organisations peuvent établir un environnement favorable à la productivité, à l'engagement et à la satisfaction des employés. [44]

**IV.4. Notion sur un questionnaire RPS (risques psychosociaux)**

Le questionnaire des risques psychosociaux (diagnostic RPS) est une approche méthodique visant à identifier les facteurs de risque, à recueillir des données sur le climat social et les conditions de travail au sein d'une entreprise. Il s'agit d'une enquête ou étude documentée qui implique la collaboration de divers intervenants. La décision, la réalisation et l'application du diagnostic RPS sont grandement favorisées par une participation active des représentants du personnel, de l'employeur et d'organismes spécialisés. L'implication de toutes les parties prenantes est essentielle pour assurer le succès de cette démarche. [45]

**IV.4.1. Les objectifs d'un questionnaire RPS (risques psychosociaux) :**

Les objectifs d'un questionnaire sur les risques psychosociaux (RPS) sont multiples et visent à évaluer et prévenir ces risques au sein d'une organisation. Voici quelques-uns des principaux objectifs :

**IV.4.1.1. Identification des facteurs de stress :**

Les questionnaires permettent de repérer les situations stressantes auxquelles les employés sont exposés. Ils identifient les sources potentielles de stress, telles que la charge de travail excessive, les conflits interpersonnels, le manque de reconnaissance, etc.

**IV.4.1.2. Mesure du niveau de stress :**

Les questionnaires évaluent le niveau de stress ressenti par les salariés. Cela permet de quantifier l'impact des facteurs psychosociaux sur leur bien-être et leur santé mentale.

**IV.4.1.3. Détection précoce des risques :**

En détectant les signes précoces de stress, d'épuisement professionnel ou de harcèlement, les questionnaires permettent d'intervenir rapidement pour prévenir des situations plus graves.

**IV.4.1.4. Évaluation des ressources et des contraintes :**

Ils permettent d'identifier les ressources dont disposent les employés pour faire face aux risques psychosociaux (soutien social, autonomie, etc.) ainsi que les contraintes auxquelles ils sont confrontés.

**IV.4.1.5. Comparaison avec des normes :**

Certains questionnaires comparent les résultats obtenus avec des normes ou des références, ce qui permet de situer l'entreprise par rapport à d'autres organisations et d'identifier des pistes d'amélioration.

**IV.4.1.6. Adaptation des mesures de prévention :**

Les résultats des questionnaires orientent les actions de prévention. Ils aident à cibler les mesures spécifiques à mettre en place pour réduire les risques psychosociaux.

En somme, les questionnaires sur les risques psychosociaux sont des outils essentiels pour évaluer, surveiller et agir en faveur du bien-être des employés et de la santé mentale au travail. [46]

**IV.5. Le questionnaire RPS (risques psychosociaux) adressé à un échantillon de 30 personnes au sein de RA1K**

- 1) Mal connaissance des ouvriers dans le domaine HSE.
- 2) Pas de conscience des employés sur le domaine HSE.
- 3) L'insécurité de l'emploi.
- 4) Le stress élevé de travail.
- 5) Manque de collaboration entre les travailleurs.
- 6) Manque de maîtrise réel de poste travail.
- 7) L'incapacité d'une réel guidance sensibilisation appropriée de la part des animateurs HSE.
- 8) Des préoccupations non résolues concernant l'hygiène et sécurité du personnel en milieu de travail
- 9) La surcharge du travail
- 10) Les comportements des ouvriers qui peuvent provoquer un risque.

- 11) L'incompatibilité entre la formation professionnelle et le poste de travail.
- 12) L'exposition à des événements traumatiques en milieu de travail.
- 13) Préoccupations concernant le service de sécurité et prévention industriel
- 14) Faiblesse des protocoles de sécurité et les plans d'urgence dans l'unité de travail

#### **IV.5.1. La technique d'échantillonnage :**

L'échantillonnage peut être défini comme le processus scientifique impliqué dans la sélection méthodique d'un sous-ensemble représentatif d'une population donnée dans le but de former un échantillon.

Les entretiens se sont faits par rapport à la disponibilité des enquêtés environ 30 personnes, de différents postes de travail (des ingénieurs, des administratifs, des CS « chefs sections », des TS « techniciens supérieurs ») et de différentes unités, et il différents par l'âge et l'ancienneté au travail .Et nous avons divisé les questions du questionnaire des facteurs menant à des maladies et risques psychosociaux en trois catégories :

##### 1) Des questions liées à la santé et sécurité au travail :

- Mal connaissance des ouvriers dans le domaine HSE.
- Pas de conscience des employés sur le domaine HSE.
- L'incapacité d'une réel guidance sensibilisation appropriée de la part des animateurs HSE.
- Des préoccupations non résolues concernant l'hygiène et sécurité du personnel en milieu de travail.
- Les comportements des ouvriers qui peuvent provoquer un risque.
- Préoccupations concernant le service de sécurité et prévention industriel.
- Faiblesse des protocoles de sécurité et les plans d'urgence dans l'unité de travail

##### 2) Des questions liées à l'atmosphère de travail :

- Le stress au travail
- La surcharge du travail
- Le manque de collaboration entre les travailleurs
- L'exposition antérieure à des évènements traumatiques en milieu de travail

##### 3) Des questions liées au poste de travail :

- L'insécurité de l'emploi.
- Manque de maîtrise réel de poste travail.
- L'incompatibilité entre la formation professionnelle et le poste de travail

#### **IV.5.2. Analyse du questionnaire :**

Nous avons ici enregistré les résultats du questionnaire adressé aux travailleurs, et clarifié les TR « taux de réponses » selon le type de question posé, c'est ce qui nous permet d'atteindre les résultats d'analyse avec les observations, les résultats et les différences.

**Tableau4.1** : Répartition du personnel enquêté.

Fonctions	effectifs
Des ingénieurs	8
Des techniciens supérieurs	12
Des Chefs de section	3
Des administratifs	7

**Tableau4.2** : Répartition des enquêtés selon l'âge.

Age	Fréquence	Pourcentage
25 à 35 ans	15	50%
36 à 46 ans	9	30%
47 à 57 ans	6	20%
58 ans et plus	0	0 %

**Tableau4.3** : Répartition des enquêtés selon leurs expériences dans l'entreprise

Ancienneté dans l'entreprise	Fréquence	Pourcentage
0 à 5ans	13	43%
6 à 11 ans	10	33%
12 à 20 ans	5	17%
21 ans et plus	2	7%

Tableau4.4 : répartition des enquêtés selon leurs réponses

Réponses	Mal connaissance des ouvriers dans le domaine HSE	Pas de consciences des employés sur le domaine HSE	L'insécurité de l'emploi	Le stress élevé de travail	Manque de collaboration entre les travailleurs	Manque de maîtrise réel de poste travail	L'incapacité d'une réel guidance sensibilisation appropriée de la part des animateurs HSE	Des préoccupations non résolues concernent l'hygiène et sécurité du personnel en milieu de travail
Pas du tout d'accord	5%	2%	20%	1%	20%	14%	1%	1%
Pas d'accord	6%	8%	8%	1%	8%	14%	2%	1%
D'accord	10%	8%	1%	22%	1%	1%	6%	21%
Tout à fait d'accord	9%	12%	1%	6%	1%	11%	6%	21%
Total	30%	30%	30%	30%	30%	30%	30%	30%

Après l'organisation des répartitions des enquêtés, nous avons réussi alors pour avancer vers une étape décisive sur cette étude approfondie c'est après avoir collecté les réponses des travailleurs.

Donc après la collection des réponses, nous avons atteint l'objectif souhaité de cette étude parce que nous avons vraiment remarqué les facteurs psychosociaux influents sur le personnel

au sein de RA1K, et d'autre part les facteurs sont quasiment inexistantes et ils sont favorables pour promouvoir le facteur humain dans ce complexe.

