



UNIVERSITE D'ABOMEY - CALAVI



FACULTE DES LETTRES ARTS ET SCIENCES  
HUMAINES (FLASH)

DEPARTEMENT DE PSYCHOLOGIE ET DES SCIENCES DE L'EDUCATION (DPSE)

## MEMOIRE DE MAITRISE

**Option :**

Psychologie de la vie sociale et professionnelle

CONTRIBUTION A  
L'AMELIORATION DE LA POLITIQUE  
DE PREVENTION DES RISQUES  
PROFESSIONNELS AU PORT

**Présentée et soutenue par :**

HEKPAZO Sourou Sandrine Roberte

Le 28 décembre 2013

**Membres du jury :**

Président : Dr Denis AMOUSSOU-  
YEYE

Examineur : Dr Anselme  
DIBONOU

**Maître de Mémoire :**

Dr Ferdinand BOTON  
Enseignant chercheur à  
l'UAC

Année académique : 2010-2011

A ma feu mère, ZOUNON Véronique,  
de l'au-delà reçoit ce travail comme le début de  
l'accomplissement des vœux que tu as nourri pour moi.

A mon feu frère, HEKPAZO Ghislain,  
dont le souvenir est gravé à jamais dans ma  
mémoire et dans mon cœur

## REMERCIEMENTS

Ce travail de recherche n'aurait pas été possible sans l'aide et le soutien de certaines personnes. C'est ici le lieu et le moment de leur redire toute ma gratitude. Il s'agit principalement de :

- tout le corps professoral du Département de Psychologie et des Sciences de l'Education pour avoir contribué à ma formation.
- mon maître de mémoire Monsieur Ferdinand BOTON, qui ne m'a marchandé ni sa disponibilité, ni son soutien. Le temps qu'il m'a consacré valait, sans doute, un présent de meilleure qualité. Qu'il accepte celui-ci comme une promesse et un engagement à mieux faire.
- tout le personnel du Port Autonome de Cotonou et particulièrement Mr Louis LINKPON, pour les conseils et le soutien moral.
- Mr Jérémie OROU et Mr Eric SENOU, qui ont accepté de relire ce travail.
- tous mes amis, en particulier Nicanor ISAIE pour ses compétences et sa disponibilité.

- mes frères et sœurs Franck, Arlette, Pulchérie, Godfried et Carmen pour leur attention, affection et encouragement au cours de ma formation.
- mon père Robert G. HEKPAZO, pour tous les efforts et sacrifices qu'il a consenti pour m'assurer une bonne éducation. Qu'il trouve en ce mémoire l'expression de ma reconnaissance.
- tous ceux qui de près ou de loin ont contribué à la réalisation de ce travail.

## **LISTE DES SIGLES ET ABREVIATIONS**

**A.T** : Accident de Travail

**BIT** : Bureau International du Travail

**CA** : Conseil d'Administration

**CHS** : Comité d'Hygiène et de Sécurité

**CNSS** : Caisse Nationale de Sécurité Sociale

**CoDir** : Comité de Direction

**DCM** : Direction Commerciale et de Marketing

**DFC** : Direction Financière et Comptable

**DG** : Direction Générale

**DOMS** : Direction des Opérations Maritimes et de la Sécurité

**DRH** : Direction des Ressources Humaines

**DSIQ** : Direction chargée des Systèmes, de l'Information et de la Qualité

**DT** : Direction Technique

**ENAM** : Ecole Nationale d'Administration et de Magistrature

**EPI** : Equipement de Protection Individuel

**MP** : Maladie Professionnelle

**OMS** : Organisation Mondiale de la Santé

**PAC** : Port Autonome de Cotonou

**RPS** : Risques Psycho-Sociaux

**UAC** : Université d'Abomey-Calavi

## LISTE DES GRAPHIQUES

N° D'ORDRE	TITRES	PAGES
1	Répartition des enquêtés selon les catégories d'âge	37
2	Répartition de la population selon l'ancienneté	37
3	Répartition des enquêtés selon le statut professionnel	38
4	Répartition des enquêtés selon le sexe	38
5	Répartition de la population selon le nombre d'accident de travail et de maladie professionnelle enregistré	39
6	Répartition de la population selon les types d'accident de travail	39
7	Répartition de la population selon les maladies développées après embauche au PAC	40
8	Répartition de la population selon les causes des accidents de travail	42
9	Répartition de la population selon la complexité du travail, l'effort mental et les contradictions entre les consignes de travail	43
10	Répartition de la population selon le soutien social reçu des collègues et supérieurs	43
11	Répartition de la population selon la satisfaction au travail, la participation au travail et l'intérêt au travail	44
12	Répartition de la population en fonction des douleurs physiques ressenties au cours des six derniers mois	44
13	Répartition de la population en fonction des douleurs émotionnelles et intellectuelles ressenties au cours des six derniers mois	45

<b>14</b>	Répartition de la population selon les soucis	<b>45</b>
<b>15</b>	Répartition des enquêtés selon leur connaissance sur la possibilité de déclaration des accidents de travail et maladies à la CNSS	<b>47</b>

<b>N° D'ORDRE</b>	<b>TITRES</b>	<b>PAGES</b>

<b>16</b>	Répartition des enquêtés selon leur connaissance sur les équipements de protection individuelles	<b>47</b>
<b>17</b>	Répartition de la population selon qu'ils ont reçu les formations sur les risques liés au poste de travail et des formations professionnelles	<b>49</b>
<b>18</b>	Répartition de la population en fonction des visites effectuées par les agents de santé ou du CHS	<b>49</b>
<b>19</b>	Répartition de la population selon la manière dont leur travail pourrait les rendre malade	<b>50</b>

## **LISTE DES TABLEAUX**

<b>I</b>	Répartition des accidents de travail selon l'âge	<b>40</b>
<b>II</b>	Répartition des accidents de travail selon l'ancienneté	<b>41</b>
<b>III</b>	Répartition des accidents de travail selon le sexe	<b>41</b>
<b>IV</b>	Répartition des accidents de travail selon le statut professionnel	<b>42</b>
<b>V</b>	Répartition de la population selon leur représentation sur les accidents de travail	<b>46</b>
<b>VI</b>	Répartition de la population selon la perception sur les maladies professionnelles	<b>46</b>
<b>VII</b>	Répartition de la population selon que le travail nécessite le port des EPI	<b>48</b>
<b>VIII</b>	Répartition de la population selon l'inutilisation des EPI	<b>48</b>
<b>IX</b>	Répartition de la population selon les visites médicales qu'offre le PAC	<b>50</b>

## **RESUME**

Peut-on travailler valablement en hypothéquant son intégrité physique, psychique et sociale? L'Homme et sa sécurité sont-ils au cœur des préoccupations des acteurs du Port Autonome de Cotonou? Comment s'organisent les mesures de prévention des risques professionnels au Port Autonome de Cotonou? Telles sont les questions qui ont motivé le choix du thème « Contribution à l'amélioration de la politique de prévention des risques professionnels au Port Autonome de Cotonou ». Dans le but d'atteindre l'objectif de cette étude qui est d'élucider les facteurs de risques professionnels pour une meilleure performance du PAC et la préservation de la santé des travailleurs, des enquêtes ont été menées sur la base d'un questionnaire et d'une grille d'observation. Les résultats issus de l'enquête par questionnaire ont montré que le taux de prévalence des risques professionnels est de 43% pour les accidents de travail et de 38% pour les maladies liées à la profession, la plupart des travailleurs ont une mauvaise représentation de leur condition et environnement de travail et que les éléments les plus impliqués dans la survenue des accidents de travail et maladies liés à la profession sont le stress et les facteurs psychosociaux. L'analyse systémique des situations de travail par observation, quant à elle, a permis de mieux appréhender les processus à l'origine de ces risques professionnels. Elle a révélé par exemple que certains travailleurs sont exposés à des risques physico-chimiques (l'utilisation et la manipulation de substances comme l'eau de javel), la surdité, les chutes, les troubles musculosquelettiques. Enfin, des suggestions et recommandations ont été formulées à l'endroit des différents acteurs du Port Autonome de Cotonou en attendant la transformation des situations de travail observées par une intervention ergonomique.

**Mots-clés :** risque ; accidents de travail ; maladies professionnelles ; risques psychosociaux; prévention.

## **ABSTRACT**

Can we work properly by mortgaging his physical, mental and social integrity? Man and its safety are they in the heart of the concerns of the users of Port of Cotonou? How to organize the prevention of occupational hazards in the Port of Cotonou? These are the questions that motivated the choice of theme "Contribution to the improvement of policy prevention of occupational hazards in the Port of Cotonou". In order to achieve the objective of this study which is to elucidate the occupational hazards factors for better performance of the port and the preservation of the health of workers, surveys were conducted on the basis of a questionnaire and of an observation checklist. The results of the questionnaire survey showed that the rate of prevalence of occupational hazards is 43% for accidents and 38% for diseases related to the profession, most of workers have a bad representation of their condition and working environment and the elements most involved in the occurrence of occupational accidents and diseases related to the work are stress and psychosocial factors. Systemic analysis of work situations by observation, allow us to understand better the processes behind these occupational hazards. It revealed for example, that some workers are exposed to physical and chemical risks (the use and handling of substances such as bleach), deafness, falls and musculoskeletal disorders. Finally, suggestions and recommendations were made in respect of the different actors of the Port Autonome of Cotonou pending the transformation of the working situations observed by an ergonomic intervention.

**Keywords:** hazard; accidents; occupational diseases; psychosocial risks; prevention.

## **SOMMAIRE**

<b>INTRODUCTION GENERALE</b> .....	1
<b>PREMIERE PARTIE : CADRE THEORIQUE ET METHODOLOGIE DE L'ETUDE</b> .....	3
<b>CHAPITRE 1 : Cadre théorique</b> .....	4
1- Revue de littérature .....	4
2- Problématique .....	19
3- Hypothèses et objectifs de la recherche .....	22
<b>CHAPITRE 2 : Méthodologie de l'étude</b> .....	25
1- Dimension théorique .....	25
2- Dimension empirique .....	27
3- Difficultés .....	27
<b>DEUXIEME PARTIE : CADRE PHYSIQUE ET RESULTATS DE L'ENQUETE</b> .....	28
<b>CHAPITRE 1 : Présentation de l'entreprise</b> .....	29
1- Historique et évolution du PAC .....	29
2- Activités, cadre juridique et structure Organisationnelle .....	30
3- Mesures mises en œuvre par le PAC .....	34
<b>CHAPITRE 2: Présentation des résultats, discussion et suggestions</b> .....	37
1- Présentation des résultats .....	37
2- Discussion .....	60
3- Suggestion .....	73
<b>CONCLUSION GENERALE</b> .....	75
<b>REFERENCE BIBLIOGRAPHIQUE</b> .....	I
<b>TABLE DES MATIERES</b> .....	IV
<b>ANNEXE</b> .....	VII

## **INTRODUCTION GENERALE**

La survie de l'homme a de tout temps été subordonnée au travail. En effet, le travail est une activité organisée à l'intérieur d'un groupe social et exercée d'une manière réglementée. Il procure aux hommes et aux femmes un sentiment de liberté et de réalisation de soi, des possibilités de satisfaction des besoins économiques et un sentiment d'appartenance à une société sans cesse en mutation. Mais, au-delà de ces aspects économique, social ou culturel, le travail pour être effectif nécessite des efforts physiques et intellectuels de la part des travailleurs. Car, l'homme inséré dans le processus de production d'une entreprise est amené à effectuer un ensemble de tâches dans l'environnement de travail et dans des conditions données. Ainsi, dans la réalisation des activités qui lui reviennent, l'homme doit faire face également aux risques liés à son activité.

Ces risques professionnels (accident de travail et maladie professionnelle) inhérents à toute activité prennent de l'ampleur à cause des avancées technologiques (machinisme). Le souci du gain, la maximisation du profit généralement par une minorité de personnes sont également à l'origine de la relégation au second rang des questions de sécurité et de santé au travail. Ainsi par exemple, selon les estimations faites par le BIT en 2002, les accidents professionnels mortels et non mortels se chiffrent à deux-cent-soixante-dix (270) millions par an, et cent-soixante (160) millions de travailleurs souffrent de maladies liées au travail.

Au Bénin, six cent soixante-sept (667) cas d'accident de travail (AT) sont déclarés par an à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS). Cependant, ce chiffre ne reflète pas totalement la réalité du terrain. Puisqu'au Port Autonome de Cotonou, il a été remarqué après consultation du cahier de déclaration des accidents, qu'à peine trois (3) accidents de travail ont été effectivement déclarés. La raison avancée principalement pour justifier cet état de chose est la réticence des travailleurs à enclencher les procédures de déclaration des accidents. Il en est de même pour les maladies professionnelles.

Il est également à noter que l'impact des conditions de travail, des nouvelles méthodes d'organisation du travail, ne se mesure pas seulement sur la santé physique

des travailleurs, mais, aussi sur leur santé mentale. A ce sujet, Legeron écrivait en 2001 « le stress touche un nombre important d'individus et les fait souffrir. En plus, chaque année, on estime que cent soixante millions de nouveaux cas de maladies liées au travail apparaissent dans le monde (maladies cardiaques, musculaires, troubles mentaux...) et pour un certain nombre de ces maladies, le rôle du stress professionnel apparaît incontestable ». Alors le contrôle de la santé des travailleurs doit être une évidence dans les entreprises. Pour cause, les données statistiques issues de la visite annuelle effectuée aux agents du PAC en début de cette année ont révélé que plus de 50% du personnel souffre de l'hypertension artérielle.

Les questions de sécurité et santé au travail représentent un enjeu social majeur pour notre époque et particulièrement pour les pays en voie de développement comme le Bénin. Car, bon nombre d'entreprises béninoises continuent d'offrir des conditions de travail qui ne répondent pas aux normes internationales. Même si le PAC l'a compris en prévoyant des structures d'action préventives des risques professionnels, il n'en demeure pas moins que ces mesures de prévention ne couvrent pas la totalité du personnel et que de nombreux problèmes ou freins entravent leur efficacité et empêchent leur action d'être perceptible. L'intérêt pratique de cette étude est de faire des propositions qui pourraient aider le PAC à mettre en place une meilleure politique de prévention des risques professionnels, de sorte que le travail redevienne une véritable ressource pour le PAC et un lieu d'épanouissement pour les travailleurs, qui s'engageront davantage dans la réalisation de leur activité, tout en ayant une parfaite connaissance des risques liés à leur métier. C'est en nous basant sur ces diverses raisons que nous avons jugé opportun de mener notre étude sur le thème « Contribution à l'amélioration de la politique de prévention des risques professionnels au PAC. »

Pour ce faire, nous avons organisé cette recherche en deux parties. La première partie traitera du cadre théorique et de la méthodologie de l'étude et la seconde partie du cadre physique et des résultats de l'enquête.

PREMIERE PARTIE



CADRE THEORIQUE ET  
METHODOLOGIE DE L'ETUDE

**CHAPITRE 1 : CADRE THEORIQUE**

Ce chapitre est consacré d'une part à l'exposé de la revue de littérature et d'autre part à la présentation de la problématique, des hypothèses et objectifs adoptés dans le cadre de cette étude.

## **1- Revue de littérature**

Elle est composée de deux sections: la clarification conceptuelle et l'état de la question sur les risques professionnels.

### **1-1- Clarification conceptuelle**

Il s'agira ici de faire une clarification des concepts qui structurent notre thème d'étude, ainsi que ceux qui permettront de mieux l'appréhender. Il s'agit : des risques professionnels et de la prévention.

#### **1-1-1- Le concept de risques professionnels**

La notion de risque désigne l'existence d'une menace éventuelle plus ou moins prévisible pour la vie ou la santé (Fischhoff et al, 1981). C'est aussi la possibilité d'occurrence d'un événement non souhaitable, lié ou engendré par les conditions de travail (Garza et Fassina, 2000) ou encore le fait de s'exposer à un danger selon le dictionnaire Robert junior (2010).

Le danger quant à lui est l'état d'une situation ou d'un système dans lequel il est potentiellement prévisible qu'il y ait un dommage, pour un élément matériel ou humain (Hale et Glendon, 1987). Autrement dit, un danger est une situation dans laquelle il ne manque qu'un seul facteur de risque pour qu'il ait un accident.

De toutes ces définitions, il ressort que le risque est une exposition à un danger et que le danger est caractéristique d'une situation. De plus il n'y a pas de risque sans danger, mais il peut par contre exister de danger sans risque.

Un risque est qualifié de "professionnel" lorsqu'il résulte d'un ensemble de facteurs externes présents sur les lieux de travail, généralement nocifs, dangereux pouvant agir ou non sur l'homme au travail. De nos jours, les facteurs qui déterminent les risques professionnels ont été classés en trois catégories à savoir :

- Les facteurs physiques :

Ils regroupent les vibrations (bruits), les rayonnements ionisants (rayon x, les radiations), l'électricité naturelle ou artificielle, les niveaux d'éclairage, les ambiances thermiques (froid, chaleur), l'humidité.

- Les facteurs chimiques :

Il s'agit des substances chimiques organiques et inorganiques sous forme solide, liquide, gazeuse, vapeur ou de poussière. Elles sont à la base des intoxications, des brûlures ou des irritations.

- Les facteurs biologiques :

Représentés par les animaux sauvages, les plantes vénéneuses ou irritantes, les parasites et les micro-organismes, ils peuvent provoqués des altérations de la santé du travailleur.

Les conséquences probables des risques professionnels sont les accidents de travail (AT), les maladies professionnelles (MP) ou les risques psychosociaux (RPS).

• *Les accidents de travail (AT)*

La notion "d'accident de travail" se distingue de celle de "l'accident". En effet, l'accident peut être défini comme un événement soudain, dommageable et non désiré ayant pour conséquence des dégâts sur une personne, les biens ou l'environnement.

L'accident de travail, par contre, est un événement non souhaité et inopiné provoqué lors d'une tâche prescrite, c'est-à-dire survenu dans le cours et par le fait de l'exécution du contrat de travail, et qui produit un dommage corporel. Cette définition permet de comprendre que l'accident de travail se rapporte à un système (c'est-à-dire au milieu de travail qui est l'entreprise, ses objectifs et ses moyens) et à son fonctionnement. C'est ce que Six (1999) a montré en caractérisant l'accident de travail comme "un révélateur à un moment T d'un dysfonctionnement plus profond du système de travail qui amène l'opérateur à prendre un certain nombre de risques au

cours de son activité au quotidien, qui aboutissent ou non (de façon aléatoire) à l'accident''.

Est également considéré comme accident de travail, l'accident survenu sur le trajet direct que le travailleur parcourt entre son lieu de travail et le lieu de sa résidence principale ou secondaire, soit le lieu où il prend normalement ses repas, et aussi le lieu où il perçoit régulièrement son salaire : c'est l'accident de trajet.

Les principales causes de ces accidents de travail sont les défauts de formation technique de l'accidenté, les défauts d'organisation générale du travail, la mauvaise conception d'une machine ou d'un outillage, les défauts de commandement, l'absence de port de matériel individuel de protection, les facteurs liés aux caractéristiques individuelles, aux groupes...etc.

- *Les maladies professionnelles (MP)*

Selon les directives du BIT (Bureau International du Travail) sur l'enregistrement et la déclaration des maladies professionnelles, la maladie professionnelle est toute maladie contractée à la suite d'une exposition à des facteurs de risque découlant d'une activité professionnelle.

Médico- légalement, il s'agit de toute maladie contractée par un travailleur et qui figure sur un tableau des maladies professionnelles reconnues par le législateur. Les autres cas de maladies liées à l'activité et qui ne figurent pas officiellement sur la liste des maladies professionnelles, sont qualifiés de maladies liées à la profession. Cette liste comporte 50 maladies et peut être modifiée et complétée au fur et à mesure de l'évolution des connaissances médicales.

Bien qu'il existe une structure en charge des maladies professionnelles au Bénin, le constat qui se fait est que ces maladies ne sont pas déclarées même si elles font ravage dans les rangs des travailleurs. Ceci s'explique par une négligence, et/ou ignorance de la part des travailleurs ou de leurs employeurs, le suivi médical au sein de l'entreprise uniquement, l'absence ou l'insuffisance de spécialiste en santé et sécurité au travail.

- *Risques psychosociaux (RPS)*

On entend par risques psychosociaux les risques professionnels qui portent atteinte à la santé mentale, physique et sociale engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnel et relationnel susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental.

En fonction de l'exposition à ces risques les effets ressentis peuvent être : des troubles digestifs, cardiaques, TMS, fatigue, trouble de la concentration, du sommeil, dépression, conduites addictives, violence physique et/ou verbale etc.

Parmi ces risques psychosociaux, le stress est le principal rencontré dans les entreprises aujourd'hui. Il est suivi des violences internes dont le harcèlement moral ou sexuel et des violences externes dont le mal être et la souffrance au travail sont des composantes. Compte tenu du fait qu'il nous paraît fastidieux de vérifier la présence de tous les risques psychosociaux nous nous intéresserons seulement au stress dans ce travail.

Le stress survient lorsqu'il y a un déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face. Les conséquences sur l'organisme sont variables car le stress peut devenir chronique et créer des troubles physiques (maux de tête, essoufflement...), émotionnels (irritabilité, mal être...), intellectuels (oublis, erreurs...). Metz (1960, cité par Monod, 2003) le définit quant à lui comme une contrainte dans le sens d'agression imposée de l'extérieur.

Nous pouvons passer maintenant à la clarification du concept de prévention.

### 1-1-2- Le concept de prévention

Selon le petit Larousse (2000), la prévention est l'ensemble des dispositions prises pour empêcher un danger, un accident, un événement malheureux de se

produire. C'est aussi une attitude ou l'ensemble de mesures à prendre pour éviter qu'une situation (sociale, environnementale, économique...) ne se dégrade, ou qu'un accident, une épidémie ou une maladie ne survienne.

La prévention consiste d'une part, à prendre des mesures visant à prévenir un risque en supprimant ou en réduisant la probabilité d'occurrence du phénomène dangereux et d'autre part, à prévoir des mesures de protection pour limiter l'étendue ou/et la gravité des conséquences d'un phénomène dangereux, sans en modifier la probabilité d'occurrence.

De ce fait, la prévention des risques professionnels est un processus d'anticipation. En ce sens qu'elle a pour but d'identifier les facteurs de risques avant la survenance de l'évènement malheureux, mais aussi après, afin de le modifier pour éviter qu'il ne se reproduise encore.

Il existe différents types de prévention des risques professionnels: la prévention liée au type des actions entreprises (prévention primaire, secondaire ou tertiaire), celle liée à la population concernée (prévention collective ou individuelle), celle liée aux méthodes utilisées (technique, médicale, psychologique, légale).

- *Classification selon le type des actions entreprises*

Cette classification regroupe trois types de prévention :

- La prévention primaire

Elle consiste à éviter la survenue d'un risque en supprimant les causes, et donc à mettre en place un environnement de travail sain.

- La prévention secondaire

Elle consiste à éviter des dommages en détectant au plus tôt le risque (dépistage) et en menant des interventions d'évitement.

- La prévention tertiaire

Elle consiste à limiter les dommages en évitant la survenue de complications, les séquelles, les récurrences, les incapacités professionnelles et favorise la réinsertion.

- Classification selon la population concernée

- La prévention collective

Elle cherche à protéger tous les travailleurs en contact avec un danger potentiel de manière régulière ou occasionnelle, en supprimant ou en réduisant les situations dangereuses (mise en place de systèmes d'aération, commande d'arrêt automatique etc.). Mais également toute personne passant à proximité de la zone dangereuse (panneaux, barrière...).

- La prévention individuelle

Elle cherche à protéger uniquement l'opérateur par des équipements de protection (gant, casque, tablier...)

- *Classification selon les méthodes utilisées*

- La prévention technique

Cette prévention comprend les mesures techniques concernant la conception des situations de travail, des équipements et des outils, des actions techniques de limitation des expositions (aménagement des voies de circulation, ergonomie du poste de travail, capotage d'une machine bruyante...).

- La prévention médicale

Elle vise à s'assurer de l'aptitude physique et psychique du travailleur pour le poste considéré et à cette fin, rechercher les contre-indications au poste de travail et vérifier l'aptitude par des examens spécifiques selon l'activité professionnelle envisagée. Elle organise la surveillance médicale, par le médecin du travail (interrogatoires, bilans sanguins, radiologie...), périodique et obligatoire pendant toute la période d'activité de l'employé, et a pour objectif de dépister une pathologie d'origine professionnelle (par exemple due aux solvants, bruit, vibrations...).

- La prévention psychologique

Elle vise à réduire ou éliminer la présence d'agents psychosociaux pathogènes en milieu de travail, en promouvant une organisation, un management, des horaires et conditions de travail favorables et capables de prévenir les pathologies dues au stress, au harcèlement, à la charge mentale excessive etc. Par ailleurs, la prévention psychologique cherche à maîtriser les risques comportementaux individuels en faisant prendre conscience aux travailleurs de l'existence des dangers encourus en cas de manquement aux règles de sécurité, par des campagnes d'information, des consignes de sécurité et des formations à l'embauche etc.

- La prévention légale

Elle vise par des textes réglementaires, à obliger les employeurs et les travailleurs sous peine de sanctions, à appliquer les mesures d'hygiène et de sécurité nécessaires pour la prévention des risques professionnels. Par exemple l'employeur doit veiller à la création et au fonctionnement du comité d'hygiène et de sécurité.

De tout ce qui précède, il ressort que prévenir c'est agir, tout en gardant à l'esprit qu'une action de prévention qui semble pertinente aujourd'hui peut présenter à long terme des insuffisances. Etant donné que la science n'est pas figée, les situations de travail également sont dynamiques et en perpétuelles changement.

De plus, chaque politique de prévention est le résultat du travail effectué par des hommes et des femmes. Donc la prévention est un compromis. D'ailleurs, Leplat et Cuny(1979), l'ont montré en disant que la réussite de la prévention des accidents dans une entreprise passe par une répartition des actions entre un service de sécurité spécialisé et les autres services de l'entreprise.

## **1-2- Etats de la question**

Dans cette partie, la question de la prévention des risques sera abordée selon les approches médico-légale, économique, ergonomique et psychosociologique.

### 1-2-1- La prévention des risques selon l'approche médico-légale

Etant donné que l'approche médicale a déjà été amplement développée au niveau de la clarification conceptuelle, l'accent sera mis essentiellement sur les réglementations tant sur le plan international que national en ce qui concerne les questions d'hygiène et de sécurité au travail.

#### 1-2-1-1- Les réglementations sur le plan international

La Charte sociale européenne (1965) déclare aux points deux (02) et trois (03), respectivement que « tous les travailleurs ont droit à des conditions de travail équitables » et que « tous les travailleurs ont droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail ». De plus, la constitution de l'OIT déclare dans son préambule que « la protection des travailleurs contre les maladies générales ou professionnelles et les accidents de travail est une condition préalable à une paix universelle et durable ». Il existe également des conventions et recommandations portant sur la santé et la sécurité au travail. Au nombre desquelles, il y a la convention N°155 sur la sécurité et la santé des travailleurs en 1981, qui déclare en son article 12 « que des mesures soient prises afin que les personnes qui conçoivent, fabriquent, importent, mettent en circulation ou cèdent à un titre quelconque des machines, des matériels ou des substances à usage professionnel s'assurent que ces machines, matériels ou substances en question ne présentent pas de danger pour la sécurité et la santé des personnes qui les utilisent ». Enfin, en France, l'article L230-2 du Code du Travail précise à la charge de l'employeur, la mise en œuvre des principes généraux de prévention suivants : combattre les risques à la source ; évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ; adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ; tenir compte de l'état d'évolution de la technique ; remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ; planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations

sociales et l'influence des facteurs ambiants ;prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;donner les instructions appropriées aux travailleurs.

#### 1-2-1-2- Les réglementations au plan national

La législation nationale prévoit un ensemble de texte de lois et arrêtés qui posent les principes à mettre en application en matière de sécurité, de santé des travailleurs, en milieu de travail ainsi que les actions à mener à la fois au niveau national et au niveau des entreprises. Parmi eux, trois seront cités. En premier lieu, la loi 98-004 du 27 Janvier 1998 qui prévoit en ses titres IV et V la sécurité et la santé au travail et qui impose aux entreprises de créer le comité d'hygiène et de sécurité (CHS) et les services de santé au travail. En second lieu, la Convention Collective Générale du Travail du 30 décembre 2005 qui énonce en son article 71, que les parties signataires de ladite convention s'engagent à respecter les dispositions de santé et sécurité au travail prescrites par les textes en vigueur. Aussi, précise-t-elle que ces parties affirment leur volonté de tout mettre en œuvre pour assurer dans de meilleures conditions, la santé et la sécurité au travail dans l'établissement. Enfin, l'arrêté n° 22/MFPTRA/DC/SGM/DT/SST du 19 avril 1999portant mesures générales d'hygiène et de sécurité au travail, dispose que l'employeur doit offrir aux travailleurs, de bonnes conditions de travail, et une bonne ambiance dans les locaux de travail; il doit également assurer à chaque travailleur, compte tenu de son activité et des endroits où il doit effectuer son travail, une bonne hygiène au travail.

L'approche médico-légale a le mérite d'énoncer les différentes dispositions que l'employeur doit mettre à la disposition des employés pour assurer leur santé et sécurité au travail. Cependant elle n'intègre pas certains paramètres comme le coût de la mise en œuvre desdites dispositions.

#### 1-2-2- La prévention des risques selon l'approche économique

Selon Ehrlich et Becker, (1972) les mesures qui permettent de réduire le niveau du risque sont d'une part, la gestion du risque qui se décline en autoprotection et qui diminue la probabilité de sinistre (accident ou maladie) ou en auto-assurance, qui diminue le coût en cas de sinistre et d'autre part, la couverture du risque par un tiers (assurance externe) pour recevoir une compensation monétaire.

Beatson et Coleman, (1997) quant à eux ont montré que l'ensemble des coûts directs et indirects des risques professionnels représenterait 3% du PIB dans de nombreux pays. Cette évaluation tient compte des pertes de production et des dépenses en soins médicaux.

En allant dans le même sens que les auteurs précédents, Mouton (2006) affirme que tous les accidents ont un coût pour l'entreprise. De plus, la survenue de l'accident s'accompagne de perturbations qui se traduisent par des arrêts de travail, une baisse de la productivité et des frais indirects engagés selon l'auteur. Pour lui, le total des coûts directs et indirects d'un accident de travail correspond environ à 228700€ soit 148655000 FCFA par accident.

L'approche économique du risque a montré que la gestion des accidents entraîne des coûts directs et indirects importants pour les entreprises mais qu'il existe des moyens pour les diminuer (assurance). Cette approche ne répond pas à la question du pourquoi des accidents et maladies donc n'intègre pas les facteurs pouvant l'expliquer.

### 1-2-3- La prévention des risques selon l'approche ergonomique

L'ergonomie est la science qui vise à adapter le travail à l'homme. De ce fait, il a pour objet, selon Rabadel et Fassina (2007), de comprendre le travail pour contribuer à la conception et à la transformation des situations de travail en agissant de façon positive sur les dispositifs techniques et moyens de travail, sur les environnements de travail, l'organisation et les hommes (compétences, représentations...).

D'un point de vue théorique et méthodologique, il existe deux courants en ergonomie. Le courant des '*human factors*' qui se fonde sur les fonctions et les capacités de l'homme (mémoire, perception...) pour savoir comment construire un poste de travail qui lui soit adapté et aussi le courant dit '*ergonomie de l'activité*' qui se caractérise par l'analyse du travail réel pour contribuer à la transformation et la conception des situations et des systèmes de travail.

Ainsi, dans les situations de travail trois éléments sont à considérer (Teiger et Fassina, 1998) : le pôle système, le pôle soi (le travailleur) et le pôle autres. En effet, le '*pôle système*' désigne tous les éléments utilisés par l'entreprise pour atteindre ses objectifs de production (l'organisation du travail, les outils, les instructions, les procédures...) dans le respect de la réglementation du travail, la compétitivité du marché. Le '*pôle soi*' renvoie à l'opérateur, ses caractéristiques personnelles, ses buts, sa formation, la manière dont il travaille et les décisions qu'il prend dans l'exercice de l'activité. Le '*pôle autres*' concerne tous ceux qui d'une manière ou d'une autre participent à la réalisation des activités de l'entreprise. Les supérieurs hiérarchiques, les collègues et les relations qui existent entre eux (figure 1 en annexe). Le regroupement du '*pôle système*' et du '*pôle autres*' permet d'obtenir les facteurs environnementaux.

De plus, pour Murrell, cité par Wisner (1995), « ces facteurs environnementaux (bruit, chaleur, outils, consignes...) sont en relation avec la nature de l'Homme lui-même, ses aptitudes, ses capacités, ses limites ». En ce sens qu'il existe un écart entre le travail prescrit (tout ce qui est défini par avance, ce qui doit être fait. Exemple : les consignes, les horaires) et le travail réel (c'est la redéfinition du travail prescrit, ce qui est fait par l'opérateur. Exemple : décision prise pour réaliser la tâche, les stratégies

utilisées). Et dans la réalisation de l'activité, l'opérateur est obligé de revoir les consignes de travail et de les reformuler en fonction des moyens dont il dispose, de la marge de manœuvre qu'on lui accorde, de ses expériences. Bref, de faire des régulations et compromis en tenant compte des facteurs environnementaux. Alors, les facteurs environnementaux peuvent constituer des éléments favorables ou perturbateurs pour l'opérateur. Soit favorable, car sans effet néfaste sur la santé de l'opérateur et développant ces ressources donc favorisant la production et soit défavorable car constituant une source de tension et un terrain favorable pour les risques psychosociaux (fatigue, stress, douleurs...).

L'ergonomie à travers sa méthode qui est l'analyse ergonomique du travail s'intéresse à tous ces éléments (système, opérateur, autres, environnement) pour contribuer à l'amélioration des conditions de travail et de l'efficacité du travail, enfin à la prévention des risques professionnels tout en se préoccupant des effets positifs du travail sur l'homme (développement des compétences...).

Cette analyse ergonomique qui se fait souvent sur la base du modèle systémique de Leplat adapté par Christol et Terssac est à la fois globale, participative et pluridisciplinaire parce qu'en premier lieu, elle analyse tout le système en partant de l'activité de travail pour déterminer d'une part les causes c'est-à-dire les déterminants externes (tâche, moyens, espace, organisation du travail...) et les déterminants internes (caractéristiques de l'homme) et d'autre part les conséquences c'est-à-dire les résultats sur l'entreprise (qualité, efficacité...) et les effets sur l'homme (fatigue, stress ...) pour pouvoir les transformer. En second lieu, elle associe le travailleur pour comprendre ce qui relève de l'inobservable (travail mental) c'est-à-dire la façon dont il s'y prend pour réaliser le travail que le prescripteur lui a demandé de faire. Enfin, elle utilise divers outils (l'observation, les enregistrements vidéo et audio, les verbalisations, les entretiens et les photographies) et s'appuie sur plusieurs connaissances (physiologie, psychologie, biomécanique, sociologie...) pour poser le diagnostic. Diagnostic qui aboutira à des pistes de solution.

#### 1-2-4- La prévention des risques selon l'approche psychosociologique

La psychologie du travail est une discipline récente, car sous cette dénomination elle n'a qu'une vingtaine d'années. Mais les prémices de cette discipline sont à trouver dans la période de la fin du XIX<sup>e</sup> siècle et le début du XX<sup>e</sup> siècle, notamment avec Taylor, premier à se pencher sur l'étude du travail avec une vision scientifique, axée sur la prévisibilité du travail, le salaire au rendement. On parlait alors de psychologie industrielle. Plus tard, apparut un nouveau courant, celui des relations humaines notamment avec Mayo (1927) et son expérience du western electric company. Il introduit une rupture avec l'approche scientifique du travail en parlant de la dimension des relations interpersonnelles. Ensuite, l'approche par la contingence développée par différents auteurs dont Burns et Stalker, (1966), a mis fin aux approches classiques des organisations et a enrichi les enseignements de l'école des relations humaines. Enfin, suite à la crise de 1980, la psychologie du travail cherche à développer des solutions pour trouver des compromis entre ce que veulent les organisations d'une part et le bien-être des travailleurs d'autre part. C'est l'ère du management participatif, du management par projet, de la direction par objectif avec Likert, March et Simon etc.

Aujourd'hui, la psychologie du travail se focalise sur les milieux de travail et plus précisément sur les relations que les travailleurs entretiennent avec leur environnement ; de sorte que, ces relations qui peuvent être perturbées (absentéisme, rotation du personnel, erreurs, souffrance psychique, accidents de travail etc.) se modifient ou s'améliorent à travers la création d'un environnement de travail qui stimule le moral et la productivité des agents. Etant donné que la psychologie du travail traite de divers sujets dans l'analyse des questions organisationnelles, nous essayerons de dégager quelques-unes en rapport avec l'objet de notre étude.

Pour Valette (2004), qui s'appuie sur la psychodynamique du travail (PDT), discipline qui analyse les processus psychiques mobilisés par un sujet, tel que défini par Dejours (2000), le travail recouvre tout à la fois l'emploi, l'activité de travail en elle-même, c'est-à-dire la production de biens et de services, mais aussi et surtout deux aspects fondamentaux : l'engagement de la subjectivité, de l'affectivité de la personnalité entière dans le travail. Travail qui peut conduire à une souffrance pathogène lorsqu'il ne satisfait plus les attentes de la personne. Face à cette souffrance

inhérente à la situation de travail, le sujet construit des stratégies réversibles de défense psychique individuelle et collective, lui permettant de faire face aux rapports de domination et au réel du travail en évitant la décompensation psychique ou somatique individuelle. Les conséquences de ce déséquilibre provoqué par le travail sont entre autres le stress, les troubles musculo-squelettiques, le burn-out...etc.

Un autre phénomène qui joue un rôle important dans les situations de travail est la perception. Pour Kouabenan, Hermand et Sastre (2007), diverses variables sont susceptibles d'influencer la perception du risque chez les individus, de sorte que l'évaluation, que chacun d'entre eux fait de ces risques, trouve sa source dans deux dimensions :

- La nature du risque : qui par son caractère familier, fréquent, contrôlable, volontaire, naturel ou technologique influe sur le degré de perception de l'individu exposé. Ces travaux ont montré que les personnes perçoivent les événements peu fréquents, inconnus, peu familiers, catastrophiques et involontaires comme plus risqués que les autres. De plus cette banalisation des risques connus est confortée par la réalisation de tâches fréquentes.

- Les caractéristiques du sujet : les caractéristiques du sujet et ses variables psychosociologiques (l'expérience, la motivation, la culture, l'âge ou le sexe) ou cognitives (niveau d'appréciation) qui peuvent influencer l'évaluation et la perception. D'autres facteurs peuvent intervenir comme la cible du risque (soi ou autrui), l'évaluation de son exposition personnelle et sa capacité à y faire face, les aspects socio-organisationnels, culturels et politiques du système.

Ces études ont également établi que certaines personnes peuvent avoir tendance à se considérer comme moins exposées au risque par la surestimation de leur aptitude personnelle à affronter les risques. D'autres se perçoivent comme étant invulnérables et ne sont que faiblement susceptibles de connaître les conséquences négatives d'un événement. L'expérience peut ici jouer un rôle : par exemple l'absence d'accident dans des situations en présence de dangers et pendant une longue période pourrait permettre à certains sujets de croire qu'ils seraient prémunis à tout jamais contre les accidents. Ce

que Kouabenan (1999), qualifie d'illusion de l'expérience qui conduit généralement à une sous-estimation du danger et donc à une baisse de la vigilance. Cette baisse de vigilance influe sur les comportements sécuritaires.

La sécurité a reposé dans un premier temps sur la maîtrise des systèmes techniques de l'entreprise dont l'absence de fiabilité était susceptible de causer l'accident. Puis, à partir de 1960 la notion d'erreur humaine apparaît comme étant un facteur et une source de défaillance pouvant provoquer l'accident. A cet effet, Leplat (1985) envisage l'erreur humaine comme un « écart entre le comportement de l'opérateur humain et ce qu'il aurait dû être, cet écart dépassant les limites d'acceptabilité dans des conditions données ». Alors l'interaction poste de travail / opérateur peut expliquer l'accident de travail au même titre que les causes techniques ou organisationnelles.

Cette recherche s'axera sur les approches ergonomique et psychosociologique. Il s'agit de sciences nouvelles dans notre contexte socio-culturel et de ce fait les gens ne connaissent pas leurs utilités et champs d'application. Par conséquent, la question de la prévention du risque a été et continue d'être traitée à partir de l'approche médicale et technique. Cependant, ces deux approches ont tôt fait de montrer leurs limites (ne tiennent pas compte de l'activité, des compromis à faire, des processus cognitifs mis en jeu...), puisque les risques demeurent et progressent. Avec l'ergonomie et la psychologie du travail on peut faire mieux tout en se servant des approches existantes (pour pallier les faiblesses) afin de poser un diagnostic et par conséquent transformer les situations de travail.

Après avoir présenté les éléments théoriques portant sur les éléments constitutifs du sujet de recherche, nous pouvons passer à la détermination et à la justification de la problématique.

## **2- Problématique**

Les progrès scientifiques au cours du XIXe siècle ont entraîné une forte mobilisation des moyens de production, tout en créant une nouvelle forme de relation entre l'homme, le travail, la machine et l'environnement de travail. Si cette révolution technologique a permis d'augmenter la production, elle a également occasionné l'accroissement des nuisances et risques chez les travailleurs.

Ainsi, le risque qui peut être défini comme l'exposition à un danger se traduit en milieu professionnel par un dysfonctionnement à un certain niveau du système de l'organisation et fait peser sur les salariés, la menace d'une altération de leur santé qui peut s'expliquer, par une maladie professionnelle ou un accident qu'il soit de travail ou de trajet.

Par conséquent, l'accident de travail devient selon Leplat «un indicateur de l'inadaptation du système ». Donc ne représente plus seulement un évènement banal, négatif mais plutôt un symptôme du système de l'organisation et de son fonctionnement. Au niveau des maladies professionnelles, il a été évoqué dans la clarification conceptuelle que ces maladies sont la résultante d'une exposition du travailleur à divers agents nocifs présents sur les lieux de travail. Malheureusement, ces agents nocifs sont pour la plupart méconnus par les travailleurs. Ensuite, ces maladies sont classées en deux groupes : les maladies professionnelles médico-légales figurant dans un tableau de maladies professionnelles reconnues par le législateur et les maladies liées à la profession qui ne figurent pas sur cette liste du législateur. Cette non reconnaissance des maladies liées à la profession posent deux problèmes : celui de l'absence de prise en charge et celui de la sous déclaration. En conséquence, un grand nombre de maladies sont dues à la profession et ne peuvent être déclarées à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale, alors qu'elles font des ravages qui peuvent même conduire à la mort dans les rangs des travailleurs.

Le travail devient alors une composante non négligeable de la santé. Car, dans l'exercice de l'activité, l'objectif du travailleur (opérateur) est de procéder à la régulation des situations de travail en établissant des compromis avec les différents éléments constitutifs de son environnement, pour répondre à ce qu'on attend de lui au

niveau productif (c'est-à-dire le rendement), mais aussi pour trouver un équilibre qui le satisfasse du moins momentanément. Or, Cet équilibre est variable d'un individu à l'autre, instable dans le temps, susceptible d'évoluer selon les circonstances, avec l'âge et l'expérience. Dans cette optique, Dejourns affirme que « le travail peut être une occasion pour le travailleur de négocier son histoire, les angoisses et son désir avec la réalité et la société, lorsque la situation de travail est suffisamment souple et laisse une grande part d'autonomie ». A l'inverse si la situation ne peut être régulée, les obligations liées au travail peuvent devenir des sources de souffrances, de stress, d'aliénation pour le bien-être et la santé des agents et agir sur l'efficacité du travail.

En effet, le stress principal, risque psychosocial rencontré dans les entreprises aujourd'hui, est défini par Metz (1960, cité par Monod, 2003) comme une contrainte dans le sens d'agression imposée de l'extérieur. De ce fait, ne touche pas de la même manière tous les individus puisque que les facteurs qui l'engendrent sont à la fois multiples et liés aux facteurs organisationnels et psychosociaux (charge de travail, environnement, mode managérial, relations de travail...). Conséquemment, le pouvoir de contrôler les situations qui se présentent au travail, reste éminemment dépendant des caractéristiques des conditions de travail, de son organisation et des marges de manœuvre potentielles laissées par l'entreprise et que les opérateurs sont susceptibles d'exploiter.

Face à ces risques professionnels et pour les réduire, des réglementations ont été élaborées partout dans le monde afin de garantir la préservation de l'intégrité physique, morale et mentale des opérateurs. A cet effet, comme déjà évoqué dans la revue de littérature, la constitution de l'OIT déclare dans son préambule que l'une des conditions nécessaires pour que la paix et l'harmonie ne soient pas mise en danger dans le monde, est d'assurer aux travailleurs la protection contre les maladies générales ou professionnelles et les accidents du travail. De plus, des recherches intégrant des approches nouvelles comme les approches ergonomique et psychosociologique sur lesquelles l'étude sera basée ont été menées dans le but de compléter les approches médicale et technique existantes du point de vue de la pluridisciplinarité. Tous ces travaux et dispositions suscités dénotent de l'importance

de l'homme dans le système de production et rappellent à quel point son épanouissement dépend de l'activité qu'il exerce. Cependant, force est de constater qu'au Bénin, il n'existe pas une politique nationale en matière de santé et sécurité au Bénin; malgré la présence des textes portant sur ce sujet dont la loi n° 98-004 du 27 janvier 1998 portant code du travail. De plus, la vulgarisation desdits textes doit être encore promue. En conséquence, la problématique des risques professionnels est un phénomène d'actualité dans les entreprises béninoises comme le Port Autonome de Cotonou.

Il a été constaté un respect des cadres prévus par les différentes législations en ce qui concerne la mise en place des orientations et des mesures de prévention dans cette structure. Puisque le PAC s'est inscrit dans la démarche Qualité Sécurité Environnement selon la norme ISO depuis 2009. De ce fait, il dispose dans leur convention collective de travail la création d'une structure de prévention et d'un comité d'hygiène et de sécurité placé sous la supervision du Service des Affaires Sociales et de la Prévoyance. Cependant, ce comité est actuellement non opérationnel.