Tableau 4.5 : répartition des enquêtés selon leurs réponses

Réponse	La surcharge du travail	Les comportements des ouvriers qui peuvent provoquer un risque	L'incompatibilité entre la formation professionnelle et le poste de travail	L'exposition antérieure à des événements traumatiques en milieu de travail	Préoccupations concernant le service de sécurité et la prévention industrielle	Faiblesse des protocoles de sécurité et des plans d'urgence dans l'unité de travail
Pas du tout d'accord	1%	3%	10%	27%	1%	8%
Pas d'accord	1%	1%	15%	1%	2%	7%
D'accord	20%	8%	3%	1%	10%	8%
Tout à fait d'accord	8%	18%	2%	1%	17%	7%
Total	30%	30%	30%	30%	30%	30%

IV.5.3. Les résultats d'analyse du questionnaire :

Tableau4.6 : répartition des taux de réponses des enquêtés

Réponse	Mal connaissance des ouvriers dans le domaine HSE	Pas de conscience des employés sur le domaine HSE	L'insécurité de l'emploi	Le stress élevé de travail	Manque de collaboration entre les travailleurs	Manque de maîtrise réel de poste travail.	L'incapacité d'une réelle sensibilisation appropriée de la part des animateurs HSE.	Des préoccupations non résolues concernant l'hygiène et sécurité du personnel en milieu de travail
Pas du tout d'accord	16%	7%	67%	3%	67%	47%	3%	3%
Pas d'accord	19%	26%	27%	3%	27%	47%	7%	3%
D'accord	33%	27%	3%	74%	3%	3%	20%	70%
Tout à fait d'accord	32%	40%	3%	20%	3%	3%	70%	24%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Tableau 4.7 : répartition des taux de réponses des enquêtés

Réponse	La surcharge du travail	Les comportements des ouvriers qui peuvent provoquer un risque	L'incompatibilité entre la formation professionnelle et le poste de travail	L'exposition antérieure à des événements traumatiques en milieu de travail	Préoccupations concernant le service de sécurité et prévention industriel	Faiblesse des protocoles de sécurité et les plans d'urgence dans l'unité de travail
Pas du tout d'accord	3%	10%	34%	91%	3%	26%
Pas d'accord	3%	3%	50%	3%	7%	24%
D'accord	67%	27%	10%	3%	34%	26%
Tout à fait d'accord	27%	60%	6%	3%	57%	24%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

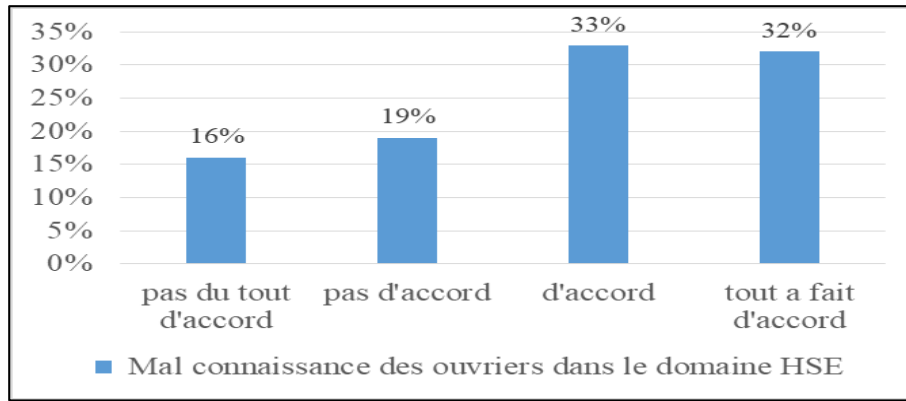


Fig4.1 : facteur de Mal connaissance des ouvriers dans le domaine HSE.

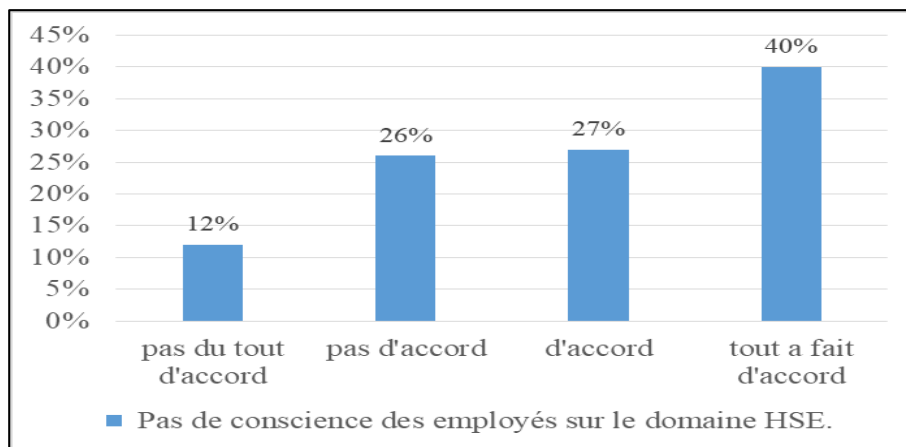


Fig4.2 : facteur de Pas de conscience des employés sur le domaine HSE.

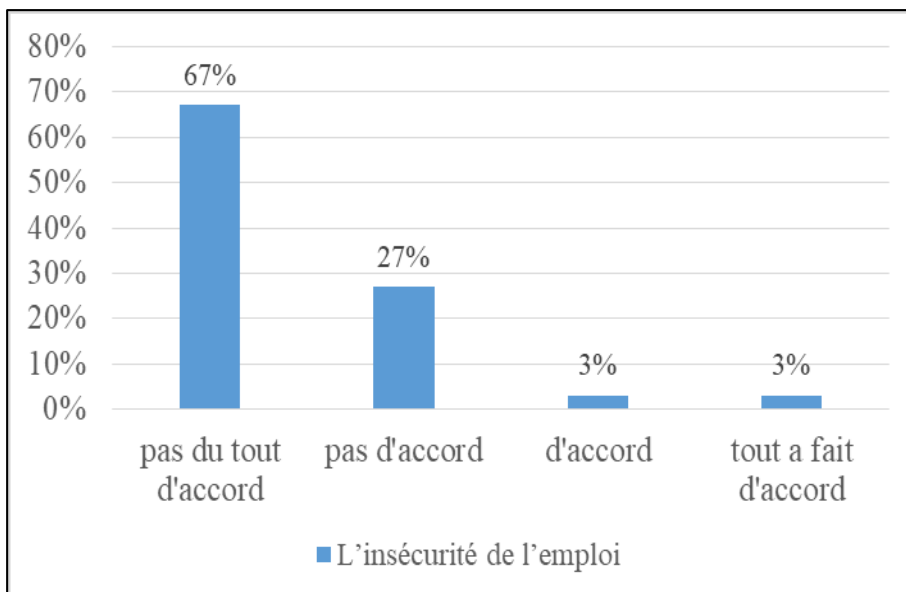
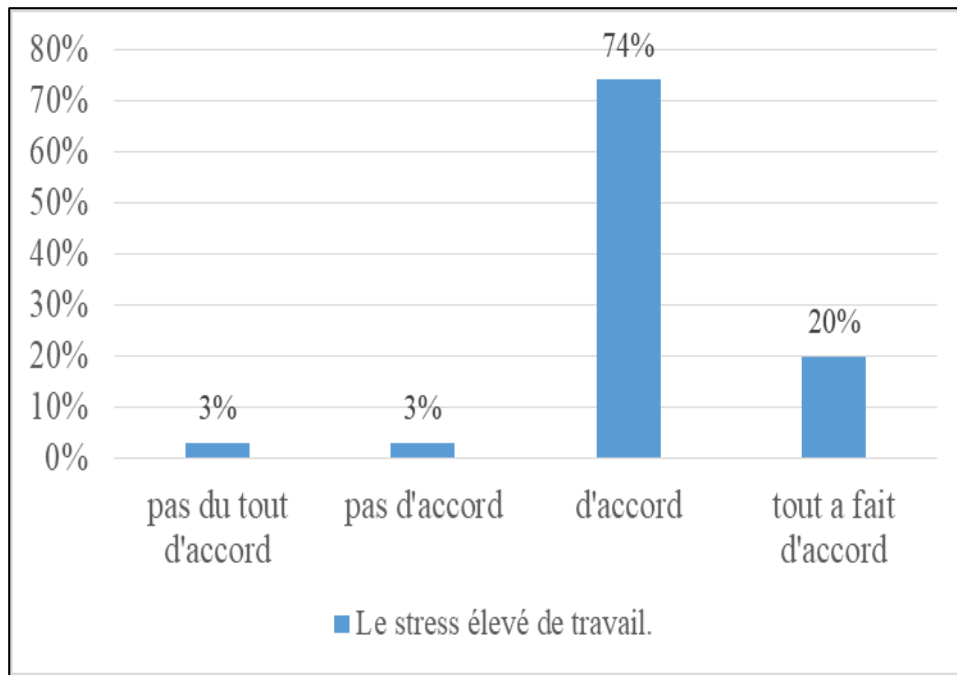
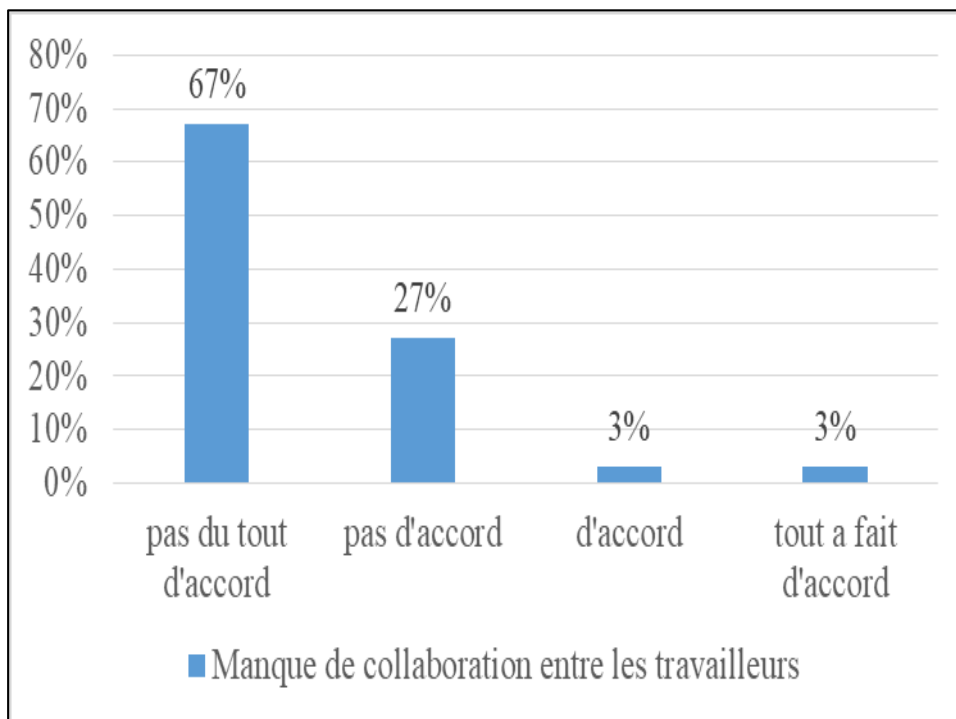


Fig4.3 : facteur de L'insécurité de l'emploi.