Mais s'il est vrai que le Port Autonome de Cotonou est le poumon de l'économie béninoise, il n'en demeure pas moins vrai qu'il s'agit d'un environnement à risque (de chute, de TMS, de problème oculaire, d'intoxication...) en ce qui concerne l'exercice d'activités comme le remorquage, la manutention et qu'un certain nombre de facteurs psychosociaux et organisationnels souvent insoupçonnés (conflits, contrainte du travail, perception, attitude...) engendrent ces risques.

Ainsi, cette étude se donne pour objectif d'élucider les facteurs de risques professionnels pour une meilleure performance du PAC et la préservation de la santé des travailleurs. Afin de contribuer à la mise en place au PAC d'un environnement de travail plus sûr et sain, qui se traduit par des gains de productivité et d'amélioration des conditions de travail des agents.

Dans ce cadre les hypothèses et objectifs suivants ont été identifiés:

### **3- Hypothèses et objectifs de l'étude**

Nous nous attèlerons ici à présenter d'abord les hypothèses et objectifs du sujet de réflexion.

#### **3-1- Hypothèses de l'étude**

- *Hypothèse générale*

Les conditions de travail et la représentation que les travailleurs ont sur les risques liés à leur travail jouent un rôle important dans leur survenue.

- *Hypothèse spécifique n°1*

Les travailleurs du PAC sont exposés à de multiples risques professionnels (AT et MP)

- *Hypothèse spécifique n°2*

Les facteurs organisationnels et psychosociaux sont à l'origine de nombreux risques professionnels.

- *Hypothèse spécifique N°3*

Les conditions de travail, la mauvaise organisation du travail entraînent un déséquilibre entre les contraintes de l'activité et les ressources du travailleur favorisant ainsi les risques de stress.

- *Hypothèse spécifique N°4*

La perception des travailleurs sur les risques présents au PAC joue un rôle dans leur survenue et l'application des mesures de prévention.

### **3-2- Objectif de l'étude**

L'objectif général de la présente étude est d'élucider les facteurs de risques professionnels pour une meilleure performance du PAC et la préservation de la santé des travailleurs. Ceci ne se fera pas sans la définition des objectifs spécifiques.

- *Objectif spécifique n°1*

Evaluer la prévalence des risques professionnels au Port Autonome de Cotonou.

- *Objectif spécifique n°2*

Rechercher les facteurs organisationnels et psychosociaux qui sont impliqués dans les survenues des accidents de travail et maladies professionnelles.

- *Objectif spécifique n°3*

Evaluer le degré de stress (un des principaux risques psychosociaux) des travailleurs.

- *Objectif spécifique n°4*

Etudier les représentations et perceptions des travailleurs en ce qui concerne la santé et sécurité au travail et leur appréciation sur les mesures de prévention adoptées au PAC.

## Cadre logique de l'étude

Niveau d'analyse	Problématique	Hypothèses	Objectifs
Général	Problème général	Hypothèse générale	Objectif général
	Défaillance du système de santé et sécurité au travail	Les conditions de travail et la connaissance que les travailleurs ont sur les risques lié à leur travail joue un rôle important dans leur survenue.	Elucider les facteurs de risques professionnels pour une meilleure performance du PAC et la préservation de la santé des travailleurs
Spécifique	Problème spécifique n°1  Présence de multiples situations à risque dans l'entreprise.	Hypothèse spécifique n°1  Les travailleurs du PAC sont exposés à de multiples risques professionnels (AT et MP).	Objectif spécifique n°1  Evaluer la prévalence des risques professionnels au Port Autonome de Cotonou.
	Problème spécifique n°2  Présence de multiples situations à risque dans l'entreprise.	Hypothèse spécifique n°2  Les facteurs organisationnels, psychosociaux sont à l'origine de nombreux risques professionnels	Objectif spécifique n°2  Rechercher les facteurs organisationnels et psychosociaux qui sont impliqués dans la survenue des accidents et maladies professionnelles.
	Problème spécifique n°3  Mauvaise organisation du travail.	Hypothèse spécifique n°3  Les conditions de travail, la mauvaise organisation du travail entraînent un déséquilibre entre les contraintes de l'activité et les ressources du travailleur favorisant ainsi les risques de stress.	Objectif spécifique n°3  Evaluer le degré de stress (un des principaux risques psychosociaux) des travailleurs.
	Problème spécifique n°4  Absence d'une analyse systémique des risques professionnels liés au poste.	Hypothèse spécifique n°4  La perception des travailleurs sur les risques présents au PAC joue un rôle dans leur survenue et l'application des mesures de prévention.	Objectif spécifique n°4  Identifier les représentations et perception des travailleurs en ce qui concerne la santé et sécurité au travail et leur appréciation sur les mesures de prévention adoptées au PAC.

Source : nous-mêmes

## **CHAPITRE 2 : METHODOLOGIE DE LA RECHERCHE**

La méthodologie suivie dans l'étude est basée sur deux types de dimension. La dimension théorique et la dimension empirique.

### **1- Dimension Théorique**

#### **1-1- Cadre et population de l'étude**

Cette étude quantitative et qualitative s'est déroulée au Port Autonome de Cotonou. Il s'agit d'une structure d'Etat à caractère industriel et commercial qui est composée de sept (7) directions à savoir la DG, la DRH, la DT, la DOMS, la DSIQ, la DCM et la DFC. Chacune de ces directions est divisée en plusieurs services qui emploient des hommes et des femmes pour assurer son fonctionnement.

En tenant compte du fait que chaque travailleur dans l'exercice de son activité est exposé à des risques qui varient d'un corps de métier à un autre, ce travail de recherche a été mené aussi bien sur les agents qui effectuent un travail administratif que sur ceux qui exercent un travail manuel au PAC. Cependant nous avons préféré circonscrire cette étude au personnel de trois de ces sept directions que comporte le PAC. De ce fait, la population d'étude est constituée du personnel de la Direction des Ressources Humaines (DRH), de celui de la Direction des Opérations Maritime et de la Sécurité (DOMS) et ceux de la Direction Technique (DT).

#### **1-2- Echantillonnage**

Le mode d'échantillonnage choisit est l'échantillonnage systématique. De ce fait l'effectif de l'échantillon est de 72 agents issus des trois directions choisies plus haut. Sur les 72 fiches d'enquêtes distribuées seulement 9 n'ont pas pu être récupérés. Donc sur les 63 agents ayant répondu, dix (10) proviennent de la DRH, neuf (09) de la DT et les quarante-quatre (44) restants proviennent de la DOMS.

### **1-3- Technique de collecte**

La collecte des données s'est faite sur la base de deux questionnaires et sur la base d'une grille d'observation.

Le premier questionnaire administré est constitué des caractéristiques personnelles et professionnelles (Q1 à Q4), des représentations, perceptions et connaissances du personnel sur les risques professionnels (Q5 à Q18), des éléments pouvant expliquer le stress professionnel (Q19 à Q21) et des facteurs psychosociaux et organisationnels pouvant expliquer ces risques (Q22 à Q33). De plus il s'agissait de questions ouvertes et /ou fermées.

Questions fermées car chaque agent devait opérer un choix parmi les réponses imposées par nous. Soit Oui Non ou encore parmi une gamme de propositions  Jamais  Parfois  Souvent  Toujours. Questions ouvertes car l'agent répondait librement.

Le second questionnaire est celui de Karasek. Il est constitué de 26 items répartis en trois dimensions : la demande psychologique qui fait référence à la quantité de travail à accomplir, de même qu'aux exigences mentales et aux contraintes de temps liées au travail ; l'autonomie décisionnelle qui renvoie à la capacité de prendre des décisions dans la conduite du travail mais aussi à la possibilité d'utiliser et de développer ses compétences tout en étant créatif et le soutien social qui opère comme un modulateur des tensions du travail. Chaque réponse est cotée de 1 à 4 et le score de ces différentes dimensions est calculé de la manière suivante :

Demande psychologique :  $q10 + q11 + q12 + (5 - q13) + q14 + q15 + q16 + q17 + q18$

Autonomie décisionnelle:  $(q1 + (5 - q2) + q3 + q7 + q9) \times 2 + (q4 + (5 - q6) + q8) \times 4$

Soutien social au niveau de la hiérarchie :  $q19 + q20 + q21 + q22$

Soutien social au niveau des collègues :  $q23 + q24 + q25 + q26$

L'observation à découvert non participante a été faite sur deux postes de travail sur la base d'une grille et a permis de présenter deux études de cas d'amélioration de poste de travail.

#### **1-4- Traitement des données**

Un dépouillement manuel des fiches d'enquête a été réalisé avant la saisie et le traitement des données recueillies à l'aide du logiciel Excel. Enfin, les résultats issus de ces traitements statistiques ont été utilisés pour les analyses, interprétations et discussions. Rappelons que l'analyse de ces résultats se fera selon l'approche systémique du travail et l'approche psychosociologique du travail.

### **2- Dimension empirique**

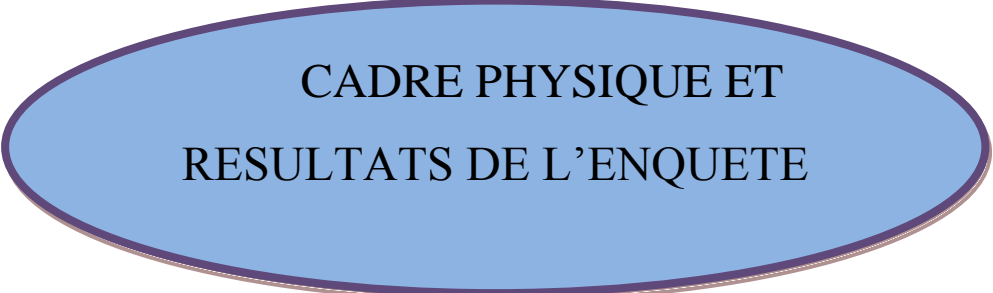
La recherche nous a permis de consulter des ouvrages et mémoires de soutenance en relation avec le sujet de recherche. Cette recherche documentaire s'est faite au niveau de la bibliothèque centrale de l'UAC et celle de l'ENAM. Des recherches sur internet ont également permis d'avoir des éléments sur la prévention des risques professionnels.

### **3- Difficultés**

Il convient de signaler que pour la réalisation de l'enquête et plus particulièrement pour la collecte des informations, des difficultés se sont fait ressentir. D'abord, le refus catégorique de certains agents à prendre le questionnaire et la réticence de certains agents à nous fournir les informations. Ensuite, certains agents n'ont pas rendu le questionnaire qui leur a été distribué et d'autres ont fourni des informations erronées. Enfin, des difficultés d'ordre financier ont été éprouvées.

Le chapitre concernant le cadre méthodologique vient mettre fin à la première partie de l'étude et ouvrir celle de la deuxième partie qui va s'intéresser à la présentation de l'entreprise et à la vérification des données.

DEUXIEME PARTIE



CADRE PHYSIQUE ET  
RESULTATS DE L'ENQUETE

## **CHAPITRE 3 : PRESENTATION DE L'ENTREPRISE**

Situé entre les parallèles 6° 11 et 6°22' de latitude Nord et 2° 26 et 2°30' de longitude Est, le Port Autonome de Cotonou est une structure assez vaste, dont dépend plusieurs organismes implantés sur le territoire national et à l'extérieur. Servant d'intermédiaire à certains pays, il est situé en bordure sud de la ville de Cotonou et assure la libre circulation des navires, des personnes ainsi que des marchandises. Ce présent chapitre donne un aperçu général du Port Autonome de Cotonou, à travers son historique, son objet social et ses moyens d'action ainsi que sa structure organisationnelle.

### **1- Historique et évolution**

Autrefois au Dahomey, actuel République du Bénin, les échanges maritimes s'effectuaient essentiellement au niveau de deux (02) centres embryonnaires à savoir : Grand-Popo et Ouidah, qui à l'époque était dépourvus de bateau, avec comme seul moyen des pirogues pour effectuer le transport jusqu'aux navires. Par la suite, les potentialités de ces centres d'échange se sont révélées insuffisantes et le désir de limiter les risques liés aux opérations de manutentions portuaires s'avérait crucial d'où la création à Cotonou du Wharf, qui est une passerelle métallique avancée dans la mer jusqu'au-delà de la zone perturbée par la barre assurant la sécurité des opérations de déchargement des bateaux et limitant les pertes causées en majeure partie par les transports effectués en pirogue, qui mit fin à cette pratique. Le Wharf a subi plusieurs modifications qui ont contribué à l'augmentation du trafic et à la création de la première partie du Port qui a fait l'objet de nombreuses études réalisées par le Bureau Central d'Etudes des Equipements d'Outre-mer (BCEOM), et la Société Grenobloise des Etudes d'Aménagement Hydraulique (SOGREAH).

La cérémonie officielle d'inauguration de la première partie du Port se déroula à Cotonou le 1<sup>er</sup> Août 1965. Par ailleurs, en 1972, en raison de la croissance excessive du trafic, une étude d'agrandissement du Port fut confiée à la BCEOM. Les travaux débutèrent effectivement en Mars 1979 et prirent fin en 1983.

Aujourd'hui, le port de Cotonou se révèle être le débouché à la mer le plus proche, le couloir d'accès le plus rapide, le moins accidenté pour desservir les pays sans littoral tels que le Burkina Faso, le Niger, le Mali... Il constitue un espace économique où interviennent plusieurs structures chargées d'assurer les opérations nécessaires au passage des navires, des personnes et des marchandises. Au nombre de ces structures, nous avons :

- Le Port Autonome de Cotonou (PAC) ;
- La Société Béninoise de Manutention Portuaire (SOBEMAP) ;
- La Compagnie Béninoise de Navigation Maritime (COBENAM) ;
- Le Conseil National des Chargeurs du Bénin (CNCB).

## **2- Activités, cadre juridique et Structure organisationnelle du Port Autonome de Cotonou**

### **2-1- Activités et missions**

Les principales activités du PAC peuvent être regroupées en quatre points essentiels à savoir : les prestations sur les navires et les marchandises, la fourniture d'électricité et d'eau aux agents économiques et entreprises qui travaillent dans le domaine portuaire, la gestion du domaine portuaire et la planification portuaire.

En dehors de ces activités, le PAC a pour mission :

- d'exploiter, de gérer et d'entretenir les installations portuaires, d'élaborer les règlements et de veiller à leur application,
- d'assurer la surveillance et la sécurité des biens et des personnes sur toute l'étendue du domaine portuaire,
- d'exécuter toutes les prestations liées à l'assistance et à la navigation et
- de mettre en œuvre toutes les actions pouvant se traduire dans les faits de la politique maritime et portuaire béninoise dont les grandes lignes sont définies par le gouvernement du Bénin.

## **2-2- Cadre juridique**

Conformément aux dispositions de la Loi n° 88-005 du 26 avril 1988 relative à la création, à l'organisation et au fonctionnement des entreprises publiques et semi-publiques, le Port Autonome de Cotonou, est une Société d'Etat dotée d'une personnalité morale et d'une autonomie financière. Cependant, sous réserve des dispositions de cette loi, elle exerce son activité conformément aux lois et usages régissant le fonctionnement des Sociétés privées.

## **2-3- Structure organisationnelle**

L'organisation actuelle du Port Autonome de Cotonou est fixée par la décision n°016/PAC/DG/SP du 19 mai 2008 portant organisation, attribution, et fonctionnement des structures du Port Autonome de Cotonou. Cette décision présente un organigramme général du PAC ayant du sommet à la base le Conseil d'Administration, la Direction Générale, les Directions Techniques, les départements et enfin les services.

### **2-3-1-Les organes de décision**

Ils sont au nombre de deux à savoir : le conseil d'administration (CA) et le comité de direction (CODIR).

- *Le conseil d'administration*

Le PAC dispose d'un Conseil d'Administration composé de sept 7 membres dont trois représentants des pays de l'Hinterland. Le président de cet organe est désigné par le Ministre en charge des transports maritimes. Il est l'organe de décision le plus important de la société, qui est investi de pouvoirs étendus pour agir en toutes circonstances au nom de celle-ci et faire ou autoriser tous les actes et opérations relatifs à son objet social.

- *Le comité de direction*

Il participe à la prise de décision de la société. Il est consulté pour l'élaboration du budget et de la politique générale de la société mais également sur toutes affaires que le DG lui soumet. Il se réunit en session ordinaire une fois par semaine et en session extraordinaire sur convocation du DG.

### 2-3-2- Les organes de gestion

Les organes chargés de rendre applicables les décisions prises par les organes compétents dans le but d'atteindre les objectifs du PAC sont au nombre de sept. Ce sont la Direction Générale (DG), la Direction Financière et Comptable (DFC), la Direction Commerciale et Marketing (DCM), la Direction des Systèmes d'Information et de la Qualité (DSIQ), la Direction Technique (DT), la Direction des Ressources Humaines (DRH) et la Direction des Opérations Maritimes et de la Sécurité (DOMS). Nous ferons une présentation des trois directions sur lesquelles porte la recherche.

- *La Direction Technique*

Elle a pour fonction d'assurer l'inspection régulière des ouvrages et des équipements portuaires ; de programmer, d'exécuter ou de faire exécuter tous les travaux relatifs à la réalisation, à la réhabilitation et à la maintenance des infrastructures et des équipements portuaires ; de programmer et de réaliser toutes les actions de renouvellement et de maintenance de l'outillage du PAC ; d'initier les actions dans le cadre d'exécution du budget d'entretien ; de suivre et de contrôler l'exécution des travaux d'entretien et de maintenance ; elle procède également à l'actualisation périodique du plan directeur de développement du Port puis contribue à la gestion du domaine portuaire.

Elle est constituée des services phare et balise et des ateliers.

- *La Direction des Opérations Maritimes et de la Sécurité*

Elle est chargée d'assurer la sécurité de la navigation et des installations portuaires ; d'assurer la police du port à terre et sur les plans d'eau. Elle se compose de

quatre (04):le Service Accueil et Pilotage des Navires (SAPN), le Service Matériel Flottant (SMF), le Service Police, Sécurité, Sûreté, Incendie et Calamité (SPSSIC) et le Service Formalité Accès (SFA).

- *La Direction des Ressources Humaines*

La direction des ressources humaines a pour mission de gérer de façon efficace et efficiente les ressources humaines du PAC.

De ce fait, elle se charge entre autres de la gestion des emplois, de la carrière du personnel, du développement des compétences des ressources humaines, de l'accueil, l'orientation et le suivi des stagiaires, de la programmation des congés et la préparation des décisions de congés et des dossiers de retraite, de l'élaboration des bulletins de paie des agents, des prélèvements et des cotisations sociales, du recensement et de l'analyse des irrégularités administratives sociales en vue de faire des propositions pertinentes à la Direction Générale etc.

Elle est composée de trois services: le Service de l'Emploi et de la Formation (SEF), le Service du Personnel et de la Solde (SPSS), le Service des Affaires Sociales et de la Prévoyance (SASP).

En se basant sur les missions assignées à chacun de ces services de la direction des ressources humaines, il ressort que le SASP est celui qui a la charge de s'occuper du volet santé et sécurité au travail, objet de la présente recherche. Car, ce service a pour mission de gérer le centre de santé et le Comité d'Hygiène et de Sécurité du PAC et de coordonner les activités de sensibilisation et de lutte contre le VIH/SIDA en collaboration avec le département de l'environnement.

Ainsi, les informations obtenues au niveau du SASP ont servi dans la rédaction, puisque ce service est chargé de mettre en application les mesures de prévention mise en place par le PAC tout en s'assurant de leur effectivité.

### **3- Les mesures mises en œuvre par le PAC dans la gestion des risques professionnels**

Les dispositions prises par le Port Autonome de Cotonou sont de deux ordres à savoir les mesures sanitaire et sécuritaire.

#### **3-1- Les dispositions sanitaires**

Le PAC dispose d'un centre de santé tel que le préconise l'article 80 de la convention collective des travailleurs de cette structure. Les prestations du centre de santé sont de deux ordres :

- *Les actions à visée curative*

Elles concernent la prise en charge des accidentés du travail pour leur procurer les premiers soins. Lorsque l'accident est grave ces derniers sont évacués vers les centres spécialisés. Cependant, le Port Autonome de Cotonou prend également en charge les agents malades de même que leur famille et ceci gratuitement.

Les affections souvent rencontrés par le personnel soignant sont : les maladies cardio-vasculaires, l'hépatite, le diabète, les maladies respiratoires et pulmonaires, le paludisme, les maladies oculaires et les asthénies, etc.

- *Les actions à visée préventive*

Elles portent sur plusieurs domaines à savoir :

- L'organisation des séances de vaccination contre l'hépatite ;
- La sensibilisation des travailleurs sur le port des équipements de protection individuels ;
- L'organisation des visites médicales annuelles pour les travailleurs ; et d'embauche pour les nouvelles recrues de l'entreprise ;
- Le partenariat avec les organisations spécialisées dans la lutte contre le paludisme et le VIH/sida.

Cette infirmerie est animée par quatre (04) médecins généralistes, quatre (04) infirmiers dont deux (02) diplômés d'Etat, deux aides-soignants et un responsable de la pharmacie.

A l'intérieur de l'infirmerie nous avons pu voir qu'il existe un hall de passage servant en même temps de salle d'attente, une toilette, deux salles de consultation dont une réservée uniquement aux médecins, une salle de soin, une salle de garde, et une pharmacie.

L'infirmerie est fonctionnelle 24h /24h, seulement que les médecins sont des externes et donc ne viennent que les jours ouvrables et pour faire juste deux heures (02h) par jour. De ce fait, les infirmiers et aides-soignants se relaient pour assurer la permanence tous les jours y compris ceux fériés de même que les week-ends.

Il est à remarquer que l'infirmerie s'occupe beaucoup plus du volet curatif que du volet préventif. Pour ce fait, les raisons avancées sont le manque de temps, de financement, de motivation. Nous en déduisons qu'il y a une défaillance au niveau du personnel soignant dans l'organisation de la prévention des risques professionnels.

### **3-2- Les dispositions sécuritaires**

Comme disposition sécuritaire prise par le PAC, il y a entre autres l'installation de panneaux de signalisation au niveau des zones à risque donc dangereuses, l'implantation des enseignes lumineuses, l'installation d'extincteurs sur les paliers des bâtiments, ainsi que le recrutement d'un personnel chargé d'assurer la sécurité du Port Autonome de Cotonou et par là même des agents et usagers de l'entreprise. Une autre disposition mise en œuvre est la création du comité d'hygiène et de sécurité (CHS).

Ce comité d'hygiène et de sécurité est dirigé par le Directeur des Ressources Humaines et a pour membres le responsable à la sécurité ou le chef d'atelier, les représentants du syndicat et le médecin d'entreprise. Sa création est instituée :

- d'une part, par l'article 187 de la loi n° 98-004 du 27 janvier 1998 portant code du travail en République du Bénin et reprise par l'article 84 de la convention collective du Port Autonome de Cotonou et

- d'autre part, parce que le PAC s'est engagé dans la démarche QSE (Qualité – Sécurité Environnement) afin de répondre aux nouveaux enjeux économiques et environnementaux depuis 2009.