**Fig4.4** : facteur de Le stress élevé de travail



**Fig4.5** : facteur de Manque de collaboration entre les travailleurs

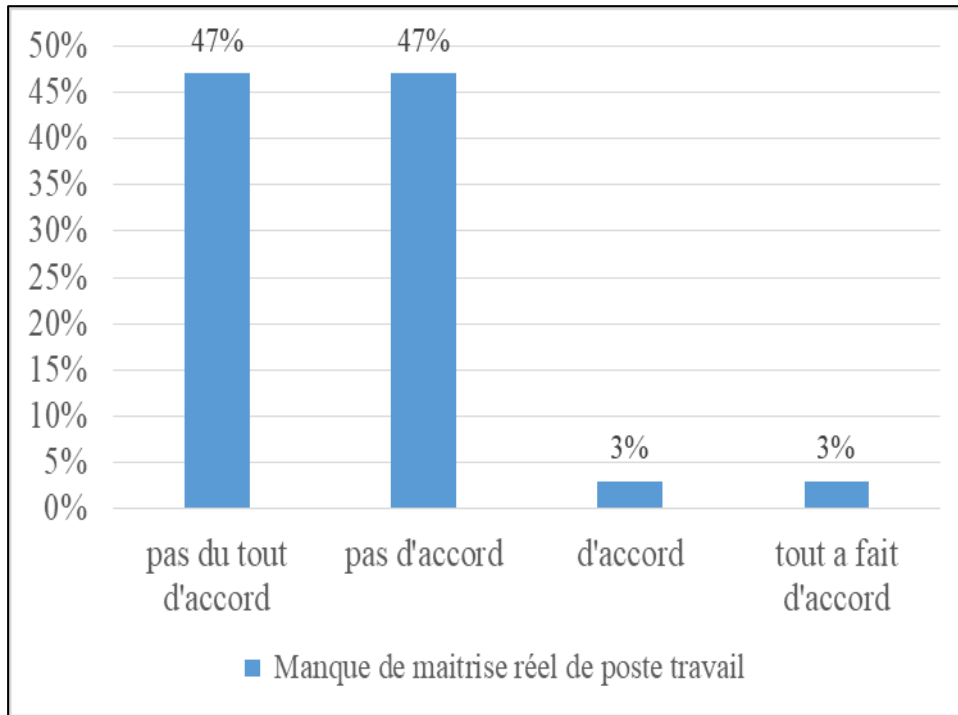


Fig4.6 : facteur de Manque de maitrise réel de poste travail

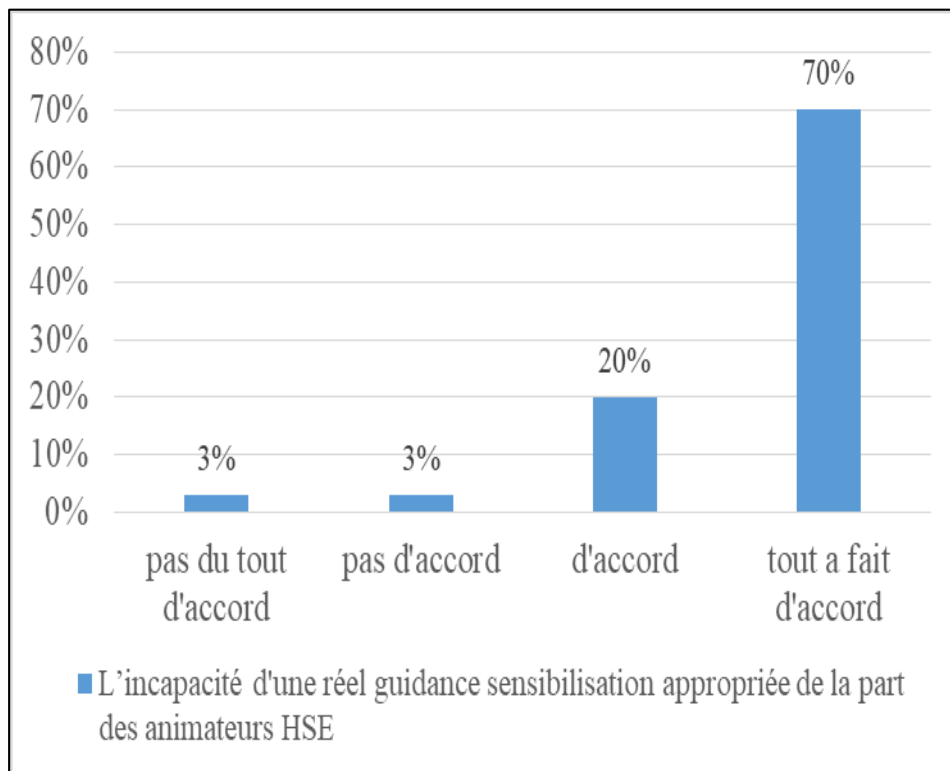
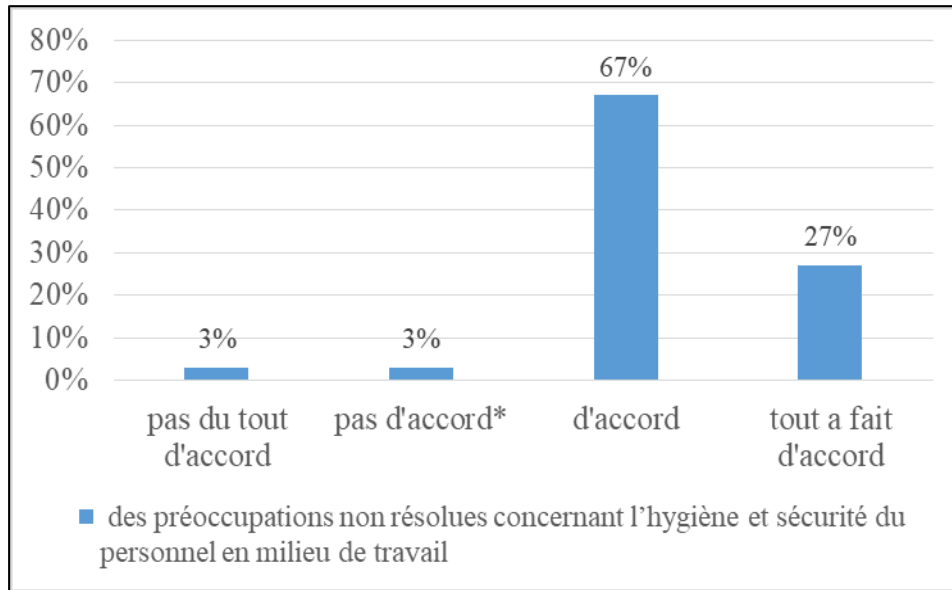
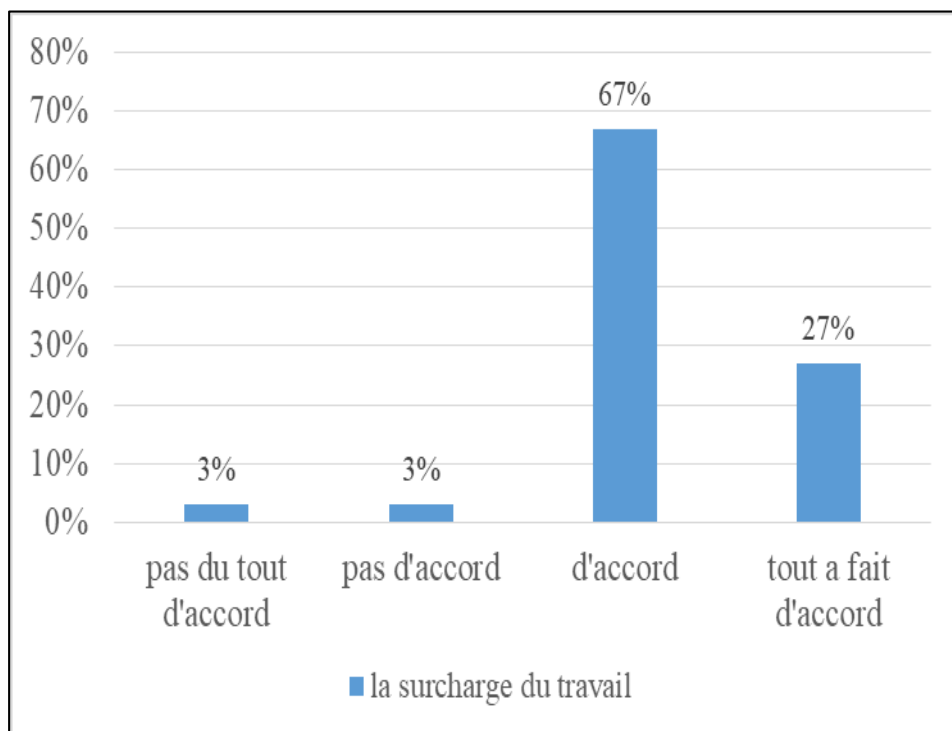