Les attributions du CHS s'énoncent comme suit : étudier les conditions d'hygiène et de sécurité de travail; veiller à l'application des dispositions législatives et réglementaires et des consignes concernant l'hygiène et la sécurité; procéder aux enquêtes en cas d'accidents de travail graves et de maladies professionnelles en vue d'en déterminer les causes et de proposer des mesures propres à y remédier; établir et exécuter un programme d'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité en rapport avec les activités de l'entreprise; établir les statistiques d'accidents de travail et de maladies professionnelles; diffuser auprès de tous les travailleurs, les informations relatives à la protection de la santé des travailleurs et au bon déroulement du travail; susciter, entretenir et développer l'esprit de sécurité parmi les travailleurs; entreprendre toute action en vue de la promotion des méthodes et des procédés de travail plus sûrs; assurer l'éducation des travailleurs dans les domaines de la sécurité et de la santé au travail; s'assurer de l'organisation et de l'instruction des équipes d'incendie et de sauvetage et veiller à ce que les exercices de sauvetage et de lutte contre l'incendie soient effectués et participer à l'identification des facteurs de nuisance et à l'élaboration d'un plan d'intervention d'urgence.

Après sa création, les membres constitutifs du comité d'hygiène et de sécurité ont reçu une formation à l'issue de laquelle ils ont élaboré leur plan d'action. Les actions menées sur le terrain sont entre autres, les visites effectuées aux travailleurs, le recensement des risques potentiels par services, l'organisation d'une séance de sensibilisation du personnel.

Par ailleurs ce comité n'est plus fonctionnel actuellement pour des raisons d'ordre financier (absence de budget pour faire fonctionner le CHS) et motivationnel.

Après cette présentation succincte du Port Autonome de Cotonou, nous passerons maintenant à la présentation des résultats de l'enquête et à leur analyse.

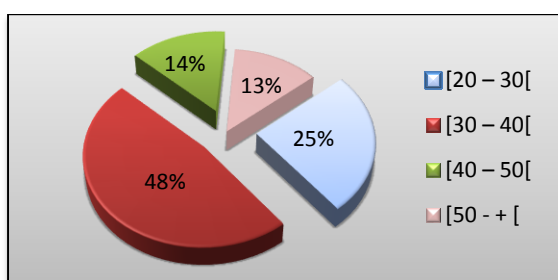
## CHAPITRE 4: PRESENTATION DES RESULTATS, ANALYSE DES DONNEES ET SUGGESTIONS

### 1- Présentation des résultats

La présentation des données est effectuée à l'aide des tableaux et graphiques.

#### 1-1- Caractéristiques personnelle et professionnelle des enquêtés

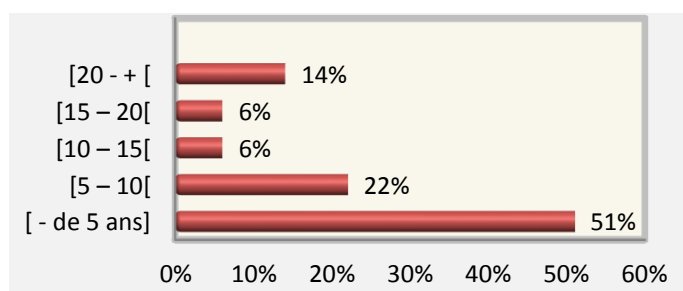
**Figure 1** : Répartition des enquêtés selon les catégories d'âge



Source : enquête de terrain réalisée par nous-mêmes

Ce graphe fait la présentation des enquêtés selon leur catégorie d'âge. En effet, la majorité de notre échantillon a un âge compris entre 20 et 40 ans et représentent 73% des enquêtés. Le reste par contre à un âge supérieur ou égal à 40 ans et représente 27%.

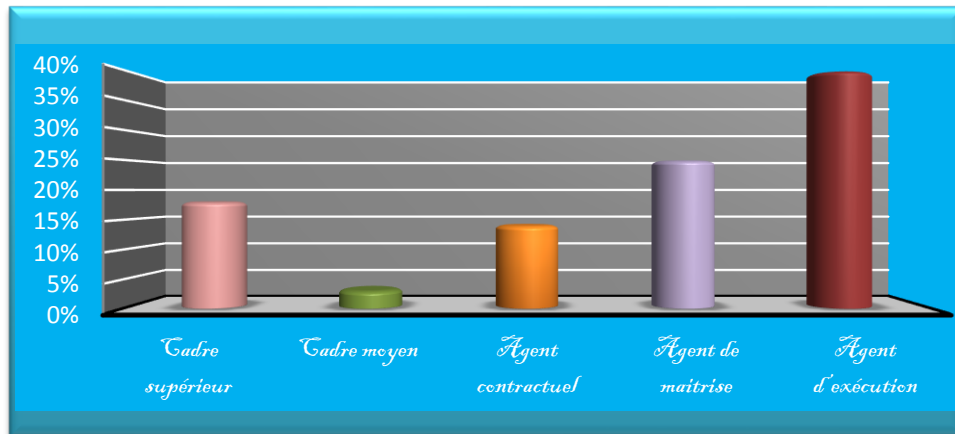
**Figure 2** : Répartition de la population selon l'ancienneté



Source : enquête de terrain réalisée par nous-mêmes

La plupart des employés du PAC, soit 73% ont une ancienneté comprise entre 1 et 10 ans. Cependant, 27% des employés ont une ancienneté de 10 ans et plus.

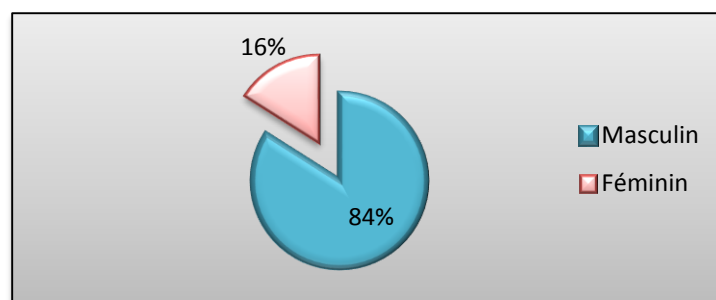
**Figure 3 :** Répartition des enquêtés selon le statut professionnel



Source : enquête de terrain réalisée par nous-mêmes

Ce graphique reflète les différents statuts professionnels en présence au PAC. Ainsi l'échantillon est constitué de 11 Cadres supérieurs soit 18% des enquêtés; de 2 cadres moyens soit 3% ; de 9 agents contractuels soit 14% ; de 16 agents de maîtrise soit 25% et de 25 agents d'exécution soit 40% des enquêtés.

**Figure 4:** Répartition des enquêtés selon le sexe

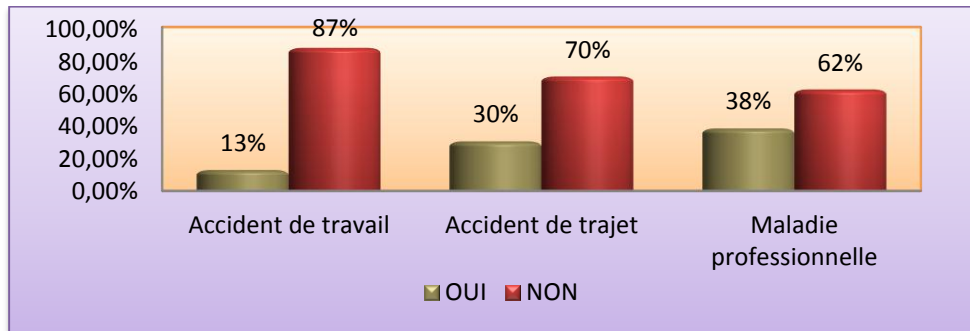


Source : enquête de terrain réalisée par nous-mêmes

(16%) des enquêtés sont de sexe féminin contre 84% qui sont de sexe masculin.

## 1-2- Evaluer le taux de prévalence des risques professionnels

**Figure 5** : Répartition de la population selon le nombre d'accidents de travail et de maladies professionnelles enregistrés

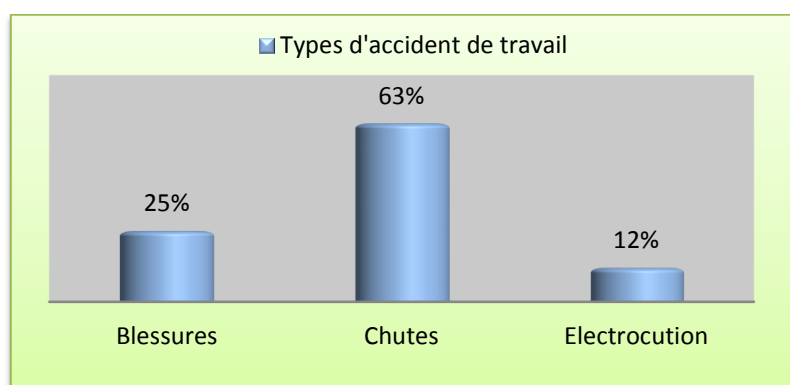


Source : enquête de terrain réalisée par nous-mêmes

Les résultats de l'enquête par questionnaire ont révélé que 43% des enquêtés ont déjà été victime d'accident professionnel. Par conséquent 13% de ces accidents sont des accidents survenus sur les lieux de travail et les 30% restant sont des accidents de trajet.

Au niveau des maladies professionnelles, 38% des enquêtés déclarent en souffrir.

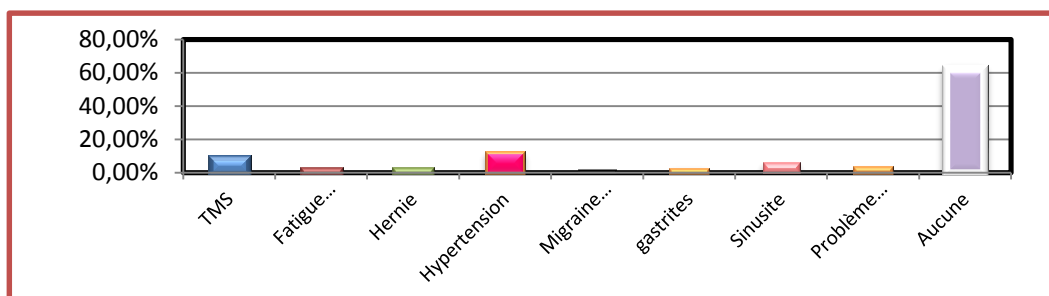
**Figure 6** : Répartition de la population selon les types d'accident de travail



Source : enquête de terrain réalisée par nous-mêmes

Les cas d'accident subi par les enquêtés sont de trois types. Le premier en liste concerne les chutes avec 63%, ensuite viennent les blessures avec 25% et pour finir les électrocutions avec 12%.

**Figure 7** : Répartition de la population selon les maladies développées après embauche au PAC



Source : enquête de terrain réalisée par nous-mêmes

62% des enquêtés déclarent ne pas souffrir de maladie professionnelle. Parmi les affections dont souffrent les 38% restant, l'hypertension compte pour 12%, suivi des troubles musculo-squelettiques 9%, de la sinusite 6% et des problèmes visuels 3%. Les autres maladies telles que la fatigue générale, l'hernie, les migraines fréquentes et troubles gastriques représentent respectivement 2%.

### 1-3- Facteurs organisationnels et psychosociaux pouvant expliquer les accidents de travail et les maladies professionnelles

**Tableau I** : Répartition des accidents de travail selon l'âge

AGE	ACCIDENT DE TRAVAIL	POURCENTAGE
[20 – 30[	4	50%
[30 – 40[	2	25%
[40 – 50[	1	12,5%
[50 - + [	1	12,5%
TOTAL	8	100%

Source : enquête de terrain réalisée par nous-mêmes

La majorité des enquêtés ayant été victime au moins une fois d'accident de travail à un âge compris entre 20 et 30 ans et représentent 50% des enquêtés. Ils sont suivis par les enquêtés qui ont un âge compris entre 30 et 40 ans avec 25%. Le reste dont l'âge est compris d'une part entre 40 et 50 ans et d'autre part entre 50 ans et plus possède le plus faible pourcentage 12,5%.

**Tableau II** : Répartition des accidents de travail selon l'ancienneté

ANCIENNETE	ACCIDENT DE TRAVAIL	POURCENTAGE
-De 5 ans	3	37,5%
[5 – 10[	2	25%
[10 – 15[	1	12,5%
[15 – 20[	0	0%
[20 - + [	2	25%
TOTAL	8	100%

Source : enquête de terrain réalisée par nous-mêmes

Les enquêtés ayant une ancienneté inférieure à 5 ans sont les plus touchés au niveau des accidents 37,5%, suivi de ceux qui ont entre 5 et 10 ans avec un pourcentage de 25%. Les enquêtés ayant une ancienneté de 20 ans et plus ont le même pourcentage que les précédents c'est-à-dire 25%. Par contre, ceux qui ont une ancienneté compris entre 10 et 15 ans représentent 12,5% de l'échantillon. Enfin, aucun accident n'a été enregistré au niveau des enquêtés ayant une ancienneté comprise entre 15 et 20 ans.

**Tableau III** : Répartition des accidents de travail selon le sexe

SEXE	ACCIDENT DE TRAVAIL	POURCENTAGE
Masculin	8	100%
Féminin	0	0%
TOTAL	8	100%

Source : enquête de terrain réalisée par nous même

100% des enquêtés ayant déjà été victime d'accident de travail sont de sexe masculin.

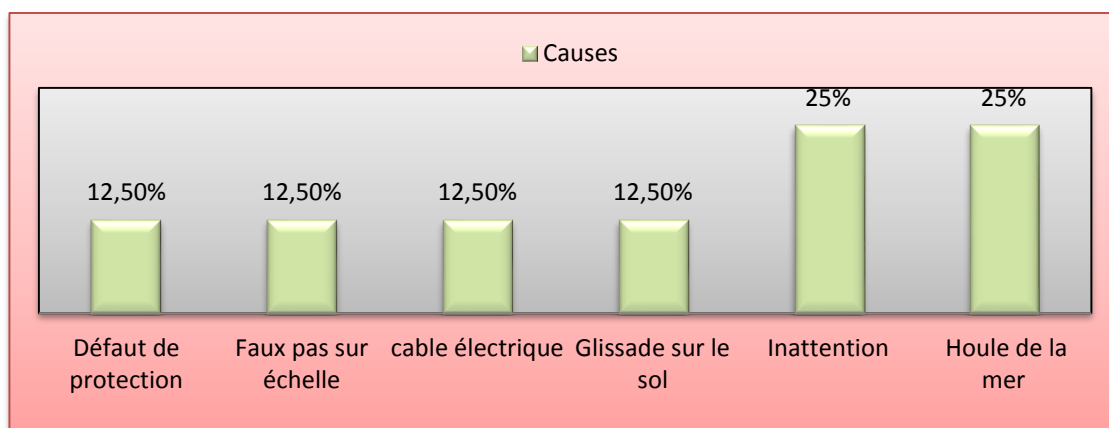
Tableau IV : Répartition des accidents de travail selon le statut professionnel

STATUT PROFESSIONNEL	ACCIDENTS DE TRAVAIL	POURCENTAGE
Cadre Supérieur	0	0%
Cadre moyen	0	0%
Agent contractuel	0	0%
Agent de maîtrise	3	37%
Agent d'exécution	5	63%
Total	8	100%

Source : enquête de terrain réalisée par nous-mêmes

Les enquêtés ayant été victimes d'accident de travail sont principalement des agents de maîtrise (37%) et des agents d'exécution (63%).

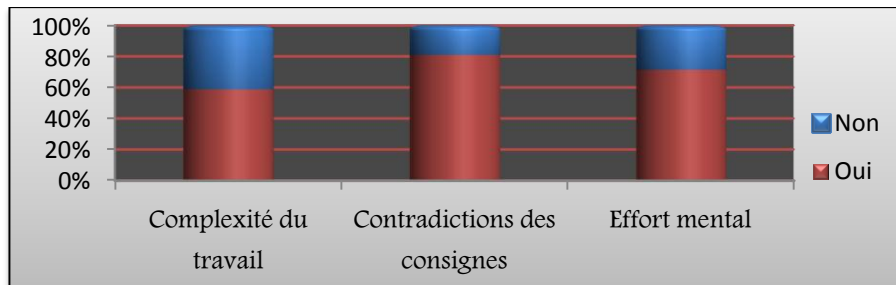
Figure 8 : Répartition de la population selon les causes des accidents de travail



Source : enquête de terrain réalisée par nous-mêmes

Les accidents de travail sont dû à la houle de la mer et à l'inattention respectivement dans une proportion de 25%. Il existe d'autres accidents liés au défaut de protection, au faux pas sur échelle, au câble électrique et à la glissade sur le sol qui ont respectivement comme proportion 12,5%.

**Figure 9** : Répartition de la population selon la complexité du travail, l'effort mental et les contradictions entre les consignes de travail



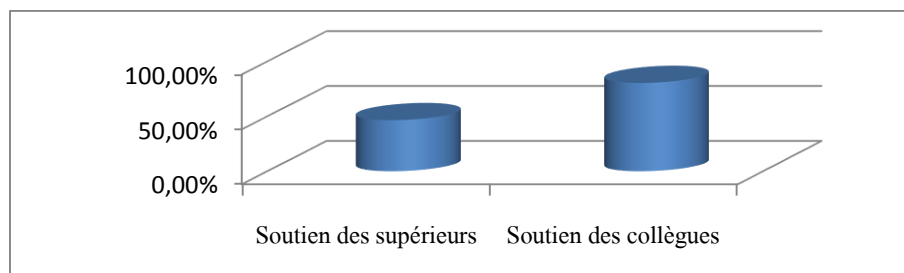
Source : enquête de terrain réalisée par nous-mêmes

Au niveau de la complexité du travail 58,7% des enquêtés ont déclaré que leur travail n'est pas du tout facile (complexe).

En ce qui concerne le fait de recevoir des ordres contradictoires, 51 enquêtés soit 80,9% déclarent avoir déjà reçu plusieurs fois des consignes contradictoires.

Pour ce qui est de l'effort mental que sollicite la réalisation du travail 71,4% des enquêtés signalent que leur travail requiert un grand effort mental.

**Figure 10** : Répartition de la population selon le soutien social reçu des collègues et supérieurs

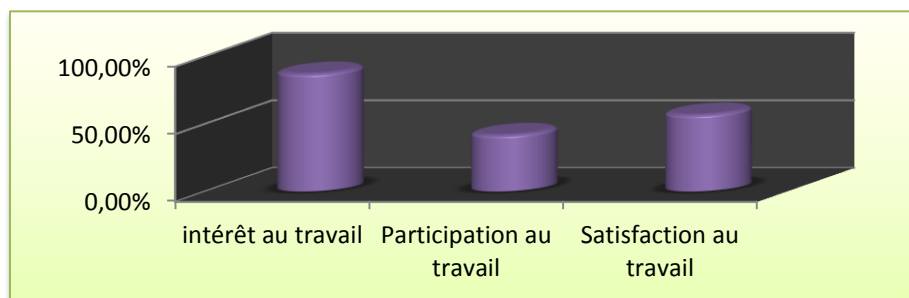


Source : enquête de terrain réalisée par nous-mêmes

Au niveau du soutien des supérieurs que ce soit lors de la réalisation des tâches, des échanges avec eux et en cas de difficulté d'ordre personnel, 46,5% des enquêtés disent qu'ils bénéficient de ce soutien contre 53,5% restant.

En ce qui concerne le soutien reçu de la part des collègues, 80,4% déclarent en bénéficier. Les 19,6% restant disent que non.

**Figure 11** : Répartition de la population selon la satisfaction au travail, la participation au travail et l'intérêt au travail

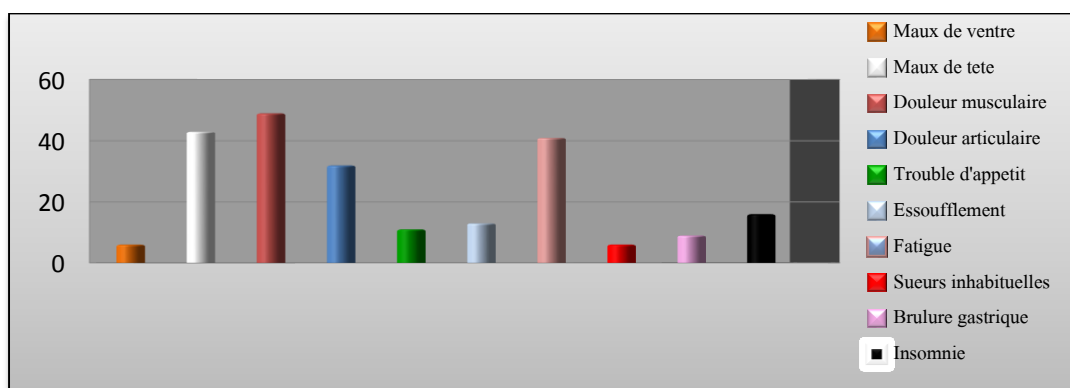


Source : enquête de terrain réalisée par nous-mêmes

42% des enquêtés disent qu'ils participent activement à l'organisation du travail. De plus, 87% de l'échantillon déclarent avoir un grand intérêt au travail. Enfin 57% sont très satisfaits de leur travail.

#### 1-4- Stress

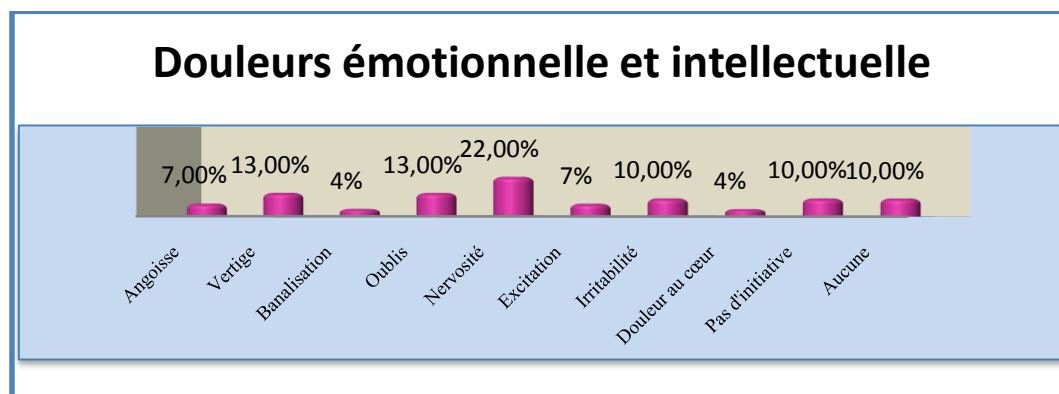
**Figure 12**: Répartition de la population en fonction des douleurs physiques ressenties au cours des six derniers mois



Source : enquête de terrain réalisée par nous-mêmes

Les douleurs physiques dominantes ressenties par les enquêtés sont les douleurs musculaires avec 21,6%, les maux de tête 19%, la fatigue avec 18,1% et les douleurs articulaires avec 14,1%. Ces dernières sont suivies par les insomnies avec un taux de 7% les essoufflements 5,7%, les troubles d'appétit 4,8%, les maux de ventre, les sueurs inhabituelles avec respectivement 2,6% et une abstention de réponse représentant 0,5%.