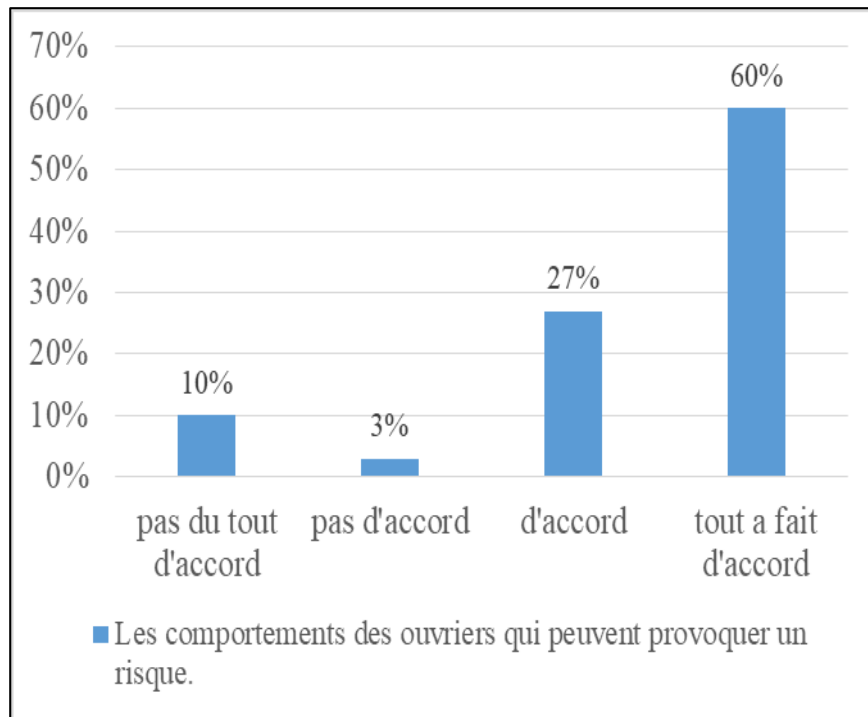
Fig4.7 : facteur de L'incapacité d'une réel guidance sensibilisation appropriée de la part des animateurs HSE



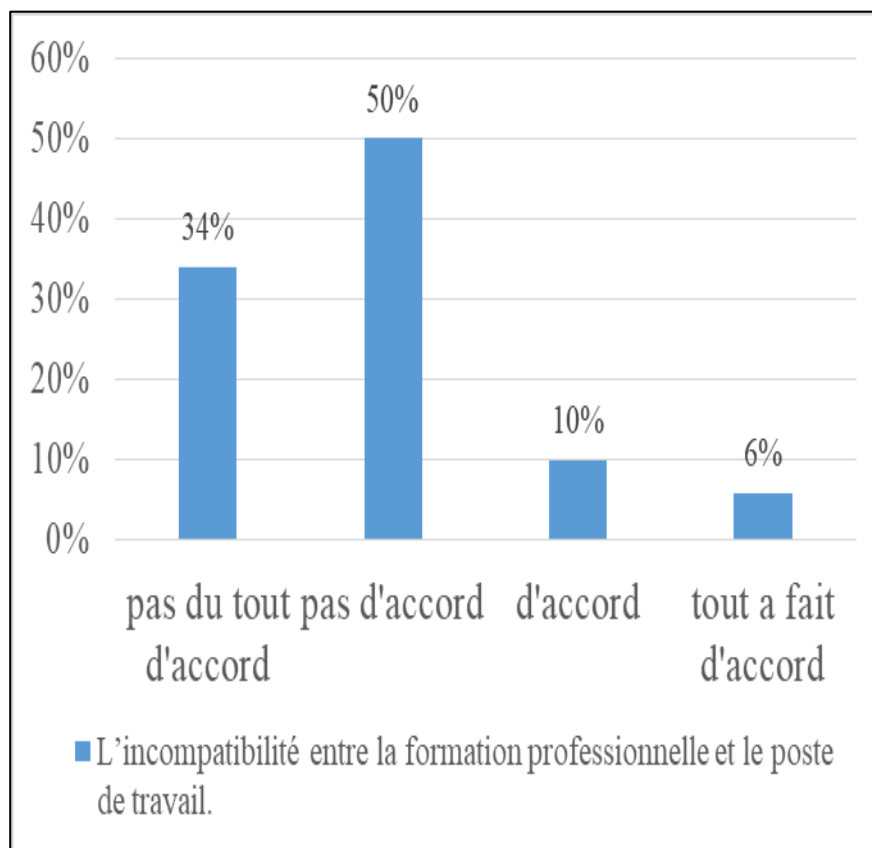
**Fig4.8** : des préoccupations non résolues concernant l'hygiène et sécurité du personnel en milieu de travail



**Fig4.9** : facteur de La surcharge du travail



**Fig4.10** : facteur de Les comportements des ouvriers qui peuvent provoquer un risque



**Fig4.11** : facteur de L'incompatibilité entre la formation professionnelle et le poste de travail

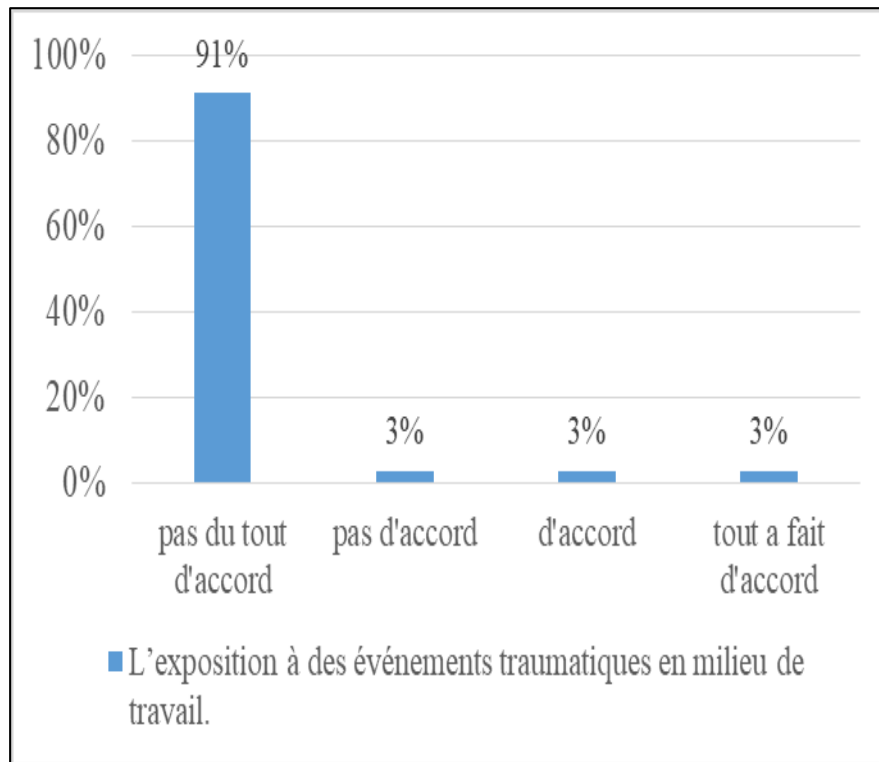


Fig4.12 : facteur de L'exposition à des événements traumatiques en milieu de travail