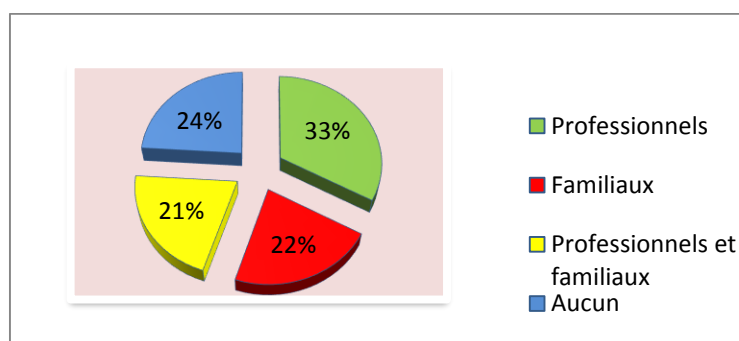
**Figure 13:** Répartition de la population en fonction des douleurs émotionnelles et intellectuelles ressenties au cours des six derniers mois



Source : enquête de terrain réalisée par nous-mêmes

22% de la population déclare avoir ressentie de la nervosité ; 13% ont parlé d'oublis ; 13% de vertige ; 10% d'irritabilité ; 10% parlent de manque d'initiative ; 7% sentent des angoisses ; 4% ressentent des douleurs au niveau du cœur, de la même manière 4% affirment faire preuve de banalisation ; enfin les 10% restant disent qu'ils ne ressentent aucune douleur.

**Figure 14 :** Répartition de la population selon les soucis



Source : enquête de terrain réalisée par nous-mêmes

Le graphe suivant montre clairement que 76% des enquêtés a des soucis contrairement au 24% qui n'en ont aucun. Au sein des enquêtés ayant reconnu avoir des soucis, 33% de ces soucis se rapportent à la profession, 22% sont relatifs à la famille. Les enquêtés qui cumulent aussi bien les soucis familiaux que professionnels représentent 21%.

### 1-5- Représentations et perceptions des répondants sur les risques professionnels et leurs appréciations sur les mesures de préventions existantes au PAC

Tableau V : Répartition de la population selon leur connaissance sur les accidents de travail

PERCEPTION SUR LES ACCIDENTS DE TRAVAIL	EFFECTIF	POURCENTAGE
Survienent sur le lieu de travail ou sur le chemin allant ou quittant le travail	12	19%
Survienent à l'occasion du travail	27	43%
Dommages physiques subi par un salarié	4	6%
Aucune idée	20	32%
TOTAL	63	100%

Source : enquête de terrain réalisée par nous-mêmes

De ce tableau, il se dégage que 43% des répondants pensent que les accidents de travail surviennent à l'occasion du travail, 19% pensent qu'ils surviennent sur le lieu de travail ou sur le chemin allant ou quittant le travail, 6% affirment que ce sont des dommages physiques subi par un salarié et 32% n'ont aucune idée sur les accidents.

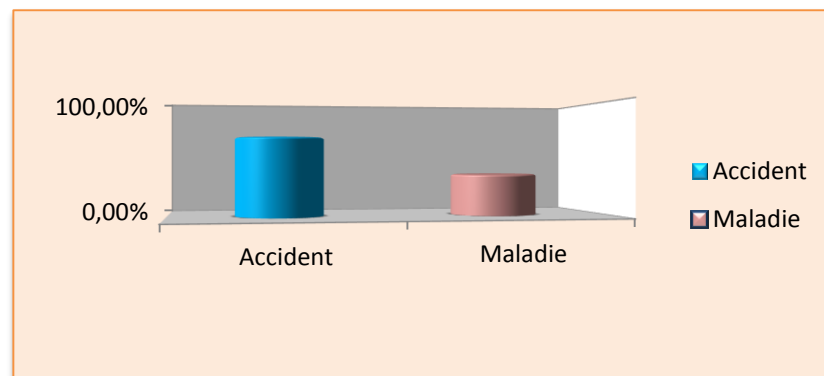
Tableau VI : Répartition de la population selon la perception sur les maladies professionnelles

PERCEPTION SUR LES MALADIES PROFESSIONNELLES	EFFECTIF	POURCENTAGE
Elles sont liées à la profession	22	35%
Elles sont causées par l'exposition à des produits nocifs présents au travail	5	8%
Elles sont la conséquence d'accident de travail et entraîne des indisponibilités et arrêt de travail	2	3%
Aucune idée	34	54%
TOTAL	63	100%

Source : enquête de terrain réalisée par nous-mêmes

En ce qui concerne les maladies professionnelles plus de la moitié de l'échantillon soit 54% ne sait pas de quoi il s'agit contre 46% qui en ont donné une définition.

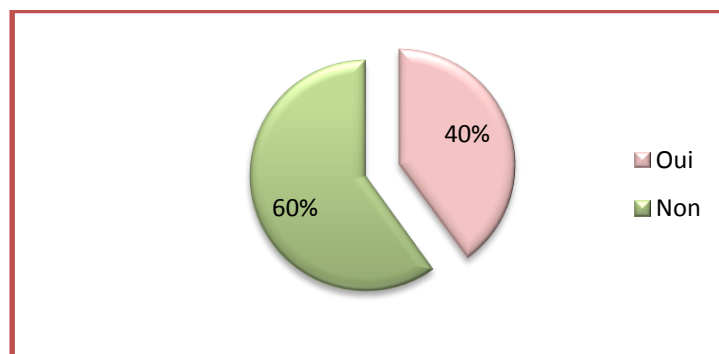
**Figure 15:** Répartition des enquêtés selon leur connaissance sur la possibilité de déclaration des accidents de travail et maladies à la CNSS



Source : enquête de terrain réalisée par nous-mêmes

68% des enquêtés savent que les accidents de travail doivent être déclarés à leur employeur et par ricochet à la CNSS. Par contre seulement 36% savent qu'on peut faire de même avec les maladies professionnelles.

**Figure 16 :** Répartition des enquêtés selon leur connaissance sur les équipements de protection individuels



Source : enquête de terrain réalisée par nous-mêmes

Cette figure montre que 60% soit 38 des répondants n'ont aucune idée de ce qu'on appelle équipement de protection individuelle.

**Tableau VII** : Répartition de la population selon que le travail nécessite le port des EPI

NECESSITE DES EPI PAR LE TRAVAIL	EFFECTIF	POURCENTAGE
OUI	38	60%
NON	25	40%
TOTAL	63	100%

Source : enquête de terrain réalisée par nous-mêmes

Le présent tableau indique que 60% des tâches réalisées par les enquêtés nécessitent le port d'équipement de protection individuelle et que les activités menées par les 25 restant soit 40% ne l'exige pas.

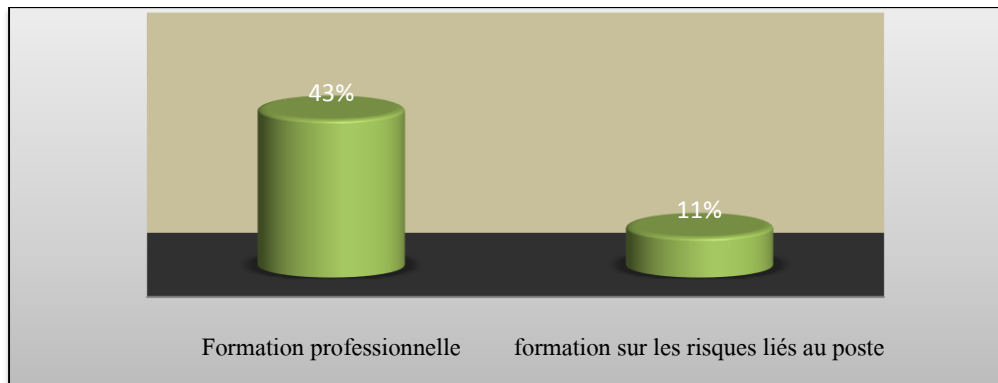
**Tableau VIII** : Répartition de la population selon les motifs d'inutilisation des EPI

MOTIF D'INUTILISATION DES EPI	EFFECTIF	POURCENTAGE
Par négligence	4	6%
Pas nécessaire	11	17%
Retardent	1	2%
Pas efficace	3	5%
Autres	32	51%
Aucune explication	12	19%
TOTAL	63	100%

Source : enquête de terrain réalisée par nous-mêmes

Ceux qui n'ont donné aucune explication représentent 19%. Pour le reste les motifs d'inutilisation des équipements de protection individuels sont variés. Ce sont soit parce qu'ils ne sont pas nécessaires 17%, par négligence 6%, parce qu'ils ne sont pas efficaces 5%, parce qu'ils retardent 2% et les autres réponses représentent 51%.

**Figure 17** : Répartition de la population selon qu'ils ont reçu les formations sur les risques liés au poste de travail et des formations professionnelles

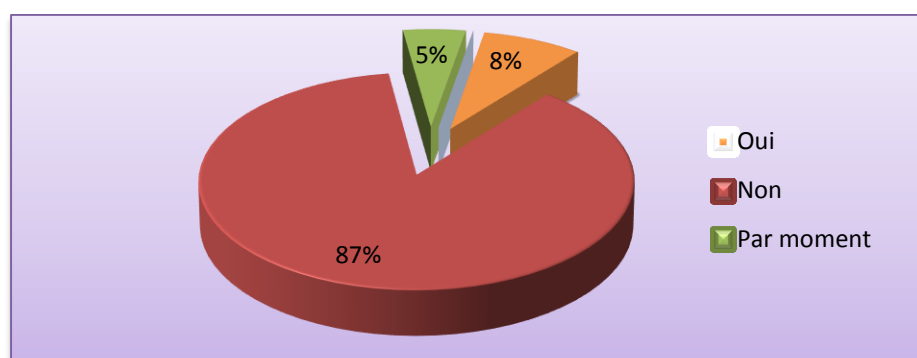


Source : enquête de terrain réalisée par nous-mêmes

De cette figure se dégage que 27 des 63 enquêtés soit 43% ont eu l'occasion de recycler leur connaissance à travers la mise à disposition de formation.

11% de la population d'étude déclarent avoir reçu une formation sur les risques liés à leur poste de travail. Les 56 enquêtés soit 89% restant n'en ont pas eu.

**Figure 18** : Répartition de la population en fonction des visites effectuées par les agents de santé ou du CHS



Source : enquête de terrain réalisée par nous-mêmes

87% des enquêtés disent qu'ils ne reçoivent pas la visite des agents de santé ou des membres du CHS.

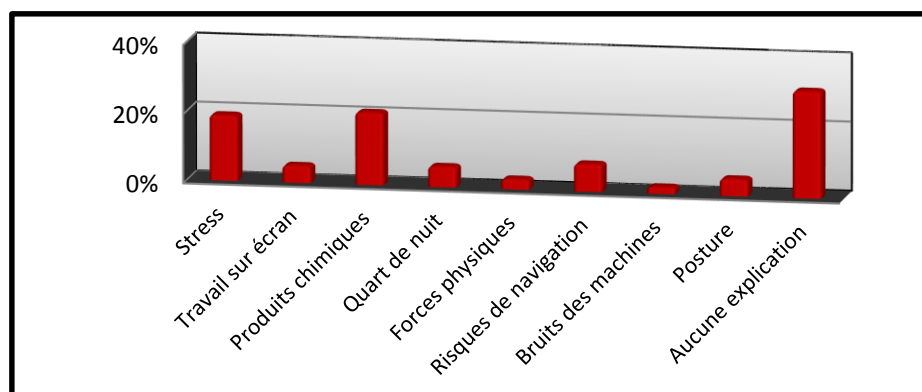
Tableau IX : Répartition de la population selon les visites médicales qu'offre le PAC

VISITE MEDICALE	EFFECTIF	POURCENTAGE
Visite d'embauche	5	8%
Visite annuelle	31	49%
Visite de reprise de travail	6	10%
Pas de visite	3	5%
Visite d'embauche - visite annuelle	18	28%
Total	63	100%

Source : enquête de terrain réalisée par nous-mêmes

A la question « Quelles sont les visites médicales dont vous bénéficiez au PAC ? », 49% de l'échantillon a répondu bénéficier de visite annuelle, 28% a répondu bénéficier de visite annuelle et d'embauche. De plus 8% a parlé de visite d'embauche enfin 5% déclare ne bénéficier d'aucune visite.

Figure 19: Répartition de la population selon la manière dont leur travail pourrait les rendre malades



Source : enquête de terrain réalisée par nous-mêmes

Les éléments du travail considérés comme potentiellement préjudiciables pour la santé par l'échantillon sont nombreux. Il s'agit de la présence et manipulation de produits chimiques avec 21%, le stress représente 19%, le risque lié à la navigation compte pour 8%, les services de nuit pour 6%, les postures et travail sur écran pour 5%, la force physique de travail pour 3% et les bruits des machines pour 2%.

## **1-6- Analyse ergonomique de situation de travail**

Les observations effectuées ont porté sur deux corps de métier présents au PAC. Il s'agit des métiers d'officier mécanicien et d'agent de bureau.

### **1-6-1- Analyse ergonomique du métier de mécanicien**

La première observation a été effectuée au niveau du service matériel flottant du Port Autonome de Cotonou et plus précisément dans la machinerie d'un des remorqueurs de ce service. Les remorqueurs sont des bateaux qui assistent les grands navires lors de leur entrée et sortie de port, ainsi que pour leur accostage.

#### *➤ Description de la situation de travail*

La salle des machines de ce bateau est relativement propre. Elle comporte deux moteurs diesel reliés aux propulseurs par l'intermédiaire d'arbres et des boîtes de vitesses incluant l'embrayage qui permettent de gérer la vitesse du bateau. Des pompes à incendie et hydrauliques actionnées par une autre boîte de vitesse située à l'avant du navire. Deux groupes électrogènes et quatre batteries fournissent l'électricité du bord. Un épurateur élimine les déchets contenus dans le gasoil et ensuite l'envoie dans les caisses du navire. Deux bouteilles d'air emmagasinent l'air afin de lancer les moteurs. Un tableau de bord permet de contrôler, de régler, de commander l'ensemble des machines. Un casque servant à communiquer avec le capitaine du bateau et deux compresseurs d'air.

Ces machines sont disposées à un niveau un peu plus inférieur de la pièce contrairement au tableau de bord situé en hauteur à droite de la pièce au-dessus de certains appareils (compresseurs, groupes) de façon à permettre la circulation. L'éclairage utilisé à l'intérieur de cette salle est artificiel (car provenant des groupes et batteries) et les lampes sont fixées sur le toit plutôt centré au milieu. Il règne dans cette pièce une forte chaleur dégagée par les machines mais qui diminue légèrement avec la climatisation ainsi qu'un bruit assourdissant produit également par les machines.

L'intérêt de cette observation est de savoir comment se réalise le travail au niveau de ces machines. De ce fait, un des officiers mécaniciens a été abordé au cours de son service de quart (24h) trois fois de suite.

L'officier mécanicien sur lequel porte l'observation est un homme de 35 ans avec une expérience professionnelle de 10 ans au Port Autonome de Cotonou. Il a déjà été victime d'un accident de travail (chute dans la salle des machines lors d'une assistance de bateau) qui a entraîné un arrêt maladie de trois semaines. Il a des maux de dos et d'audition. Parmi les tâches à lui assignées figurent celles d'entretien et de maintenance qui se font de façon régulière selon un calendrier préétabli. Nous avons pu assister à celui du nettoyage du compresseur et des bouteilles d'air ainsi qu'à la permutation des bouteilles.

Pour la tâche en générale (assurer le bon fonctionnement des machines), le PAC met à la disposition de l'officier mécanicien les outils et matériels suivant : la blouse, des chaussures, un chiffon, de l'eau de javel, de l'ajax, les casques et gants.

Lors de l'entretien du compresseur, l'opérateur est resté tantôt debout légèrement courbé, tantôt courbé avec les bras légèrement fléchis au niveau du cœur pour les parties du compresseur accessibles facilement et les bras tendus soit au-dessus, soit au niveau du cœur pour les parties difficiles à nettoyer. Durant les quinze minutes qu'a duré cette opération, il n'a eu à faire qu'un seul déplacement en vue de changer de compresseur, tout le reste du temps il n'a fait que piétiner autour de la machine. Au cours de ce nettoyage, les membres supérieurs et inférieurs ont été sollicités au même titre que les yeux. Le matériel utilisé est un tissu sec, car l'appareil selon l'opérateur n'était pas vraiment sale donc ne nécessitait pas l'usage d'eau. Après avoir fini cet entretien, l'opérateur a purgé le compresseur en enlevant l'eau qui s'y est infiltrée.

Au niveau des bouteilles d'air, le mécanicien a réalisé au préalable en position courbée le mélange des détergents (Omo, javel) avec l'eau, toujours dans cette position, il plonge le tissu dans ce mélange. Une fois le tissu sorti de l'eau, cette fois en position debout il ajoute un peu d'ajax avant d'essuyer. Ce nettoyage fût réalisé du

haut vers le bas. Pour la partie supérieure de la bouteille, il reste debout d'abord en levant les bras au-dessus du cœur pour nettoyer, ensuite, il se baisse par moment pour plonger le tissu dans le mélange préalablement réalisé, y ajoute l'ajax puis se redresse et reprend le nettoyage. En ce qui concerne la partie inférieure il est resté tantôt accroupi à genou, à genou avec prise d'appui sur les pieds avec les bras légèrement fléchis à hauteur du cœur ou légèrement levés. Après avoir terminé cette étape, il réessuya les bouteilles d'air avec de l'eau simple tout en gardant le même principe de départ (haut vers le bas). Cet entretien a duré 30mn. Enfin l'opérateur passa à la permutation des bouteilles d'air. Cette action s'est déroulée en position debout et a duré 2mn. Elle consiste à ouvrir la bouteille d'air pleine non utilisée et à fermer la bouteille d'air en service (vide ou à moitié pleine) tout en prenant soin de la remplir jusqu'à son maximum avant de changer.

Rappelons que l'entretien de ces deux machines a été fait avec de nombreuses interruptions pour pouvoir satisfaire le capitaine qui lui demandait de vérifier un certain nombre de choses et pour surveiller le tableau de bord de la machine.

Son travail au cours des 24h de service ne se limite pas à la seule opération décrite plus haut. Il doit par exemple vérifier le niveau d'huile des moteurs, voir si le gasoil a été stocké dans les caisses du navire, prendre après chaque opération le niveau d'essence restant dans les moteurs, allumer ou éteindre les machines avant et après chaque assistance de bateau etc. Donc selon lui son travail nécessite un grand investissement (physique et mental) car une erreur peut entraîner une panne.

#### 1-6-1-1- Origine, conséquence de l'écart travail prescrit - travail réel et établissement des liens de causalité

L'origine de l'écart travail prescrit (assurer le bon fonctionnement des remorqueurs pour assister convenablement tous les navires et assurer le renflouement des caisses du PAC) et travail réel (nettoyer les machines, vérifier le niveau d'huile, surveiller les alarmes, épurer le gasoil...) réside dans la variabilité de la situation de travail qui se mesure à divers niveaux. Cet écart entraîne également des conséquences qui se mesurent en termes d'effets positifs et négatifs sur l'opérateur et sur l'entreprise.

➤ *Dysfonctionnements*

Le casque qui devait permettre de protéger l'opérateur des bruits à l'intérieur de la salle des machines est hors d'usage et non remplacé. De plus les stagiaires n'ont accès à aucun des équipements de protection (blouse, chaussure, casque). Les opérateurs ne reçoivent que des gants pour pouvoir faire les opérations de graissage, pour ce qui relève des entretiens comme celui observé aucun gant n'est octroyé. Les services (de quart) se font pendant 24h pour 48h de repos ce qui fait que même la nuit tout le personnel, du capitaine au mécanicien en passant par les matelots, doit être apte pour faire le travail et cela joue énormément sur leur vie relationnel mais aussi sur le plan physique et mental. L'autre remarque c'est que pendant la période d'observation l'opérateur a dû faire 48h car celui qui devait le remplacer était indisponible et, il nous a fait remarquer que cela arrive souvent qu'il fasse ces 48h, ce qui réduit sa période de récupération. Les chiffons octroyés se détériorent rapidement et ne facilitent pas un bon entretien selon l'opérateur, donc il préfère utiliser un tissu pour la réalisation de sa tâche. L'opérateur a travaillé seul alors qu'il devait être assisté dans la salle au cas où il y aurait un accident ou tout autre problème.

➤ *Organisation du travail*

L'opérateur possède les compétences requises pour la réalisation des tâches à lui confiées. Cependant des problèmes subsistent car non seulement l'entreprise ne fournit pas à bonne date les outils de protection (casque, gants) qui pourraient diminuer les effets du travail mais aussi parce qu'il y a un problème de perception qui se pose car, l'opérateur a dit qu'il préfère travailler sans le casque et les gants pour mieux entendre le bruit des machines et être rapide.

➤ *Ambiance physique*

La partie de la salle des machines où se situent les deux compresseurs ne reçoit pas suffisamment d'éclairage donc à ce niveau il y a une plus forte sollicitation des yeux. De plus la situation géographique du compresseur ne permet pas à l'opérateur d'effectuer le nettoyage dans une bonne position. Il a été remarqué également la présence de bruit et de chaleur dû aux machines ainsi qu'aux gaz dégagés par

l'ensemble des machines. A ce niveau ; l'agent court des risques physico-chimiques tels que la surdité, les problèmes respiratoire, lombaire et oculaire.

➤ *Effets du travail*

Les effets du travail sont à la fois positifs et négatifs. En ce qui concerne les effets positifs du travail il y a par exemple la consolidation des acquis professionnels et l'avancement professionnel. Pour ce qui relève des effets négatifs, la fatigue découle du travail en général (24h de service). Idem pour le stress. Afin de vérifier si le travail est vraiment stressant l'opérateur a été soumis au questionnaire de KARASEK qui a révélé qu'il était en "job strain" c'est-à-dire qu'il subissait une tension au travail dû à une faible autonomie et à une forte demande psychologique et si rien n'est fait, il risque à coup sûr de faire de l'hypertension artérielle. Les problèmes d'audition (il faut crier un peu pour qu'il entende) sont causés par le bruit des machines. En effet, il n'a toujours pas reçu un nouveau casque jusqu'à notre départ et lui-même dit qu'il est habitué à faire le travail sans le casque. Les problèmes de dos sont la résultante des postures prises dans l'exécution du travail et aussi lors du passage de quai au remorqueur car il escalade avant d'embarquer. Il y a également un risque de noyade à ce niveau. La consommation d'alcool et de café se fait généralement la nuit pour tenir afin d'effectuer le travail. Enfin le blanchiment et les crevasses sur la main sont causés par les produits d'entretien utilisés qui agissent sur la peau en la dégraissant et en lui enlevant sa protection naturelle. Ces produits compte tenu du gaz dégagé peuvent également, en cas de contact avec la peau, les yeux ou les muqueuses, provoquer des rougeurs ou des inflammations, des maux de tête, des nausées etc.

➤ *Nombre d'opérateurs*

Ils sont deux à s'occuper des tâches mécaniques par remorqueur. Cependant celui qui seconde l'officier observé est plus âgé et n'a pas d'expérience en mécanique. Donc c'est l'opérateur observé qui se charge de lui montrer les rouages du métier. De plus sur les trois séances d'observation, il n'était présent qu'une seule fois.

➤ *Effets sur l'entreprise*

Lorsque l'officier mécanicien effectue correctement son travail cela se répercute positivement sur le PAC. Par conséquent, il y a une assistance rapide des navires lors de leur entrée et /ou de leur sortie, une continuité dans le travail ce qui permet une bonne compétitivité du port et donc une recette financière. Par contre lorsqu'il n'arrive pas à bien faire le travail peut être à cause d'une panne, d'un arrêt maladie ou d'une absence cela entraîne un retard dans le traitement des navires entraînant une fuite de ces derniers vers d'autres ports et par conséquent une perte d'argent pour le PAC (schéma n°3 explicatif en annexe).