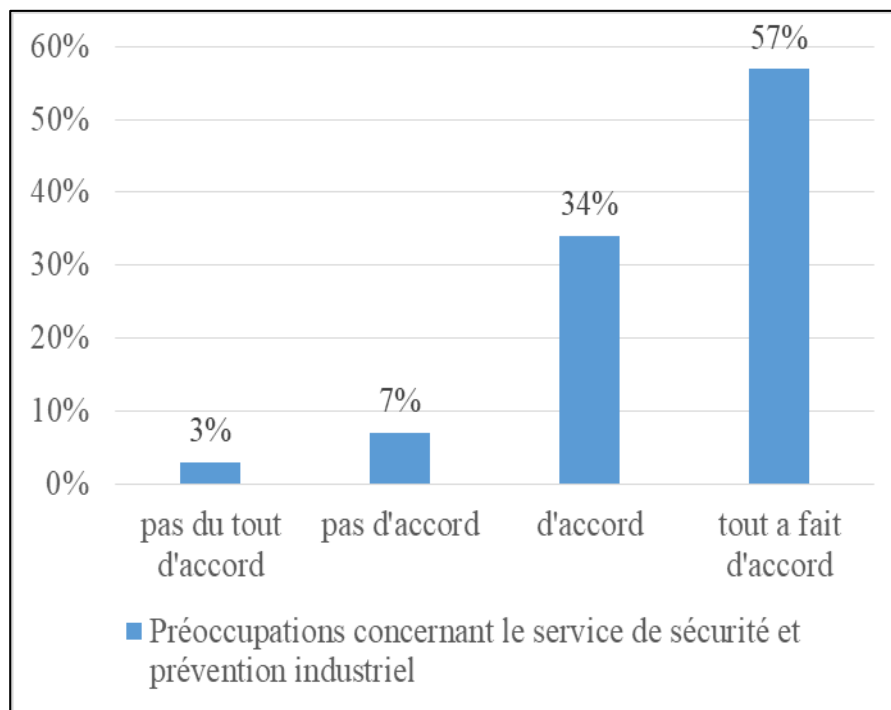
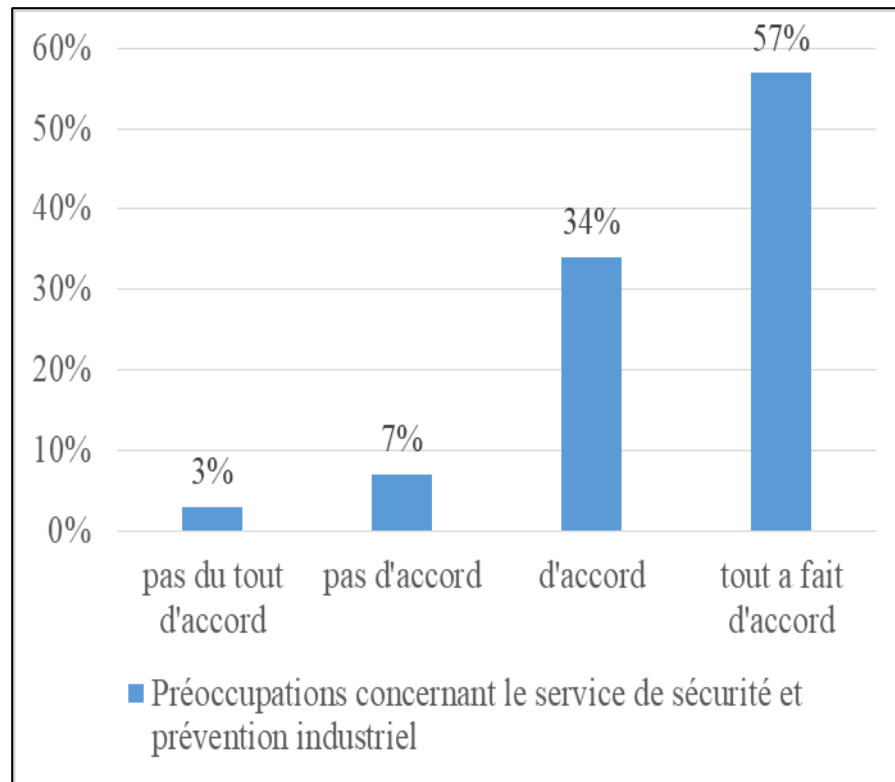


Fig4.13 : facteur de Préoccupations concernant le service de sécurité et prévention industriel



**Fig4.14 :** facteur de Faiblesse des protocoles de sécurité et les plans d'urgence dans l'unité de travail

- Pour comparer entre les facteurs et conclure les différences nous avons alors appliqué cette méthode :
  - Taux de l'insécurité=taux de réponse avec d'accord + taux de réponse avec tout à fait d'accord.
  - Taux de sécurité=taux de réponse avec pas d'accord +taux de réponse avec pas du tout d'accord.

Donc cette méthode que nous avons suivie elle nous a permis de conclure les taux de sécurité et les taux de l'insécurité de tous les facteurs psychosociaux et nous avons remarqué un écart dans les proportions.

**Tableau 4.8** : répartition des taux de sécurité et l'insécurité pour les facteurs menant à des risques psychosociaux influents au sein de RA1K de Skikda.

Le facteur traité	Taux de sécurité	Taux De l'insécurité
Mal connaissance des ouvriers dans le domaine HSE.	35%	65%
Pas de conscience des employés sur le domaine HSE.	33%	67%
L'insécurité de l'emploi.	94%	6%
Le stress élevé de travail.	6%	94%
Manque de collaboration entre les travailleurs.	95%	5%
Manque de maîtrise réel de poste travail.	93%	7%
L'incapacité d'une réel guidance sensibilisation appropriée de la part des animateurs HSE.	10%	90%
Des préoccupations non résolues concernant l'hygiène et sécurité du personnel en milieu de travail	6%	94%
La surcharge du travail	6%	94%
Les comportements des ouvriers qui peuvent provoquer un risque.	13%	87%
L'incompatibilité entre la formation professionnelle et le poste de travail.	84%	16%
L'exposition antérieure à des événements traumatiques en milieu de travail.	93%	7%
Préoccupations concernant le service de sécurité et prévention industriel	10%	90%
Faiblesse des protocoles de sécurité et les plans d'urgence dans l'unité de travail.	50%	50%

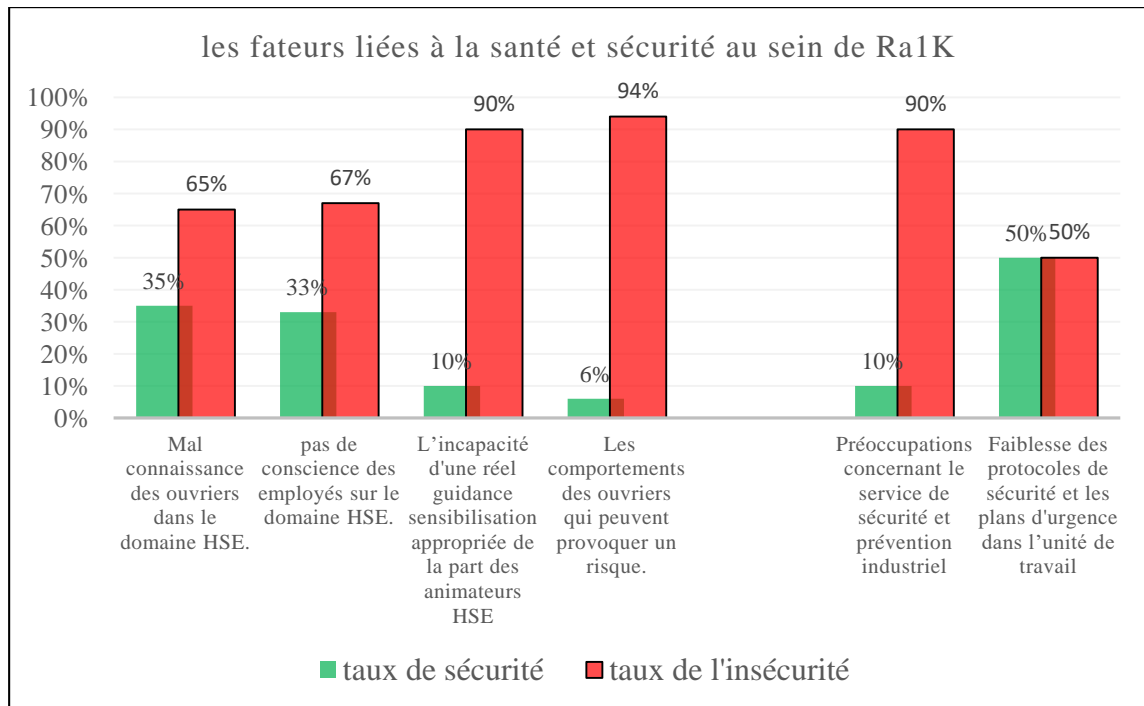


Fig4.15 : répartition des taux de sécurité et l'insécurité pour les facteurs liées à la santé et sécurité au sein de RA1K.