1-6-1-2- Quelques recommandations

Ce poste de travail nécessite une intervention ergonomique pour sa transformation mais en attendant que cela se fasse, voici quelques recommandations:

- fournir des casques, masques à filtre changeable et gants de nettoyage appropriés ;
- faire suivre aux opérateurs des formations sur les risques du métier ;
- prévoir une lampe rechargeable que l'opérateur pourra fixer sur la coque du navire pour mieux voir lors de l'entretien des compresseurs ;
- utiliser à la place de l'eau de javel le vinaigre blanc pour le nettoyage. Et choisir entre l'utilisation unique de l'ajax ou du savon liquide.
- un chariot dont on peut régler la hauteur sur lequel le matériel de nettoyage sera posé pour diminuer les contraintes.

### **1-6-2- Analyse ergonomique du métier d'agent de bureau**

La seconde observation été réalisée au niveau de la Direction Commerciale et Marketing (DCM) et particulièrement au niveau du service des statistiques, des études et traitement. Ce service s'occupe des flux des marchandises embarquées et débarquées au port de Cotonou, afin d'aider les autorités dans la prise de décision quant aux choix des infrastructures à mettre en place pour la compétitivité du PAC.

#### *➤ Description de la situation de travail*

La salle dans laquelle s'est déroulée l'observation à une dimension de 1m50 de long sur 1m de large. Elle comporte deux bureaux se faisant face, l'espace séparant ces bureaux est occupé par une imprimante matricielle. Il y a également une armoire dans laquelle sont entreposés les dossiers à traiter ; des cartons préformés placés à côté de cette armoire et utilisés pour ranger les dossiers déjà traités avant leur changement d'emplacement ; un distributeur d'eau. L'éclairage utilisé est artificiel et assuré par deux lampes placées au milieu de la pièce. Enfin, une télévision et un poste radio sont également placés dans le bureau.

Le cadre supérieur qui a accepté participer à l'étude est un homme de la cinquantaine ayant un diplôme en économie des transports et une expérience professionnelle de 30 ans dans le métier. Pour la réalisation de son travail il utilise les outils et matériaux suivants : un ordinateur de bureau, des markers, une imprimante matricielle, un crayon, les fiches de pilotage, des chemises dossiers de différentes couleurs, les manifestes des navires.

Pour que l'opérateur effectue le travail, il faut d'abord que la Direction des Opérations Maritimes et de la Sécurité lui acheminent les informations relatives à chaque bateau qui accoste et / ou repart du port qui sont consignées sur les fiches de pilotages (c'est-à-dire la déclaration d'arrivée et de départ du bateau) et les manifestes du bateau (ce sont les différents connaissements du bateau). Une fois que ces papiers sont reçus, il tend son bras gauche, tourne la tête pour prendre à chaque fois une chemise dossier entreposée du côté gauche du bureau. Il la place devant lui, ensuite, il tourne à nouveau la tête pour prendre le manifeste placé à droite du bureau avec sa

main droite et le dépose à l'intérieur de la chemise. Enfin, après avoir pris le marker avec la main droite fléchie et les mouvements du poignet, il inscrit sur chaque chemise le nom du navire, le numéro attribué après accostage, la taille etc. Et la redépose à droite du bureau. Cette opération a duré 45mn pour les 20 manifestes.

Au niveau du dépouillement, il regarde d'abord les informations sur et à l'intérieur de la chemise avant de soulever la tête pour les insérer dans le logiciel stat 2000 installé sur l'ordinateur. Pour ce faire, les deux mains sont utilisées lors de la saisie qui a duré 2h. Afin de voir si des erreurs ont été commises sur les bateaux et les informations y afférent un brouillard est tiré pour une visualisation des données en vue de corrections éventuelles à la main à l'aide du crayon, puis après sur le logiciel. Il n'a été constaté aucune erreur donc le bulletin statistique trimestriel fut imprimé. Cependant, ce bulletin peut également être mensuel ou semestriel. Par exemple, il peut donner le nom des pays qui font assez d'échanges commerciaux avec notre pays. Durant les trois séances d'observation, l'opérateur est resté la plupart du temps assis devant son ordinateur sauf quand il s'est levé pour une réunion ou pour demander un renseignement. Cependant, il change souvent de position dans son fauteuil.

#### 1-6-2-1- Origine, conséquence de l'écart TRAVAIL PRESCRIT - TRAVAIL REEL et établissement des liens de causalité

L'origine de l'écart travail prescrit (élaboration et production des statistiques) et travail réel (attendre les fiches de pilotage et les manifestes, procéder à leur dépouillement, imprimer le brouillard, imprimer les bulletins statistiques, ranger les manifestes et fiches traités par mois dans les cartons préformés) réside dans la variabilité de la situation de travail et entraîne des effets à la fois sur la santé de l'opérateur que sur l'entreprise.

➤ *Les effets du travail*

L'opérateur observé n'a jamais été victime d'accident de travail mais se plaint de fatigue, des maux de tête, des troubles musculosquelettiques et oculaires.

La fatigue générale en fin de journée découle des tâches exécutées. En ce qui concerne les TMS, ils sont liés d'une part aux longues heures de travail en position assise et d'autre part aux postures adoptées. Les maux de tête sont la conséquence de la concentration mentale qu'exige le travail pour éviter au maximum les erreurs mais aussi au fait qu'il reste assez longtemps devant l'écran de l'ordinateur. D'ailleurs l'usage de l'ordinateur dans le travail a affaibli les yeux de l'opérateur donc ce dernier porte des verres médicaux.

➤ *Dysfonctionnements*

L'opérateur reste un peu trop en position courbée (dos rond sur son fauteuil à cause du fait que l'ordinateur et le clavier sont placés au milieu de la table et par conséquent sont un peu trop éloignés de lui quand il travaille. Son fauteuil n'est pas à bonne hauteur par rapport à son bureau.

➤ *Effets sur l'entreprise*

Lorsque le traitement statistique est fait dans les délais cela permet aux autorités du PAC d'avoir une vue sur les changements à mener et donc définir les pistes pour une bonne compétitivité du port. Dans le cas d'un retard dans l'élaboration à bonne date de ces outils d'aide, en cas d'absentéisme, de maladie il y aura un retard au niveau du dépouillement des manifestes, entraînant une sous information des autorités sur les nouveautés à réaliser au PAC et à long terme une perte de client et de crédibilité (fig4).

1-6-2-2- Quelques recommandations

- Etre à l'écoute de son corps, lorsque la fatigue se fait sentir prendre quelques minutes pour se lever, bouger les pieds, les poignets et la tête.
- Modifier régulièrement la posture de travail sans négliger le maintien dorsal tout en ayant soin de placer les pieds bien à plat au sol mais un repose pied serait idéal (fig n°2 en annexe) et revoir la hauteur du siège.

## **2- Discussion des résultats**

### **2-1- Taux de prévalence des accidents de travail et maladie professionnelle**

L'étude sur les risques professionnels au niveau du Port Autonome de Cotonou, a révélé que les accidents de trajet sont beaucoup plus fréquents et représentent 30%. Quant aux accidents sur les lieux de travail, ils comptent pour 13%.

Pour certains auteurs tels que Suruda et al (1988), il existe un lien entre les accidents de travail et la taille des entreprises. Selon eux la relation négative qui existe entre la taille de l'entreprise et le risque d'accident est fondé sur le fait que les grandes entreprises disposent de plus de moyens pour investir dans la prévention que les petites entreprises. De plus, il semble que le taux de roulement de la main-d'œuvre dans les petites entreprises est plus élevé que dans les grandes entreprises.

Par conséquent, ces auteurs montrent que la fréquence d'accident du travail est plus élevée dans les petites entreprises que celles de grandes tailles. Les résultats de notre étude s'inscrivent dans la même logique que celles de Suruda et al en ce sens que, le taux d'accident au sein du PAC, entreprise qui emploie 511 personnes, avec un statut professionnel bien défini est relativement faible.

De plus, une classification des accidents de travail a permis d'avoir trois types d'accidents. Le premier en liste concerne les chutes et représente 63% de l'échantillon. Ensuite, viennent les blessures avec 25% et enfin les électrocutions qui représentent 12%.

En ce qui concerne les maladies professionnelles, seulement 38% du personnel du PAC interrogés déclarent souffrir d'une maladie liée à la profession. Parmi les affections dont souffrent ces personnes celles qui sont prédominantes sont l'hypertension qui représentent 12%, les troubles musculo-squelettiques qui comptent pour 9% et la sinusite qui représente 6%.

Il se dégage de ces résultats que le taux de prévalence des maladies liées à la profession est faible. Cependant, le fait que l'hypertension soit la première maladie dont souffrent les agents du PAC n'est pas étonnant. En effet, la visite annuelle que le

PAC organise à l'endroit de ces agents a révélé cette année que plus de la moitié des agents sont hypertendus. D'après les dires de l'un des agents du centre de santé de l'entreprise, avec qui nous avons échangé, ce ne sont pas les facteurs génétiques qui en sont la cause mais plutôt les facteurs environnementaux et professionnels. D'ailleurs, les résultats issus de l'enquête par questionnaire montrent que 76% des enquêtés ont des soucis professionnel, familial et ces deux soucis à la fois. Cette même enquête a révélé que la plupart des agents même ceux qui n'ont pas encore développé des maladies liées à la profession souffrent des effets du stress qu'ils soient physique (99,5%) ou émotionnelle et intellectuelle (90,5%).

Au niveau de la sinusite, elle est favorisée par la présence de poussière, de souffre, mais également par le froid et la proximité de la mer. En effet, il a été constaté que tous les bureaux du PAC sont climatisés et que les travailleurs les laissent constamment allumés. Les TMS c'est à dire les douleurs articulaires et musculaires dont souffrent les agents peuvent être causées par les postures, la sédentarité et les équipements de travail (siège, bureau) mal adaptés.

En conclusion, les agents du PAC sont exposés à de multiples risques professionnels et le taux de prévalence des accidents de travail et maladies professionnelles est relativement faible. Par conséquent, l'hypothèse n°1 est validée.

## **2-2- Les facteurs organisationnels et psychosociaux qui sont impliqués dans la survenue des accidents de travail et des maladies professionnelles.**

### 2-2-1- Les facteurs psychosociaux

Ces facteurs sont l'âge, le sexe, le statut professionnel et l'ancienneté.

#### ❖ *L'âge*

La majorité des accidents de travail sont enregistrés dans la tranche d'âge de 20 à 30 ans et représente 50% des accidentés, suivi de la tranche d'âge allant de 30 à 40 ans soit 25% de cette population. Les plus faibles pourcentages sont observés chez ceux qui ont un âge compris entre 40 et 50 ans d'une part et plus de 50 ans d'autre part soit respectivement 12,5% des enquêtés.

D'après ces résultats ce sont les jeunes (20 à 40 ans) qui sont les plus atteints par les accidents de travail (75%). Cela peut s'expliquer par l'inexpérience de ces derniers.

Ces résultats obtenus concordent avec les travaux menés par Kumar (1991), au niveau des industries de construction du Québec. Ils révèlent que 60 à 70% des victimes d'accidents ont moins de 35ans. De même une étude menée par le BIT (1984) aux Etats – Unis a établi que les jeunes travailleurs sont plus sujets aux accidents que leurs aînés.

❖ *Le sexe*

Tous les accidentés (100%) de l'échantillon sont de sexe masculin. Ce résultat peut s'expliquer en premier lieu par le fait que les femmes de l'échantillon d'étude occupent des postes de travail où le risque d'accident de travail est minime. En second lieu, par le fait que les femmes sont plus prudentes par nature que les hommes puisqu'une recherche menée par le BIT (1984) a abouti à la conclusion que les hommes ont deux fois plus de risque d'avoir un accident que les femmes.

❖ *Le statut professionnel*

Lorsqu'on se réfère au statut professionnel, seulement deux catégories professionnelles sont touchées par les accidents de travail. Il s'agit des agents de maîtrise qui représentent 37% et les agents d'exécution qui représentent 63%.

Ces résultats permettent de comprendre que ce sont les personnes qui sont au bas de l'échelon socioprofessionnel qui sont les plus touchées par les accidents de travail. Tout comme la souligné Wiesniewski (1976), même si notre étude n'a pas dénombré les accidents mortels, à la suite d'étude sur les accidents en France se sont globalement les manœuvres, les apprentis et les ouvriers spécialisés qui subissent deux fois plus d'accident que les ouvriers qualifiés ou hautement qualifiés. Selon lui, le premier groupe compte 24,1% des effectifs globaux, mais 44,3% des accidents mortels.

❖ *L'ancienneté*

L'ancienneté joue également un rôle dans la survenue des accidents de travail. En effet, les résultats de l'enquête montrent que les enquêtés ayant moins de 10 ans d'ancienneté sont les plus atteints par les accidents de travail. Ils représentent à eux seuls 62,5% de l'échantillon. Ensuite suivent ceux qui ont entre 10 et 15 ans d'ancienneté avec un pourcentage de 12,5%. Enfin, viennent ceux qui ont plus de 20 ans d'ancienneté et qui représentent 25% des accidentés. Cependant il est à noter qu'aucun cas d'accident soit 0% n'a été constaté chez les enquêtés ayant entre 15 et 20 ans d'ancienneté.

Ces résultats peuvent s'expliquer par le manque d'expérience de la part des moins anciens dans la profession (moins de 10 ans).

En ce qui concerne ceux qui ont une plus grande expérience, l'étude menée par Kouabedian (1999) a montré que l'absence d'accident dans des situations en présence de dangers et pendant une longue période pourrait amener certains sujets à croire qu'ils sont prémunis contre les accidents, donc à sous-estimer le danger, ce qui provoque une baisse de la vigilance, une surestimation des capacités, qui influe sur les comportements sécuritaires et peut expliquer les accidents constatés chez ces derniers.

2-2-2- Les facteurs organisationnels

❖ *Les causes des accidents déjà survenus*

De façon générale, les accidents enregistrés au sein de la population sont dû dans 25% des cas à la houle de la mer, qui provoque un balancement des navires occasionnant des chutes chez certains travailleurs. Egalement dans 25% des cas, l'inattention dans l'exercice des activités entraînent parfois la chute d'objet ou matériel sur les membres qu'ils soient supérieurs ou inférieurs. Le défaut de protection compte pour 12,5% des cas d'accident. Le faux pas sur échelle à cause de la fatigue est aussi impliqué avec 12,5%. Le mauvais état de câbles électriques provoque des électrocutions dans une proportion de 12,5%. Enfin la glissade sur le sol à cause du défaut d'éclairage compte pour 12,5%.

En conclusion, la majorité des accidents (50%) déjà survenu au PAC est attribuable aux erreurs de l'homme. Le reste que sont la défektivité des câbles électriques et les glissades relèvent de l'autorité du PAC mis à part la houle de la mer qui est un phénomène naturel.

❖ *Contradictions des consignes*

A ce niveau 80,9% des enquêtés affirment avoir déjà reçu plusieurs fois des consignes contradictoires.

Nous pouvons conclure que les contradictions amènent les travailleurs à faire un arbitrage entre les ordres reçus ce qui complique le travail et constitue une charge supplémentaire. De sorte que, la personne est obligée de développer des stratégies d'adaptation en fonction de sa personnalité, afin de réduire l'état d'inconfort psychologique provoqué par ces consignes et qu'elle ressent. Festinger (1956) a appelé cet état d'inconfort la dissonance.

Plus la dissonance sera forte, plus le travail de réduction de cette dissonance sera important, de même que la sollicitation du système nerveux. Ce phénomène peut entraîner à la longue plusieurs types de douleurs telles que la fatigue, les maux de tête, le stress et par la même influé sur les comportements sécuritaires.

❖ *Soutien social*

Au niveau du soutien social accordé par les supérieurs que ce soit lors de la réalisation des tâches, des échanges et en cas de difficulté d'ordre personnel ; 46,5% des enquêtés disent qu'ils bénéficient de ce soutien. En ce qui concerne le soutien reçu de la part des collègues ; 80,4% déclarent qu'ils peuvent compter sur leurs collègues.

Ces résultats montrent que la qualité des relations et de la communication avec la hiérarchie au sein de l'entreprise n'est pas bonne ce qui couve des tensions et des sentiments de mal être qui déteignent aussi bien sur la santé des travailleurs que sur les performances de l'entreprise. D'ailleurs les travaux de Saint-Hilaire (2008), ont établi que des relations de qualité avec la hiérarchie peuvent aider à gérer le stress et les émotions négatives, tandis que de mauvaises relations peuvent constituer une source

de stress et donc jouer le rôle de stresseurs. De même, Niedhammer et al (2009), vont déduire sur la base d'analyse de 11 cohortes distinctes qu'un faible soutien social est un facteur de risque pour la santé tout comme l'a évoqué Karasek(1990).

Par contre le sentiment de valorisation, d'aide, qui représente pour chaque travailleur un motif d'expression de son identité et un symbole d'appartenance à un groupe est présent au niveau des relations entre collègues. De plus, cette entraide qui se remarque entre collègue facilite la réalisation des tâches tout en permettant une reconnaissance symbolique des compétences au sein du groupe social. En définitive ce soutien social qui existe entre collègue agit comme une barrière de protection que DEJOURS (1993) appelle stratégies collectives de défense.

#### ❖ *Complexité du travail*

Parmi les enquêtés 58,7% ont déclaré que leur travail n'est pas du tout facile (complexe).

Selon Spenner (1983), la complexité du travail n'est pas nécessairement un facteur de risque, elle peut au contraire être un élément de la qualification. A travers ses propos, il se remarque que la difficulté d'un travail dépend des compétences et de l'expérience de celui qui l'exerce.

Cette difficulté ressentie dans l'exécution du travail pourrait donc être la cause d'une inexpérience de certains agents interrogés ou être imputable à la mauvaise adéquation entre le profil et le poste.

Cependant, lorsqu'on considère le travail en fonction de son aspect physique (postures, forces déployées, déplacement...) et de la mobilisation mentale qu'il peut demander, nous pouvons dire que les enquêtés courent des risques peut être évoquée. Dans la mesure où les données de l'enquête ont révélé que la majorité d'entre eux souffrent de maladies telles que les troubles musculo-squelettiques, la fatigue générale, l'hypertension etc. De plus l'intensité du travail peut constituer un risque pour la santé du travailleur lorsqu'il ne dispose pas d'une grande autonomie dans le travail comme c'est le cas pour 46,5% des enquêtés. Il peut également constituer un risque comme l'a

signifié Karasek, lorsque l'individu ne dispose pas de soutien social comme c'est le cas dans l'étude pour 53,5% des enquêtés qui ne disposent pas du soutien de la part de la hiérarchie.

En conclusion la complexité du travail peut avoir des effets néfastes aussi bien sur la santé des enquêtés que sur leur rendement.

❖ *Participation au travail*

La marge de manœuvre des enquêtés au niveau de la participation à l'organisation du travail est assez faible (42%).

Selon plusieurs auteurs dont Niedhammer (1998), une faible autonomie dans le travail doit être considérée comme un facteur de risque pour la santé mentale. Pour Kohn et Schooler (1982), une faible autonomie au travail risque d'entraîner des changements intellectuels et mentaux au niveau de l'emploi et déteindre sur la qualité de vie hors travail.

❖ *Effort mental*

Les résultats de l'enquête ont révélé que 71,4% des enquêtés signalent que leur travail requière un grand effort mental contrairement au 28,6% restant.

L'effort mental est intrinsèquement lié à la tâche et à son degré de complexité. Ainsi, plus la tâche est complexe, plus elle demandera un recueil et un traitement d'information plus grand qui vont faire intervenir les compétences du travailleur, les moyens dont ils disposent pour réaliser ce qu'on lui demande, l'autonomie dont il dispose et le délai prescrit. Par conséquent la planification et la gestion de la tâche deviennent coûteuses pour le psychisme du travailleur. Cette sollicitation accrue peut entraîner à la longue, une baisse de performance chez le travailleur comme l'a notifié Sperando (1980) et des problèmes de santé comme la fatigue, l'épuisement déjà remarqués au sein de l'échantillon.

Cependant, il est à souligner que la sous sollicitation peut avoir également des conséquences comme l'ennui, une baisse de l'estime de soi et un sentiment de dévalorisation.

Pour finir, divers éléments du travail (complexité du travail, participation au travail ; effort mental, contradiction des consignes et soutien social) et d'autre émanant de la personne (âge, sexe, statut et ancienneté) peuvent expliquer les accidents et maladies. Par conséquent, la seconde hypothèse de cette étude qui affirme que les facteurs organisationnels et psychosociaux sont à l'origine de nombreux risques professionnels est vérifiée.

### **2-3- Le stress**

Les effets du stress que l'enquête a mis à nu se mesurent en termes de douleurs physique, émotionnelle et intellectuelle. Ainsi, les douleurs physiques dominantes ressenties au cours des six derniers mois par les enquêtés sont : les douleurs musculaires 21,6%, les maux de tête 19%, la fatigue 18,1%, les douleurs articulaires avec 14,1%. Quant aux douleurs émotionnelles et intellectuelles ressenties au cours des six derniers mois, 22,3% de la population déclare avoir ressenti de la nervosité ; 13,5% ont parlé d'oublis ; 12,7% de vertige ; 10,3% d'irritabilité ; 9,5% de manque d'initiative et 7,1% d'angoisse.

La présence de tous ces maux signale que le stress est une réalité au sein de l'échantillon.

#### *❖ Facteurs susceptibles de provoquer le stress*

##### *- Les soucis*

Les résultats de l'enquête montrent que 76% des travailleurs ont des soucis. Ces soucis sont d'une part d'ordre professionnel donc lié au travail 33%, d'autre part d'ordre familial 22% et le cumul des deux précédents soucis donne 21%.

De ces résultats, il ressort que le stress n'est pas seulement lié au travail. Il peut être le résultat des interférences entre les difficultés de la vie familiale et celles professionnelles.

- Les facteurs organisationnels

Les enquêtés ont reconnu que le travail exige d'eux une grande demande psychologique au niveau de la complexité (58,7%) et de l'effort mental (71,4%). Cette demande psychologique forte que requiert le travail peut être également source de stress.

Les consignes contradictoires répétées (80,9%) entraînent souvent de la dissonance cognitive et sont également vecteurs de stress.

Au niveau des relations de travail, le manque de soutien de la part des supérieurs hiérarchiques (46,5%) peut induire un sentiment de stress.

Enfin, la marge de manœuvre faible qui est ici la participation à l'organisation du travail (42%), peut être générateur des risques de stress chez les salariés.

En somme, tous ces facteurs affiliés au travail et à son organisation entraînent effectivement des risques de stress ce qui nous permet de valider l'hypothèse n°3 (les conditions de travail, la mauvaise organisation du travail entraînent un déséquilibre entre les contraintes de l'activité et les ressources du travailleur favorisant ainsi les risques de stress). Tout comme l'a affirmé Ferreri dans son ouvrage *Travail, stress et adaptation*, les stressseurs qui touchaient le plus grand nombre de personnes étaient liés à la charge de travail, aux conflits interpersonnels (problèmes de communication, objectifs flous, changeants) et au manque de reconnaissance (projets abandonnés, objectifs irréalistes et incohérents, manque de motivation).