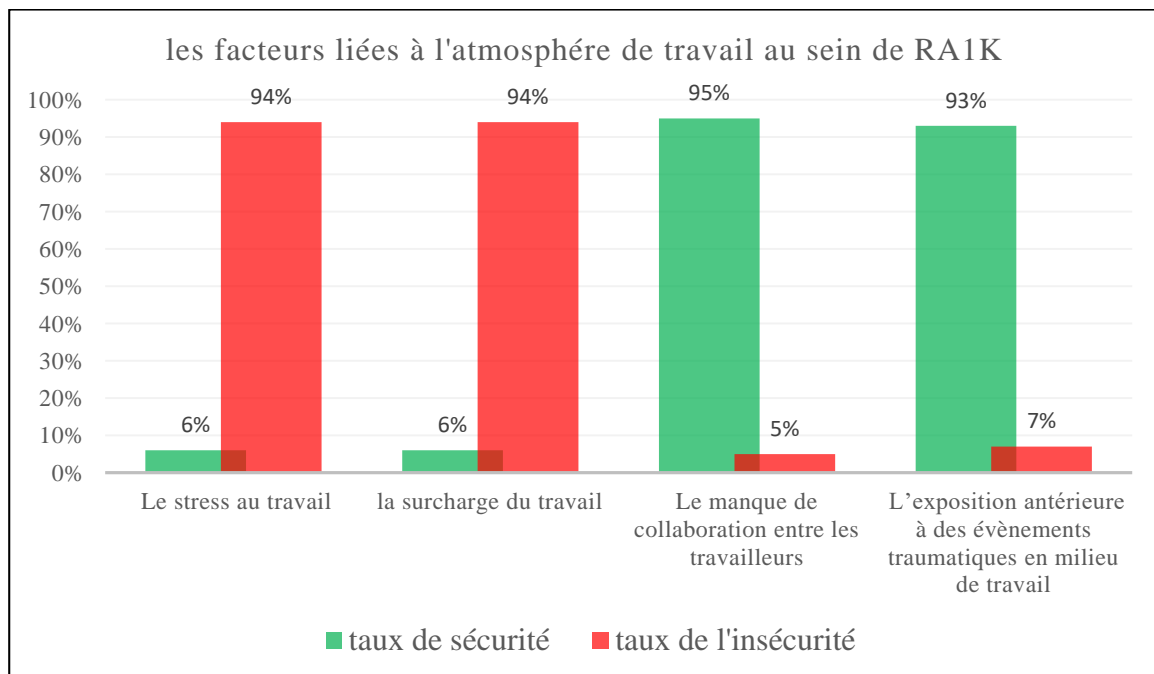
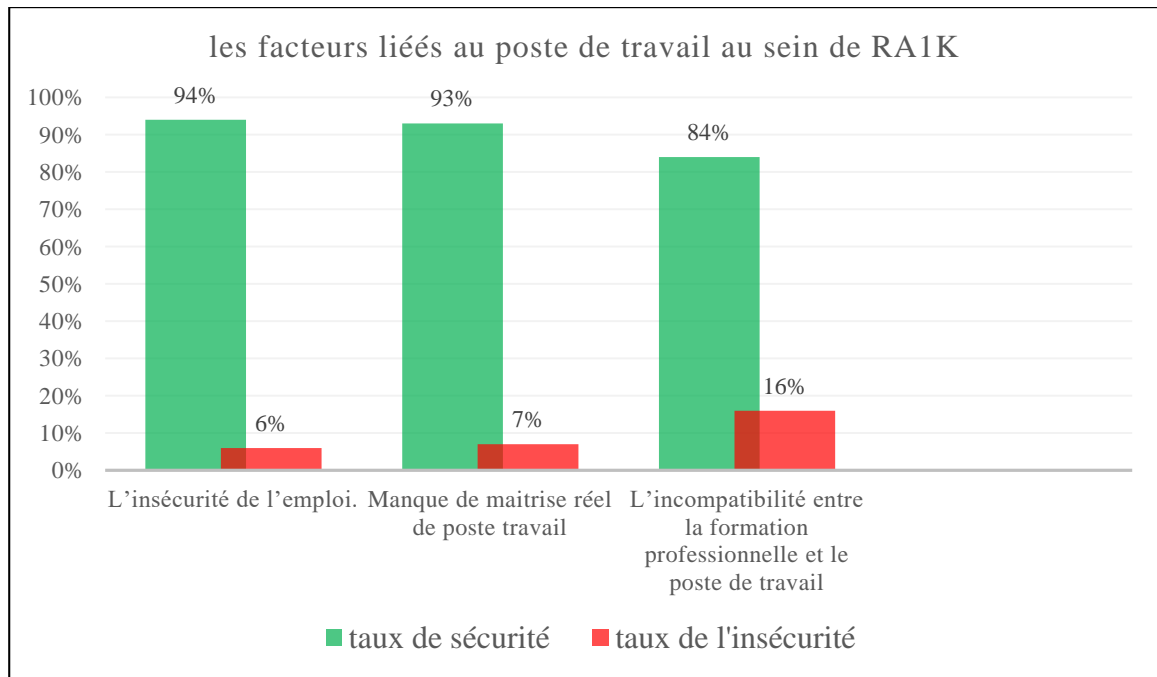


Fig4.16 : répartition des taux de sécurité et l'insécurité pour les facteurs liées à l'atmosphère de travail au sein de RA1K.



**Fig4.17** : répartition des taux de sécurité et l'insécurité pour les facteurs liées au poste de travail au sein de RA1K.

#### IV.5.4. Discussion et interprétations des résultats :

- Concernant les facteurs des risques psychosociaux liés à la santé et sécurité du personnel, nous avons remarqué un énorme manque de connaissance des employés dans le domaine HSE cela est due à une insuffisance guidance et sensibilisation de la part des animateurs HSE, et d'autre part les protocoles de sécurité et les plans d'urgence dans l'unité de travail pas au niveau requis et ce qui a conduit à des préoccupations des travailleurs concernant le service de sécurité et prévention au sein de RA1K.
- Concernant les facteurs des risques psychosociaux liés à l'atmosphère de travail nous avons remarqué que les travailleurs souffrent énormément du stress et surcharge de travail et tout cela est due à une énorme quantité des responsabilités au poste de travail dans une entreprise économique pétrolière dans lequel tu portes la pression de production, la sécurité contre les risques, et les préoccupations d'occurrence des accidents graves, et par contre nous avons marqué deux points merveilleuses c'est la collaboration entre les employés et une absences presque totale de l'exposition antérieure à des évènements traumatiques en milieu de travail et ces deux constituent une calme psychologie des travailleurs.

- Concernant les facteurs des risques psychosociaux liés au poste de travail nous avons remarqué la validité de dicton : la bonne personne au bon endroit. vu la maîtrise des tâches de poste de travail et la compatibilité avec la formation professionnelle et la sécurité d'emploi et ce sont toutes des choses merveilleuses qui permettent à promouvoir le facteur humain et améliorer l'état psychosocial du personnel et surtout le contrôle strict de chaque installation ou système ou procède au sein de complexe RA1K.

**IV.5.5. La confrontation avec les hypothèses :**

1) L'état psychosocial du personnel est primordial à considérer, notamment dans le contexte du complexe RA1K, qui est exposé à de nombreux dangers et risques. La stabilité psychologique et sociale des employés est cruciale dans ce cadre.

2) La disponibilité des mesures d'hygiène et de sécurité au sein du complexe Ra1K contribue à apporter un sentiment de réconfort dans la psychologie des travailleurs.

3) Effectivement, il est établi que le bien-être psychosocial favorise l'augmentation de la productivité et des performances de l'entreprise, comme l'a souligné de manière pertinente l'un des travailleurs (un travailleur heureux ; une entreprise prospère).

4) Le développement du capital humain au sein du complexe RA1K représente une stratégie fondamentale pour favoriser l'avancement de l'entreprise à travers divers aspects, notamment en garantissant l'hygiène et la sécurité, en stimulant la productivité, en améliorant les performances des employés, et en réduisant le niveau de risque.

**IV.5.6. Les mesures de prévention des risques psychosociaux au sein de RA1K :**

- 1) Identification des Risques : Il est crucial d'identifier les facteurs de risques psycho-sociaux spécifiques au sein de complexe RA1K, tels que les exigences de production élevées, les horaires de travail contraignants, ou les interactions stressantes avec des produits dangereux.
- 2) Renforcer les protocoles de la sécurité et les plans d'urgence au sein de complexe
- 3) Assurer une réel guidance et sensibilisation des employés de la part des animateurs HSE
- 4) Aménagement des Postes de Travail : Adapter les postes de travail pour réduire les sources de stress, améliorer l'ergonomie, et favoriser un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et surtout réduire la surcharge des responsabilités.

- 5) Soutien Psychologique : Offrir un soutien psychologique aux employés du complexe RA1K en mettant en place des services d'écoute, des consultations avec des psychologues, ou des programmes d'aide aux employés.
- 6) Promotion de la communication : il est recommandé de favoriser un dialogue transparent et ouvert entre la direction et les employés et le DP. Pour ce faire, il convient de mettre en place des canaux de communication formels et informels qui permettront aux employés d'exprimer leurs préoccupations et leurs suggestions en toute confiance.
- 7) Evaluation régulière : il est recommandé de conduire des évaluations périodiques des risques psycho-sociaux au sein des raffineries, en impliquant activement les employés dans ce processus. Cette démarche vise à identifier de manière précise les nouvelles sources de stress et les facteurs contributifs émergents.
- 8) Surveillance continue : surveillez régulièrement les indicateurs de RPS et ajustez les mesures préventives en conséquence, en considérant que chaque complexe de raffinage a des besoins spécifiques donc vous adaptez ces mesures vu les mesures en fonction de votre contexte particulier.

#### **IV.5.7. Les recommandations nécessaires pour réduire les risques psychosociaux au sein de complexe RA1K :**

- Faire d'une façon régulière des formations pour enseigner les règles de bases du domaine d'hygiène et sécurité dans l'industrie pétrolière et gazière par les animateurs HSE.
- Prendre soin de la stabilité psychologique et sociale des employés et leur apporter le soutien psychologique à toutes les heures de travail.
- Surveiller les travailleurs afin que chacun remplisse son rôle requis pour éviter la surcharge des travaux.
- Faire des évaluations périodiques des risques psycho-sociaux au sein de complexe RA1K pour identifier les nouvelles sources de stress et les facteurs contributifs émergents.
- Promouvoir l'esprit de communication et le dialogue entre toutes les classes de travailleurs.
- Cherchant constamment à réduire le stress des travailleurs dans l'exécution de leurs tâches.
- Respecter les travailleurs et apprécier leurs efforts.
- Essayez d'adoucir l'atmosphère de travail et réduire la pression sur les travailleurs.
- Recruter des experts en psychologie pour surveiller l'état psychologique des employés au sein de complexe et effectuer des séances de suivi et de soutien régulièrement.