Cependant, chaque individu possède un seuil de sensibilité, de compréhension et de vulnérabilité propre qui conditionne ses modalités et ses capacités à faire face aux événements. Partant de ce fait, les situations pouvant être considérées par un individu comme stressantes peuvent ne pas l'être pour un autre. Bref, l'état de stress dépend de la sensibilité de chacun.

## **2-4- Représentations et perceptions des répondants sur les risques professionnels et leurs appréciations sur les mesures de préventions existantes au PAC**

### *❖ Connaissance sur les risques professionnels*

Les résultats de l'enquête révèlent que 68% des enquêtés ont une connaissance sommaire de ce que c'est qu'un accident de travail et savent qu'ils doivent être déclarés à l'employeur mais aussi à la CNSS.

Par contre 54% d'entre eux ignorent ce qu'on appelle maladie professionnelle. De même la majorité (64%) ignore que les maladies professionnelles doivent être déclarées aussi à la CNSS.

Ces résultats constatés au niveau des accidents de travail ne sont pas étonnant car, des questions ont été posées au niveau du centre de santé pour savoir les raisons de la non déclaration de tous les accidents de travail encore que le nombre est faible. Les raisons avancées étaient que les travailleurs compte tenu de la prise en charge octroyé par le PAC préféraient ne pas entamés les démarches administratives nécessaires pour la déclaration des accidents de travail.

Il convient alors de constater qu'un déficit d'information concernant les risques professionnels subsiste puisque la déclaration des risques professionnels est obligatoire.

### *❖ Connaissances sur les mesures de prévention*

La majorité des travailleurs soit 60% ne sait pas ce qu'on appelle équipement de protection individuelle.

Ce constat est paradoxal car bon nombre d'entre eux les voient, les utilisent mais ne savent pas que c'est par ce terme qu'ils sont désignés.

Il est également à noter que 60% des activités menées par les enquêtés nécessitent le port d'équipement de protection. Mais force est de remarquer que la plupart d'entre eux ne mettent pas ces EPI.

Concernant les motifs de l'inutilisation des mesures de prévention, 19% n'ont donné aucune explication sur les raisons qui les motivent à ne pas respecter le port des EPI. En plus de ceux qui ont coché les quatre différentes propositions faites : parce qu'ils ne sont pas nécessaires 17%, par négligence 6%, parce qu'ils ne sont pas efficaces 5%, parce qu'ils retardent 2%, certains ont donné d'autres types de réponse et représentent 51%. Parmi eux certains disent qu'ils portent leur EPI (29%) d'autres ne portent pas parce qu'ils n'en ont pas encore reçu (16%), d'autres en fonction de leur croyance disent qu'il ne faut pas se cantonner à ces mesures de protection mais plutôt prier et s'en remettre à Dieu ou aux mânes de nos ancêtres dans l'exercice du travail. Ces derniers représentent 6% de l'échantillon.

Face à ces résultats, il ressort que certains des travailleurs sont influencés par leur culture ou croyance ce qui agit sur leur comportement sécuritaire.

Cependant, il ne faudrait pas perdre de vue qu'il se pose un problème d'information et de formation des travailleurs sur les questions de sécurité au travail. Cela est d'autant plus perceptible à l'aide des questions posées sur les formations.

En effet, 89% de la population d'étude déclare ne pas avoir reçu de formation sur les risques liés à leur métier ou au poste de travail. Ils affirment néanmoins connaître les risques qu'ils encourent puisqu'ils les côtoient chaque jour où ils travaillent. Mais cela n'est pas suffisant pour affirmer les appréhender.

Pour ce qui est des formations professionnelles, seulement 46% affirment en avoir bénéficié. De plus lors, de l'enquête, nous avons eu l'occasion d'écouter certaines conversations où certains des travailleurs se plaignaient que des magouilles se font au moment de l'octroi des dites formations. De sorte que certains privilégiés recevaient régulièrement des formations au détriment d'autres qui normalement devraient en bénéficier si la logique des textes établis au PAC se suivait.

❖ *Rôle des agents de santé et du comité d'hygiène et de sécurité*

Au sujet des visites effectuées par les agents de santé et des membres du CHS, 87% des enquêtés disent qu'ils ne reçoivent pas la visite des agents de santé ou des membres du CHS.

Ce résultat reflète les réalités du terrain puisque le comité d'hygiène et de sécurité qui devrait s'occuper de la gestion des questions de santé et sécurité au travail n'est plus opérationnel depuis trois ans. Par conséquent, les travailleurs n'ont pas accès à des séances de sensibilisation et d'information sur les risques professionnels.

Les agents de santé quant à eux sont plus préoccupés par le volet curatif que préventif ; ce qui explique leur absence sur les lieux du travail.

Compte tenu de ces deux facteurs, certains résultats issus du dépouillement des fiches d'enquête ne concordent pas avec les réalités du PAC car 5% de la population d'étude disent recevoir par moment la visite des agents et 8% déclarent qu'ils sont actifs sur le terrain.

❖ *Suivi médical*

Le suivi médical se rapporte aux visites médicales qu'offre le Port Autonome de Cotonou. Globalement 49% des participants ont répondu bénéficier de visite annuelle, 28% ont répondu bénéficier de visite annuelle et d'embauche. De plus 8% ont parlé de visite d'embauche enfin 5% déclarent ne bénéficier d'aucune visite.

De façon claire le PAC n'octroie que deux types de visite médicale : les visites d'embauche et annuelle. Apparemment ici certains résultats sont erronés même si la plupart des réponses sont proches de la réalité.

En conclusion, la promotion de la santé des travailleurs est effective même si les rapports de ces visites annuelles ne sont pas envoyés à la CNSS comme cela devrait se faire normalement.

❖ *Perception sur les facteurs environnementaux*

La plupart des enquêtés (69%) considèrent leur organisation et condition de travail perturbantes ou défavorables. Ainsi, les éléments du travail considérés comme potentiellement préjudiciable pour la santé par les participants sont : la présence et manipulation de produits (poussières, soufre, clinker, graisse...) représentent 21%, le stress représente 19%, le risque lié à la navigation (froid, houle...) compte pour 8%, les services de nuit représentent 6%, les postures et travail sur écran comptent pour 5%, la force physique de travail représentent 3% et les bruits des machines 2%.

Tous les éléments suscités ne sont pas anodins en ce sens qu'ils ont des effets négatifs sur l'organisme. Lorsqu'on prend par exemple les services de nuit, qui ont pour conséquence immédiate sur l'organisme les troubles du sommeil, l'étude de Cazamian (1996), a établi qu'à long terme, le travail de nuit provoque une sur-fatigue et une usure prématurée de l'organisme. Il provoque également des risques coronariens et cardio-vasculaires accrus (Ha et al, 2001). Pour ce qui est du stress, ces effets sur l'organisme ont été déjà mentionnés plus haut.

Cependant, malgré cet environnement qui comporte assez de risques, la majorité des enquêtés a déclaré qu'il porte un intérêt important pour leur travail (87%).

Au niveau de la satisfaction au travail, seulement 57% de l'échantillon disent qu'ils sont très contents de leur travail. Parmi les 43% restants qui sont moins satisfaits par leur travail, certains ont justifié leur position par les conflits qui naissent soit à cause du niveau de raisonnement plutôt bas de certains de leur collègue, soit parce que leur supérieur est moins qualifié qu'eux et commet beaucoup plus d'erreur qu'ils doivent gérer ou encore à cause de la routine que comporte leur travail.

Cette insatisfaction peut jouer un rôle dans la survenue d'accident ou avoir un rôle sur la santé mentale et enfin déteindre sur les performances au travail.

Au vue de tout ce qui précède, la perception des travailleurs sur les risques présents au PAC joue effectivement un rôle dans leur survenue et l'application des mesures de prévention. Par conséquent, l'hypothèse n°4 est vérifiée.

### **3- Suggestions**

Au terme de l'analyse, il importe que des suggestions soient adressées aux différents acteurs du PAC. Cependant une énumération des propositions faites par les agents du PAC sera présentée avant la présentation des propositions de l'étude.

Pour les travailleurs l'amélioration de la politique de prévention des risques professionnels passe par :

- L'opérationnalisation du CHS. En effet, il s'agit d'un cadre privilégié de dialogue entre employeurs et travailleurs sur les questions de sécurité et santé au travail. Cependant cet outil de gestion des risques professionnels ne saurait exister si les autorités du PAC ne le décident et se rendent un peu plus disponibles afin de coopérer avec les structures en charge de santé et sécurité au travail comme la Direction du Travail et la CNSS.
- Les formations. Elles seront d'abord offerte aux membres du CHS, qui à leur tour élaboreront des plans de formations, de sensibilisation et d'information en direction des agents du PAC. Car la plupart ignorent tout des questions de santé et sécurité au travail. Pour ce qui relève des formations professionnelles, il faudrait arrêter avec leur politisation et les octroyer aux agents ayant droit.
- Le renouvellement des EPI. Ce point est primordial et il sera placé sous la supervision des membres du CHS.
- La mise en place de meilleure condition de travail aux agents. Cela passe par la construction des infrastructures, l'achat d'équipement de travail (tels que les sièges ergonomiques) et l'instauration d'un système managérial plus participatif.

A ces différentes suggestions nous ajoutons celles-ci :

- L'élaboration d'un document unique dans lequel sera inscrit le programme d'activités du CHS au titre de l'année en cours, l'inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail, les différents accidents de travail déjà survenus, leur

localisation et leur taux de fréquence. Il faudrait également mentionner dans ce document les maladies liées à la profession décelées.

- L'institution des groupes de parole au sein de l'entreprise dirigés par des psychologues dans lesquels les individus pourront extérioriser leur mal être et pourquoi pas développer aussi bien des stratégies individuelles au stress (coping) que des stratégies collectives.

## **CONCLUSION GENERALE**

Cette étude intitulée « Contribution à l'amélioration de la politique de prévention des risques professionnels » avait pour objectif de participer à l'élucidation des facteurs de risques professionnels pour une meilleure performance du PAC et la préservation de la santé des travailleurs. Ainsi, les résultats de la recherche ont montré que :

- Le taux de prévalence des accidents de travail est de 13% et que celui des accidents de trajet est de 30%. De plus la plupart de ces accidents de travail sont imputables à l'erreur humaine (50%). Concernant les maladies liées à la profession, le taux de prévalence est de 38% ;

- Les facteurs psychosociaux pouvant expliquer la survenue des risques professionnels sont le sexe, l'âge, le statut professionnel et l'ancienneté. En ce qui concerne les facteurs organisationnels, il y a la complexité du travail, les contradictions entre les consignes, l'effort mental, le manque de soutien social et le déficit d'autonomie ;

- Le stress est présent car la plupart des travailleurs se plaignent de douleurs physiques telles que les douleurs musculaires (21,6%), les maux de tête (19%), la fatigue (18,1%) et les douleurs articulaires (14,1%). Ils ont développé également des douleurs émotionnelle et intellectuelle que sont entre autres la nervosité (22,3%), l'oubli (13,5%). De plus ce stress est la résultante des difficultés d'ordre familial (22%), des difficultés professionnelles (21%) ou encore des deux en même temps (33%) ;

- La majorité des enquêtés soit 68% a une connaissance sommaire sur les accidents de travail et sait qu'ils doivent être déclarés à la CNSS. Par contre, seulement 46% d'entre eux savent ce que c'est qu'une maladie professionnelle et la quasi-totalité d'entre eux soit 64% ne sait pas que les maladies doivent être elles aussi déclarées ;

- 60% de l'échantillon ignore ce qu'on appelle EPI et les motifs d'inutilisation de ces mesurent de protection sont variés ;

- Des problèmes de formation se posent et les agents de santé et les membres du CHS ne jouent pas leur rôle ;

- 69% des enquêtés se plaignent de leur condition de travail et de l'environnement de travail même si la majorité 87% porte un intérêt particulier pour leur travail ;
- Des transformations de poste de travail à travers des interventions ergonomiques s'avèrent nécessaire.

Compte tenu de ces résultats un certain nombre d'approche de solution a été suggéré aux autorités en charge du Port Autonome de Cotonou pour une meilleure organisation des mesures de prévention des risques professionnels.

Nous avons le sentiment d'avoir abordé de façon globale la problématique des risques professionnels, même si elle aurait été plus intéressante si l'étude s'était consacrée à un corps de métier. Ainsi cet aspect souligné pourrait constituer un élément à explorer par d'autres recherches.

## REVUE BIBLIOGRAPHIQUE

- 1- Ahogni, H. (2009). Approches pour une meilleure organisation des mécanismes de prévention des risques professionnels au Port Autonome de Cotonou. Mémoire de licence non publié, Université d'Abomey-Calavi, p.7-20.
- 2- Beatson, M., & Coleman, M. (1997). International comparisons of the economic costs of work accidents and work-related ill health, » in *Costs and Benefits of Occupational Safety and Health : Proceedings of the European Conference on Costs and Benefits of Occupational Safety and Health*, J. Mossink and J. Licher, eds., the Hague, 28-30 May, 1997.
- 3- Boton, F. (2001). Les travailleurs face à la prévention des risques professionnels : cas de la SOBEMAP. Mémoire de maîtrise non publié, Université d'Abomey Calavi.
- 4- Boton, F. (2011). Cours d'ergonomie (Psychologie de la vie sociale et professionnelle, 4<sup>ème</sup> année).
- 5- Bureau International du Travail, (2002). Travail dans les ports; répercussions sociales des nouvelles méthodes de manutention. IX + 124 pp, ISBN 92-2-21 24 20-0.
- 6- CHST : Comité d'Hygiène et de Sécurité au travail (2010). Les différents concepts de prévention des risques professionnels. Dossier CHST (2010).
- 7- De la Garza, C., & Weill-Fassina, A. (2000). Régulations horizontales et verticales du risque. In Benchekroun H., & Weill-Fassina, A. (Ed.) *Le travail collectif. Perspectives actuelles en ergonomie* (pp. 217-234). Toulouse : Octarès -Éditions.
- 8- Dejours, C. (2000). *Travail: usure mentale*. Editions Bayard. Paris.
- 9- Ehrlich, I., & Becker, G. (1972). Market insurance, self-insurance, and self-protection. *Journal of Political Economy*, p. 623-648.
- 10- Fischhoff, B., Lichtenstein S., Slovic P., Derby S.L., & Keeney R. L. (1981). *Acceptable risk*. Cambridge : University Press.
- 11- Hale, A.R., & Glendon, A.I. (1987). *Individual Behaviour in the control of danger*. Amsterdam: Elsevier.

- 12-INRS : Institut National de la Recherche et de la Sécurité. (2006). Document pour le médecin du travail. N° 106. [www.inrs.fr](http://www.inrs.fr)
- 13-INRS : Institut National de la Recherche et de la Sécurité. (2009). Travail sur écran.
- 14-Kemoko, A. CHS, fascicule sur l'outil de management des risques professionnels dans les entreprises, p.64.
- 15-Kohn, M.L. et Schooler C. (1982). Job Conditions and Personality: A Longitudinal Assessment of Their Reciprocal Effects, *American Journal of Sociology*, vol. 87, p. 1257-1286.
- 16-Kouabenan, D. R. (1999). Explication naïve de l'accident et prévention. Paris : Presses Universitaires de France.
- 17-Kouabenan, D. R., Cadet, B., Hermand, D., & Munoz Sastre, M. T. (2007). Psychologie du risque : Identifier, évaluer, prévenir. Bruxelles : De Boeck Université.
- 18-Kouadio, N. (2005). Etude des facteurs explicatifs de la survenue des accidents du travail dans les entreprises du secteur privé en Côte d'Ivoire. DESS d'Analyses Statistiques Appliquées au Développement, ENSEA d'Abidjan.
- 19-Legeron, P. (2001). Stress au travail.
- 20-Leplat, J. (1985). Erreur humaine, fiabilité humaine dans le travail. Paris : Armand Colin.
- 21-Leplat, J., & Cuny, X. (1979). Les accidents du travail. 2<sup>e</sup> édition, Collection que sais-je ? PUF, Paris.
- 22-Mouton, J. P. (2003-2006). La sécurité en entreprise. 2<sup>e</sup> édition, p.18-19.
- 23-Niedhammer, I., Goldberg M., Leclerc A., Bugel I. et David S. (1998). Psychosocial factors at work and subsequent depressive symptoms in the Gazel cohort, *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, vol. 24, n° 3, p. 197-205.
- 24-OETH : Obligation d'emploi des personnes handicapées. (2009). Préventions des risques psychosociaux dans le secteur médico-social. Rapport d'étude (2009). [www.oeth.org](http://www.oeth.org)

- 25-Orou, A. A. (2010). Amélioration des conditions de santé et sécurité au travail a Bénin Télécom SA. Mémoire de licence non publié, Université d'Abomey Calavi.
- 26-Pereira, R. (2012). Cours de santé au travail (ATSS, cycle I).
- 27-Rabardel, P., Fassina W. (2007). Point de vue ergonomique sur les facteurs psychosociaux de risques pour la santé.
- 28-Saint-Hilaire, F. (2008). Leadership Theories: Toward a Relational Model, Université Laval, Québec.
- 29-Six, F. (1999). De la prescription à la préparation du travail. Apports de l'ergonomie à la prévention et à l'organisation du travail sur les chantiers de BTP. Université Charles-de-Gaulle, Lille3.
- 30-Spenner, K. (1983). Deciphering Prometheus: temporal change in the skill level of work, American Sociological Review, vol. 48, n° 6.
- 31-Weill-Fassina, A., Valot Cl. (1998). Le métier, ça va mais le problème c'est ce qu'il y a autour. In M.F. Dessaigne et I. Gaillard, Des évolutions en ergonomie. Toulouse, Octarés éditions, p. 75-88.
- 32-Wisner, A. (1995). Réflexions sur l'ergonomie. Toulouse Octarés éditions, p. 33-40.

## **TABLE DES MATIERES**

Dédicace .....	i
Remerciements .....	ii
Liste des sigles et abréviations .....	iii
Liste des graphiques .....	iv
Liste des tableaux .....	v
Résumé .....	vi
Sommaire .....	viii
INTRODUCTION GENERALE .....	1
PREMIERE PARTIE : cadre théorique et méthodologie de l'étude .....	3
CHAPITRE 1 : Cadre théorique .....	4
1- Revue de littérature .....	4
1-1- Clarification conceptuelle .....	4
1-1-1- Le concept de risques professionnels .....	4
1-1-2- Le concept de prévention .....	8
1-2- Etat de la question .....	11
1-2-1- La prévention des risques selon l'approche médico-légale .....	11
1-2-1-1- Les réglementations sur le plan international .....	11
1-2-1-2- Les réglementations au plan national .....	12
1-2-2- La prévention des risques selon l'approche économique .....	13

1-2-3- La prévention des risques selon l'approche ergonomique .....	14
1-2-4- La prévention des risques selon l'approche psychosociologique .....	16
2- Problématique.....	19
3- Hypothèses et objectifs de l'étude .....	22
3-1- Hypothèses de l'étude .....	22
3-2- Objectif de l'étude .....	23
CHAPITRE 2 : Méthodologie de l'étude .....	25
1- Dimension Théorique .....	25
1-1- Cadre et population de l'étude .....	25
1-2- Echantillonnage .....	25
1-3- Technique de collecte .....	26
1-4- Traitement des données .....	27
2- Dimension Empirique .....	27
3- Difficultés .....	27
DEUXIEME PARTIE : cadre physique et résultats de l'enquête .....	28
CHAPITRE 3 : Présentation de l'entreprise .....	29
1- Historique et évolution du PAC .....	29
2- Activités, cadre juridique et structure Organisationnelle .....	30
2-1- Activités et missions .....	30
2-2- Cadre juridique .....	31
2-3- Structure organisationnelle .....	31

2-3-1- Les organes de décision .....	31
2-3-2- Les organes de gestion .....	32
3- Mesures mises en œuvre par le PAC .....	34
3-1- Les dispositions sanitaires .....	34
3-2- Les dispositions sécuritaires .....	35
CHAPITRE 4: Présentation des résultats, discussion et suggestions.....	37
1- Présentation des résultats .....	37
1-1- Caractéristiques personnelle et professionnelle des enquêtés .....	37
1-2- Evaluer le taux de prévalence des risques professionnels .....	39
1-3- Facteurs organisationnels et psychosociaux pouvant expliquer les accidents de travail et les maladies professionnelles .....	40
1-4- Stress .....	44
1-5- Représentations et perceptions des répondants sur les risques professionnels et leurs appréciations sur les mesures de préventions existantes au PAC .....	46
1-6- Analyse ergonomique de situation de travail .....	51
1-6-1- Analyse ergonomique du métier de mécanicien .....	51
1-6-1-1- Origine, conséquence de l'écart travail prescrit - travail réel et établissement des liens de causalité .....	53
1-6-1-2- Quelques recommandations .....	56
1-6-2- Analyse ergonomique du métier d'agent de bureau .....	57
1-6-2-1- Origine, conséquence de l'écart travail prescrit - travail réel et établissement des liens de causalité.....	58
1-6-2-2- Quelques recommandations .....	59
2- Discussion .....	60
2-1- Taux de prévalence des accidents de travail et maladie professionnelle .....	60

2-2- Les facteurs organisationnels et psychosociaux qui sont impliqués dans la survenue des accidents de travail et des maladies professionnelles .....	61
2-2-1- Les facteurs psychosociaux .....	61
2-2-2- Les facteurs organisationnels .....	63
2-3- Le stress .....	67
2-4- Représentations et perceptions des répondants sur les risques professionnels et leurs appréciations sur les mesures de préventions existantes au PAC .....	69
3- Suggestion.....	73
CONCLUSION GENERALE .....	75
Références bibliographiques .....	I
Table des matières.....	IV
Annexes.....	VIII
Annexe1 : les figures.....	VIII
Annexe2 : La grille d'observation.....	XI
Annexe3 : Les questionnaires.....	XII
Annexe4 : Les photos .....	XVII

## ANNEXES

### Annexe 1 : Les figures

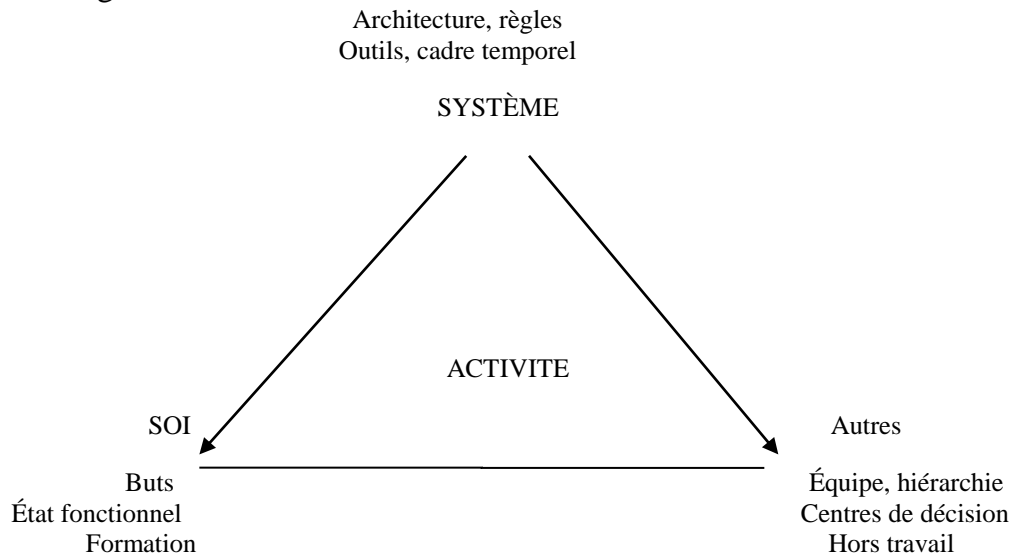


Figure 1: L'activité au cœur de la gestion de la situation de travail (Weill-Fassina, Teiger 1998).