## IV.6. Conclusion

A l'issue de notre étude qui a été réalisé au sein de complexe RA1K de Skikda qui porte sur le thème « étude de vulnérabilité des risques psychosociaux au sein de RA1K» nous avons réussi de vérifier nos hypothèses émises dans la recherche.

Toute au long de notre recherche, nous avons pris ce variable, les risques psychosociaux et ses dimensions, et nous avons essayé de faire un lien avec les employés au sein de l'entreprise pour renforcer l'intégrité de notre étude.

Alors que Les risques psychosociaux au sein du milieu professionnel sont désormais universellement reconnus comme une préoccupation majeure dans les politiques sociales des organisations, ainsi que dans la conception de leurs stratégies de motivation et de mobilisation des ressources humaines. Les éléments clés de succès de telles politiques comprennent notamment l'adoption de pratiques de négociation sociale, la promotion d'une participation élargie des parties prenantes, ainsi que la prise en compte des préoccupations humanitaires visant à établir un équilibre optimal entre les exigences de la vie professionnelle et les besoins de la vie privée.

Donc après nous être appuyés sur un questionnaire RPS pour un échantillon des travailleurs au sein de l'entreprise, nous avons pu découvrir les facteurs principaux qui peuvent provoquer des risques ou maladies psychosociaux et autre complications au fil du temps ce qui pourrait conduire le travailleur à démissionner définitivement de son poste, et d'autre part nous avons proposé plusieurs mesures de prévention pour lutter ces risques et des recommandations nécessaires capables d'adoucir et améliorer l'atmosphère de travail au sein de l'entreprise sans des pressions de travail et en toute sérénité.

# **Conclusion Générale**

## Conclusion générale

---

### Conclusion générale :

À la suite de cette étude portant sur la gestion des risques psychosociaux au sein de l'entreprise, il est établi que ces risques constituent une facette inhérente des risques professionnels. Leur présence peut être observée dans toutes les structures organisationnelles, indépendamment de leur taille ou de leur domaine d'activité, et ils affectent indistinctement tous les membres du personnel, qu'il s'agisse des cadres dirigeants ou des employés.

Dans cette optique, la prévention des risques psychosociaux constitue un impératif essentiel. Cette démarche revêt une importance capitale, nécessitant l'engagement actif de tous les acteurs du milieu professionnel.

En Algérie, malgré la mention explicite de la prévention de la santé physique et mentale des travailleurs dans les textes régissant la sécurité et la santé au travail, une carence en données statistiques ainsi qu'en textes juridiques et réglementaires concernant les risques psychosociaux a été identifiée.

Effectivement, il existe peu d'études sur la gestion des risques psychosociaux en dépit de la probable affectation de ces phénomènes aux entreprises algériennes. Leur incidence ne se limite pas aux conséquences néfastes sur les employés, mais impacte également la performance organisationnelle en entraînant une diminution du chiffre d'affaires et en créant un environnement de travail discordant.

Nous rappelons que notre problématique principale était : **c'est à quel point important l'état psychosocial du travailleur au sein de complexe RA1K Skikda... ?**

Pour aborder cette problématique, nous avons adopté un cadre théorique exhaustif, nous permettant d'explorer les concepts fondamentaux de notre recherche, à savoir les risques psychosociaux, leurs déterminants et leurs implications, ainsi que les stratégies de prévention associées.

Après avoir mené une étude au sein du complexe RA1K et utilisé un questionnaire RPS pour évaluer les facteurs causaux des risques psychosociaux chez un échantillon de travailleurs, nous avons déterminé que maintenir un état psychosocial stable est crucial pour la performance optimale des travailleurs.

## Conclusion générale

---

À la lumière de ces constatations, il est impératif de souligner l'importance de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail, en particulier dans une entreprise pétrolière telle que RA1K, où les dangers et les risques chimiques sont omniprésents. La mise en place de normes rigoureuses en matière d'hygiène et de sécurité offre un environnement confortable aux employés. Cependant, notre analyse a révélé un déficit significatif dans la sensibilisation et les connaissances des employés en matière de santé, sécurité et environnement (HSE).

D'autre part, nous avons remarqué une grande souffrance pour les travailleurs du stress et la charge des responsabilités surtout les ingénieurs et les chefs sections, et nous avons appris que beaucoup d'entre eux souffrent d'un épuisement professionnel et perte de l'envie de travail à cause de ces deux facteurs.

Et quand on touche au point le plus important, nous avons confirmé que l'état psychologique et sociale stable c'est la clé de la prospérité de l'entreprise, une atmosphère de travail tendre sans conflits internes et pressions, une grande réduction de niveau de risque et surtout une amélioration considérable des performances des employés.

Dans le cadre de cette étude, nous avons avancé plusieurs mesures préventives visant à gérer les risques psychosociaux, lesquelles pourraient être prises en considération par les services du complexe RA1K. De plus, nous avons formulé des recommandations essentielles en vue d'améliorer l'état psychosocial des employés au sein de RA1K.

Cette étude de recherche a engendré des recommandations pertinentes, incluant la proposition de recruter un psychologue du travail afin d'assister les employés dans le maintien de leur santé mentale. Les risques psychosociaux doivent être traités de manière équivalente aux autres risques professionnels au sein de l'entreprise. Il est indispensable de les évaluer et de concevoir des mesures de prévention appropriées, en accordant une priorité aux stratégies collectives visant à anticiper les risques dès leur apparition.

Et il convient de souligner l'importance particulière de cette recherche en raison de son caractère novateur, original et de sa spécificité à aborder un domaine d'étude encore peu exploré dans le contexte algérien, à savoir la gestion des risques psychosociaux. Cette étude représente une tentative d'exploration de cette thématique. Cependant, il est important de noter que toute recherche comporte des limites. Ces limites fournissent des repères cruciaux pour interpréter de manière adéquate les résultats et les conclusions obtenus.

**Références**

**bibliographiques**

## Références bibliographiques

---

- [1] : ABBAS Mohammed Laid, ZOUARI Ahmed Djilani, NID Ali, Optimisation du taux de récupération du propane au niveau de l'unité gaz plant de la raffinerie de Skikda (RA1/K), Mémoire de master, Université Echahid Hamma Lakhdar. El Oued, 2017/2018.
- [2] : document de description de la zone du stage RA1K Skikda extrait d'administration d'unité du stage.
- [3] : Institut d'Aéronautique et des Études Spatiales Département de Navigation Aérienne-MEMOIRE DE FIN D'ÉTUDES-En vue de l'obtention du diplôme de master en Aéronautique-Spécialité: Navigation Aérienne. Présenté par:ADDI Dyhia, HALIMI Rym.
- [4] : PDF du journal officiel de la république Algérienne.
- [5] : livre stress psycho travail par Lefebvre.
- [6] : <http://www.vidal.fr>
- [7] : livre le stress de travail par Patrick légeron.
- [8] : <https://www.service-public.fr>.
- [9] : site officielle ANACT agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail.
- [10] : <http://cabinet-management-transition.com>
- [11] : <https://www.cairn.info>.
- [12] : livre de L'épuisement professionnel par Didier Martin.
- [13] : [www.INRS.fr](http://www.INRS.fr)
- [14] : rapport de recherche sur l'adéquation entre les compétences et l'emploi occupée. Université TELUQ juin 2017.par Amélie Bernier.René michaud.Normand poulet
- [15] : livre de gestion de la charge de travail par lefebevre.
- [16] : <https://fr.linkedin.com>
- [17] : Livre bien-être au travail et performance de l'entreprise par Nathalie Bernard
- [18] : <https://www.francetvinfo.fr>

## Références bibliographiques

---

[19] : Livre Risques psychosociaux dans les organisations et santé au travail par Damien Collard, Rachel Boichot.

[20] : <https://www.cse-guide.fr>

[21] : Article De rapport l'exclusion à la discrimination : Une généalogie historique, philosophique et politique. Entretien avec Geneviève Fraisse, Réalisé par Hélène Périvier

[22] : <https://www.mbdconsulting.ch>

[23] : <https://www.inrs.fr/risques/psychosociaux>

[24] : Livre Les enjeux de la conciliation vie familiale-vie professionnelle en Europe par Blanche Le Bihan- Youinou, Claude Martin.

[25] : Livre Les facteurs de risques psychosociaux au travail par Jennifer Bué, Thomas Coutrot, Nicole Guignon.

[26] : <https://www.eleas.fr>

[27] : Rapport de l'organisation internationale de travail : LE STRESS DANS L'INDUSTRIE Causes, effets et prévention par L. Levi

[28] : Document d'orientation pour l'atelier tripartite d'Afrique subsaharienne sur la sécurité et la santé au travail dans l'industrie du pétrole et du gaz

[29] : <https://www.planetesante.ch>

[30] : <https://www.epsilonmelia.com>

[31] : Livre Le burn out : comprendre et vaincre l'épuisement professionnel par Patrick Mesters

[32] : Livre La dépression par Sue Breton

[33] : Livre La santé psychique au travail par Isabelle Fourie et Brigitte Almudever.

[34] : Livre Psychopathologie de la paranoïa par Arian Bilheran.

[35] : Apport de la psychopathologie du travail à l'étude d'une bouffée délirante aiguë par Annie ben Saïd.

[36] : Livre la confusion mentale primitive par Pierre Morel

[37] : <https://www.inserm.fr>

## Références bibliographiques

---

[38] : Les céphalées, migraines et algies faciales en 30 leçons par Gilles Géraud, Nelly Fabre, Michel Lantéri-Minet, Dominique Valade, Anne Donnet.

[39] : Le grand livre de diabète par Laurence Levy-Dutel.

[40] : Livre Finir avec la migraine par Dr Josh Turknnett.

[41] : Livre COMPRENDRE POUR MIEUX PRÉVENIR LES MALADIES CARDIO-VASCULAIRES MCV par Marc Baudet et Catherine Daugareil.

[42] : Le grand livre de l'hypertension artérielle par de Jean- Jacques Mourad, Ladane Azernour-Bonnefoy, Nicolas Evrard.

[43] : Livre Approche diététique de l'hypercholestérolémie par J E BRUCKERT

[44] : Livre Guide des risques psychosociaux en entreprise par Caroline Moyat-Ayçoberry

[45] : <http://www.cse-guide.fr/diagnostic-rps>.

[46] : [www.INRS.com](http://www.INRS.com)

# **Annexes**

## Annexe 01

### Questionnaire administré aux travailleurs de RA1K

Poste de travail :

Ancienneté de travail :

	Pas du tout	Pas	Tout à fait	
	D'accord	D'accord	D'accord	D'accord
1) Mal connaissance des ouvriers dans le domaine HSE.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2) Pas de connaissance des employés sur le domaine HSE	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3) L'insécurité de l'emploi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4) Le stress élevé de travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5) Manque de collaboration entre les travailleurs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6) Manque de maîtrise réel de poste travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7) L'incapacité d'une réel guidance sensibilisation appropriée	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
De la part des animateurs HSE.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8) Des préoccupations non résolues concernant l'hygiène et				
Sécurité du personnel en milieu de travail.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9) La surcharge du travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10) Les comportements des ouvriers qui peuvent provoquer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Un risque.				
11) L'incompatibilité entre la formation professionnelle et le	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Poste de travail.				
12) L'exposition à des évènements traumatiques en milieu Travail.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13) Préoccupations concernant le service de sécurité	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14) Faiblesse des protocoles de sécurité et les plans d'urgence	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## Annexe 02

### La réglementation algérienne [4]

HSE	Contenu des lois, décrets, arrêtés, ordonnances
Hygiene Scurité Santé	<p><b><u>Loi :</u></b></p> <p><b><u>Du 88-07 du 26 janvier 1988 :</u></b></p> <p>Relative à l'hygiène, sécurité et médecine du travail</p> <p><b><u>Du 83-13 du 02 juillet 1983</u></b></p> <p>Relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles Titre 4 : maladies professionnelles, Titre 5 : prévention, Titre 6 : financement, titre 7 : Gestion.</p> <p><b><u>Du 85-05 du 16 février 1985</u></b></p> <p>Relative à la protection et à la promotion de la santé Titre 2 : santé public, Titre 3 : santé mental.</p> <p>→Chapitre 2 : mesure de protection du milieu et de l'environnement</p> <p>→Chapitre 6 : mesure de protection au milieu du travail</p>
	<p><b><u>Ordonnance :</u></b></p> <p><b>n° 66-183 de 21/06/1966</b></p> <p>portante réparation des accidents de travail et maladies professionnelles.</p> <p><b>n°76-79 du 23-10-1976</b></p> <p>portants code de santé publique</p> <p><b>n° 96-11 du 10/06/1990</b></p> <p>relative à l'inspection du travail</p>

## Annexe 02

Environnement	<p><b><u>Du 90-03 du 06/02/1990</u></b></p> <p>Relative à l'inspection du travail, modifiée et complétée par ordonnance n° 96-11 du 10/06/1990.</p> <p><b><u>Décret exécutif :</u></b></p> <p><b>n°91-05 du 19-01-1991</b> relatives aux prescriptions générales de protection applicables en matière d'HS en milieu de travail.</p> <p><b>n°93-120 du 15-05-1993</b> relatif à l'organisation de la médecine de travail. <b>n° 96-209 du 05-06-1996</b> fixant la composition d'organisation et le fonctionnement du conseil national d'HS CNHS et médecine de travail.</p> <p><b>n° 97-424 du 11 novembre 1997</b> fixant les conditions d'application du titre V de la loi n° 83-13 du 2 juillet 1983, modifiée et complétée, relatif à la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles. <b>n°02-427 du 7 décembre 2002</b> relatif aux conditions d'organisation de l'instruction, de l'information et de la formation des travailleurs dans le domaine de la prévention des risques professionnels.</p> <p><b><u>Arrêté interministériel :</u></b></p> <p><b>Du 22/03/1968</b></p> <p>relative aux tableaux des maladies professionnelles.</p> <p><b>Du 01/07/1971</b></p> <p>relatif à la classification des maladies professionnelles.</p> <p><b>Du 02-04-1995</b></p> <p>fixant la convention type relative à la médecine de travail établie l'organisme employeur et le secteur sanitaire ou la structure compétente ou la médecine habilitée.</p> <p><b>Du 16-10-2001</b></p> <p>*fixant le contenu des modalités d'établissement et de tenue des documents obligatoirement établis par la médecine de travail.</p> <p>*fixant le rapport type de la médecine de travail.</p> <p>*fixant les normes en moyens humains, de locaux et l'équipement des services de MT.</p>
---------------	--

## Annexe 02

---

	<p>* fixant les modalités d'application des dispositions de l'article 30 du décret exécutif n°93-120 du 15-05-1993 relatif à l'organisation de médecine de travail.</p>
--	---

## Résumé :

L'objectif principale de ce travail est d'analyser les risques psychosociaux en milieu professionnel généralement et l'industrie pétrochimique spécialement et souligner l'importance et l'influence de l'état psychosocial du personnel sur leur rendement et productivité d'une part, et l'hygiène et sécurité des employés et d'entreprise d'autre part. et pour renforcer la crédibilité de notre travail nous avons fait un sondage pour un échantillon des travailleurs sur l'unité de raffinerie RA1K de Skikda par un questionnaire RPS. Cela nous a permis à conclure tous les problèmes psychosociaux influents sur le climat de travail et l'hygiène et sécurité d'entreprise. Suite à cette étude nous avons proposé les recommandations nécessaires afin de promouvoir l'état psychosocial du personnel ce qui est considéré comme une clé magique pour améliorer la productivité et l'hygiène et sécurité d'entreprise industrielle.

**Mots clés :** risques psychosociaux, les activités de raffinage, un questionnaire RPS, l'état psychosocial.

## Summary :

The main objective of this work is to analyze psychosocial risks in the workplace in general and the petrochemical industry in particular and to emphasize the importance and influence of the psychosocial state of personnel on their performance and productivity on the one hand, and the health and safety of employees and companies on the other part. et to strengthen the credibility of our work we conducted a survey for a sample of workers on the refinery unit RA1K from Skikda by an RPS questionnaire. This allowed us to conclude all the psychosocial problems that have an impact on the working climate and the company's health and safety. As a result of this study, we have proposed the necessary recommendations to promote the psychosocial state of the workforce, which is considered a magic key to improving productivity and the health and safety of industrial companies.

**Keywords :** psychosocial risks, refining activities, an RPS questionnaire, psychosocial state.

## ملخص:

الهدف الرئيسي من هذا العمل هو تحليل المخاطر النفسية والاجتماعية في مكان العمل بشكل عام وصناعة البتروكيماويات بشكل خاص والتأكيد على أهمية وتأثير الحالة النفسية والاجتماعية للموظفين على أدائهم وإنتاجيتهم من ناحية، وصحة وسلامة الموظفين والشركات من ناحية أخرى part.et لتعزيز مصداقية عملنا أجرينا مسحا لعينة من العاملين في وحدة المصفاة RA1K من سكيكدة بواسطة استبيان RPS. سمح لنا ذلك باستنتاج جميع المشاكل النفسية والاجتماعية التي لها تأثير على مناخ العمل وصحة الشركة وسلامتها. نتيجة لهذه الدراسة، اقترحنا التوصيات اللازمة لتعزيز الحالة النفسية والاجتماعية للقوى العاملة، والتي تعتبر مفتاحا سحريا لتحسين الإنتاجية وصحة وسلامة الشركات الصناعية.

**الكلمات المفتاحية:** المخاطر النفسية والاجتماعية، أنشطة التكرير، استبيان RPS، الحالة النفسية الاجتماعية.