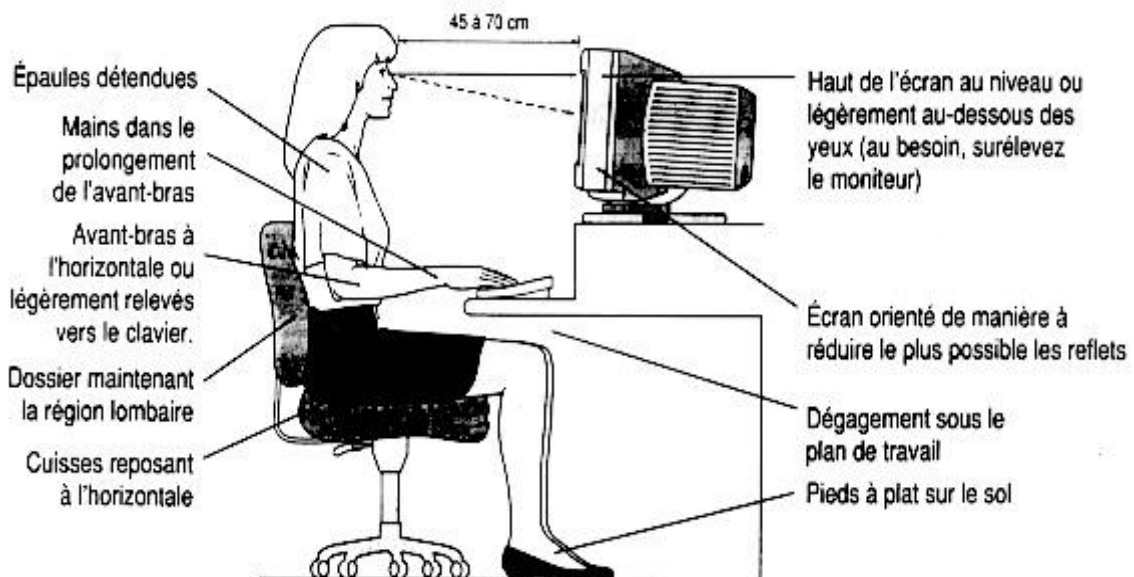
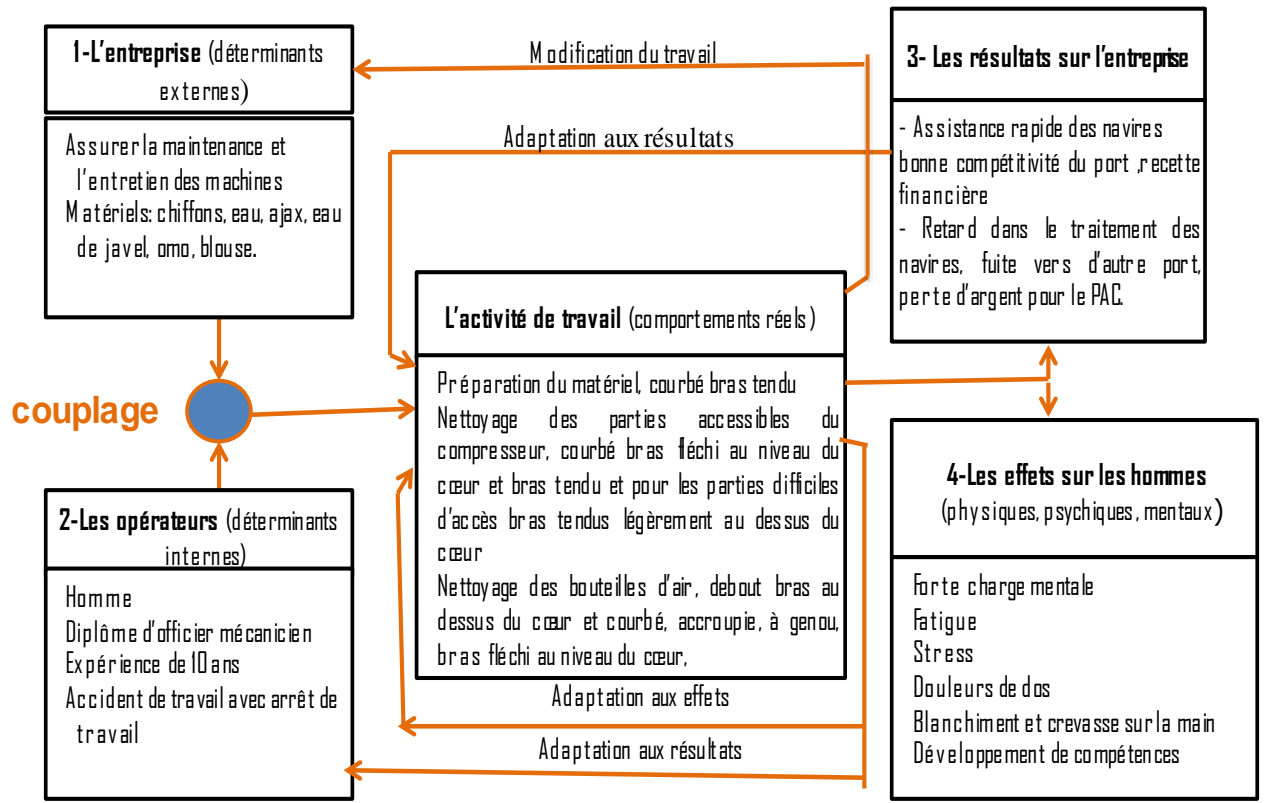


Figure 2 : Travail sur écran

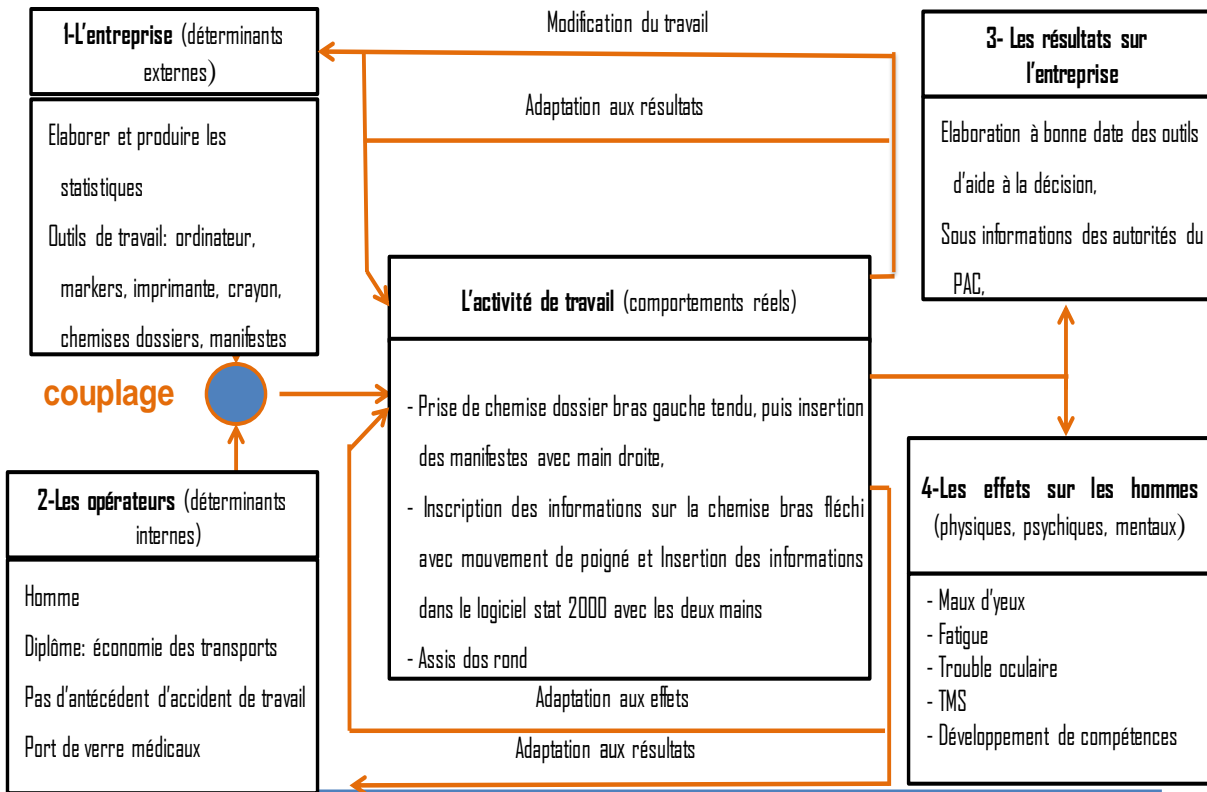
## Le modèle de Jacques Leplat adapté par J. Christol et G. de Terssac



### Interprétation du schéma récapitulatif des tâches de l'officier mécanicien

La volonté personnelle de l'opérateur à bien faire son travail en respectant les consignes énoncées par les supérieurs hiérarchiques (allumage et extinction des machines, contrôle de l'essence dans les moteurs, vérification du stockage du gasoil dans les caisses du navire, vérification du fonctionnement de la pompe à incendie, entretien des machines...) l'amène à effectuer le travail avec des interruptions, à faire le travail même sans les équipements de protection en adoptant des postures contraignantes et à avoir des conduites additives. Ce qui conduit à une grande sollicitation mentale, des douleurs de dos, une fatigue enfin de journée, des problèmes cutanés et d'audition. Et par conséquent une baisse en termes de qualité à long terme pour l'entreprise.

## Le modèle de Jacques Leplat adapté par J. Christol et G. de Terssac



### Interprétation du schéma récapitulatif des tâches de l'économiste

L'opérateur dans le but de bien réaliser les tâches à lui assignées par le PAC (élaboration et production des statistiques) travaille d'arrache-pied tout en adoptant des positions contraignantes ceci conduit à une grande sollicitation mentale, à une fatigue enfin de journée et des troubles oculaires.

**Annexe 2** : grille d'observation

Grille d'observation

Items	Appréciations			Note des observations
	Mauvaise	Acceptable	Bonne	
1- L'environnement de travail				
Eclairage naturelle ou artificiel				
Position de l'éclairage				
Aération utilisée et position				
Forme des chaises ou fauteuils				
Inventaire des objets et matériels de travail				
Position des objets par rapport à l'opérateur				
Distance entre les matériels et l'opérateur				
Présence de vibration (bruit...)				
Présence d'humidité				
Présence de chaleur				
Présence de substance chimique				
2- Comportements de l'opérateur				
Postures				
Durée de posture				
Possibilité de changement des postures				
Le nombre de déplacement				
3- Par rapport aux grandes fonctions sollicitées				
Yeux				
Oreilles				
Nez				
Les membres supérieurs				
Les membres inférieurs				
4- L'activité				
Durée				
Effets				

**Annexe 3** : Questionnaires

**FICHE D'ENQUETE**

N°

**I. Caractéristiques personnelles et professionnelles**

1	Age : <input type="text"/> <input type="text"/> ans
2	Sexe : <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> F
3	Ancienneté : <input type="text"/> <input type="text"/>
4	Statut : <input type="checkbox"/> Cadre Supérieur <input type="checkbox"/> Cadre moyen <input type="checkbox"/> Cadre permanent <input type="checkbox"/> Agent de maîtrise <input type="checkbox"/> Agent d'exécution <input type="checkbox"/> Agent contractuel

**II- Représentations et perceptions**

5	Que savez-vous des accidents de travail ? ..... .....
6	Avez-vous été victime d'accident de travail ? <input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> NON Si oui le(s)quel(s) ?..... Et quelle en est la cause ?.....
7	Avez-vous été victime d'accident de trajet en venant, ou en quittant le travail, ou encore en allant manger ? <input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> NON
8	Savez-vous que les accidents de travail doivent être déclarés à la caisse nationale de sécurité sociale(CNSS) ? <input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> NON
9	Que savez-vous des maladies professionnelles ? ..... .....
10	Avez-vous développé une maladie due à votre travail après votre embauche au PAC ?

	<input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> NON Si oui laquelle ?.....
11	Pensez-vous que votre travail peut vous rendre malade ? <input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> NON Si oui comment?.....
12	Connaissez-vous des mesures de protection individuelles ou collectives? <input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> NON si oui citez ?.....
13	Votre travail nécessite-t-il le port d'équipement de protection individuelle ? <input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> NON
14	Portez-vous effectivement ces outils de protections ? <input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> NON Si non pourquoi ? <input type="checkbox"/> Par négligence /oubli <input type="checkbox"/> parce qu'ils ne sont pas nécessaires <input type="checkbox"/> Parce qu'ils vous retardent <input type="checkbox"/> parce qu'ils ne sont pas efficaces
15	Avez-vous reçu une formation sur les risques liés à votre poste à l'embauche ? <input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> NON
16	Avez-vous vous bénéficié des formations professionnelles ou de recyclage après embauche ? <input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> NON
17	Quelles sont les visites médicales dont vous bénéficiez ? <input type="checkbox"/> Visite d'embauche <input type="checkbox"/> Visite annuelle <input type="checkbox"/> Visite de reprise de travail <input type="checkbox"/> Pas de visite
18	Recevez-vous la visite des agents de santé et les acteurs du CHS sur votre lieu de travail ? <input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/> De temps en temps

### III- Stress

19	Durant ces derniers mois avez-vous ressenti des douleurs physiques ? <input type="checkbox"/> Maux de ventre <input type="checkbox"/> Maux de tête <input type="checkbox"/> Douleur musculaires <input type="checkbox"/> Douleurs articulaires <input type="checkbox"/> Troubles d'appétit ou de digestion <input type="checkbox"/> Essoufflements <input type="checkbox"/> Fatigue ou épuisement <input type="checkbox"/> Sueurs inhabituelles <input type="checkbox"/> Brûlures gastriques <input type="checkbox"/> Insomnie <input type="checkbox"/> Aucune <input type="checkbox"/> Autre (préciser) .....
20	Durant ces derniers mois avez – vous ressenti des douleurs émotionnelles et intellectuelles? <input type="checkbox"/> Angoisse <input type="checkbox"/> Vertige <input type="checkbox"/> Banalisation <input type="checkbox"/> Oublis <input type="checkbox"/> Nervosité <input type="checkbox"/> Excitation <input type="checkbox"/> Irritabilité <input type="checkbox"/> Douleur au niveau du cœur <input type="checkbox"/> Manque d'initiative <input type="checkbox"/> Aucune <input type="checkbox"/> Autre

	(préciser) .....
21	Avez – vous des soucis ? <input type="checkbox"/> Professionnels <input type="checkbox"/> Familiaux <input type="checkbox"/> Aucun <input type="checkbox"/> Autre (préciser) .....

**IV. Facteurs organisationnels et psychosociaux**

22	Quel intérêt portez-vous pour votre travail ? <input type="checkbox"/> Enormément <input type="checkbox"/> Beaucoup <input type="checkbox"/> Moyennement <input type="checkbox"/> Un peu <input type="checkbox"/> presque pas
23	Comment qualifiez – vous votre travail ? <input type="checkbox"/> facile <input type="checkbox"/> Très facile <input type="checkbox"/> Assez facile <input type="checkbox"/> Pas du tout facile
24	Etes-vous content de votre travail ? <input type="checkbox"/> Enormément <input type="checkbox"/> Beaucoup <input type="checkbox"/> Moyennement <input type="checkbox"/> Un peu <input type="checkbox"/> presque pas
25	Participez- vous à l'organisation du travail ? <input type="checkbox"/> Enormément <input type="checkbox"/> Beaucoup <input type="checkbox"/> Moyennement <input type="checkbox"/> Un peu <input type="checkbox"/> presque pas
26	Recevez – vous des ordres contradictoires de la part de vos supérieurs ? <input type="checkbox"/> Jamais <input type="checkbox"/> Parfois <input type="checkbox"/> Souvent <input type="checkbox"/> Toujours
27	Est – ce que votre travail vous demande un grand effort mental ? <input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> NON
28	Avez – vous été déjà aidé dans votre travail par vos supérieurs hiérarchiques? <input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> NON
29	Avez – vous été déjà aidé dans votre travail par vos collègues ? <input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> NON
30	Est – il facile d'échanger avec les supérieurs hiérarchiques ? <input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> NON
31	Est – il facile d'échanger avec les collègues ? <input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> NON
32	Pouvez – vous compter sur les supérieurs hiérarchiques pour vous écouter au bureau lorsque vous avez des difficultés d'ordre personnel ? <input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> NON
33	Pouvez – vous compter sur les collègues pour vous écouter au bureau lorsque vous avez des difficultés d'ordre personnel ? <input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> NON
34	Vos suggestions pour l'amélioration et le renforcement de cette politique de prévention des risques professionnels ? .....

	.....
--	-------

## QUESTIONNAIRE DE KARASEK

### Axe de la latitude décisionnelle

1	Dans mon travail, je dois apprendre des choses nouvelles <input type="checkbox"/> Pas du tout d'accord <input type="checkbox"/> Pas d'accord <input type="checkbox"/> d'accord <input type="checkbox"/> Tout à fait d'accord
2	Dans mon travail, j'effectue des tâches répétitives <input type="checkbox"/> Pas du tout d'accord <input type="checkbox"/> Pas d'accord <input type="checkbox"/> d'accord <input type="checkbox"/> Tout à fait d'accord
3	Mon travail me demande d'être créatif <input type="checkbox"/> Pas du tout d'accord <input type="checkbox"/> Pas d'accord <input type="checkbox"/> d'accord <input type="checkbox"/> Tout à fait d'accord
4	Mon travail me permet de prendre souvent des décisions moi-même <input type="checkbox"/> Pas du tout d'accord <input type="checkbox"/> Pas d'accord <input type="checkbox"/> d'accord <input type="checkbox"/> Tout à fait d'accord
5	Mon travail demande un haut niveau de compétence <input type="checkbox"/> Pas du tout d'accord <input type="checkbox"/> Pas d'accord <input type="checkbox"/> d'accord <input type="checkbox"/> Tout à fait d'accord
6	Dans ma tâche, j'ai très peu de libertés pour décider comment je fais mon travail <input type="checkbox"/> Pas du tout d'accord <input type="checkbox"/> Pas d'accord <input type="checkbox"/> d'accord <input type="checkbox"/> Tout à fait d'accord
7	Dans mon travail, j'ai des activités variées <input type="checkbox"/> Pas du tout d'accord <input type="checkbox"/> Pas d'accord <input type="checkbox"/> d'accord <input type="checkbox"/> Tout à fait d'accord
8	J'ai la possibilité d'influencer le déroulement de mon travail <input type="checkbox"/> Pas du tout d'accord <input type="checkbox"/> Pas d'accord <input type="checkbox"/> d'accord <input type="checkbox"/> Tout à fait d'accord
9	J'ai l'occasion de développer mes compétences professionnelles <input type="checkbox"/> Pas du tout d'accord <input type="checkbox"/> Pas d'accord <input type="checkbox"/> d'accord <input type="checkbox"/> Tout à fait d'accord

### Axe demande psychologique

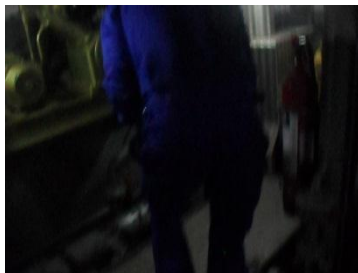
10	Mon travail me demande de travailler très vite <input type="checkbox"/> Pas du tout d'accord <input type="checkbox"/> Pas d'accord <input type="checkbox"/> d'accord <input type="checkbox"/> Tout à fait d'accord
11	Mon travail me demande de travailler intensément <input type="checkbox"/> Pas du tout d'accord <input type="checkbox"/> Pas d'accord <input type="checkbox"/> d'accord <input type="checkbox"/> Tout à fait d'accord
12	On me demande d'effectuer une quantité de travail excessive <input type="checkbox"/> Pas du tout d'accord <input type="checkbox"/> Pas d'accord <input type="checkbox"/> d'accord <input type="checkbox"/> Tout à fait d'accord
13	Je dispose du temps pour exécuter correctement mon travail <input type="checkbox"/> Pas du tout d'accord <input type="checkbox"/> Pas d'accord <input type="checkbox"/> d'accord <input type="checkbox"/> Tout à fait d'accord

14	Je reçois des ordres contradictoires de la part d'autres personnes <input type="checkbox"/> Pas du tout d'accord <input type="checkbox"/> Pas d'accord <input type="checkbox"/> d'accord <input type="checkbox"/> Tout à fait d'accord
15	Mon travail demande de longues périodes de concentration intense <input type="checkbox"/> Pas du tout d'accord <input type="checkbox"/> Pas d'accord <input type="checkbox"/> d'accord <input type="checkbox"/> Tout à fait d'accord
16	Mes tâches sont souvent interrompues avant d'être achevées, nécessitant de les reprendre plus tard <input type="checkbox"/> Pas du tout d'accord <input type="checkbox"/> Pas d'accord <input type="checkbox"/> d'accord <input type="checkbox"/> Tout à fait d'accord
17	Mon travail est très bousculé <input type="checkbox"/> Pas du tout d'accord <input type="checkbox"/> Pas d'accord <input type="checkbox"/> d'accord <input type="checkbox"/> Tout à fait d'accord
18	Attendre le travail de collègues ou d'autres départements ralentit souvent mon propre travail <input type="checkbox"/> Pas du tout d'accord <input type="checkbox"/> Pas d'accord <input type="checkbox"/> d'accord <input type="checkbox"/> Tout à fait d'accord

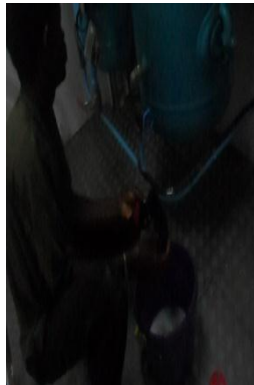
**Axe soutien social**

19	Mon supérieur se sent concerné par le bien-être de ses subordonnés <input type="checkbox"/> Pas du tout d'accord <input type="checkbox"/> Pas d'accord <input type="checkbox"/> d'accord <input type="checkbox"/> Tout à fait d'accord
20	Mon supérieur prête attention à ce que je dis <input type="checkbox"/> Pas du tout d'accord <input type="checkbox"/> Pas d'accord <input type="checkbox"/> d'accord <input type="checkbox"/> Tout à fait d'accord
21	Mon supérieur m'aide à mener ma tâche à bien <input type="checkbox"/> Pas du tout d'accord <input type="checkbox"/> Pas d'accord <input type="checkbox"/> d'accord <input type="checkbox"/> Tout à fait d'accord
22	Mon supérieur réussit facilement à faire collaborer ses subordonnés <input type="checkbox"/> Pas du tout d'accord <input type="checkbox"/> Pas d'accord <input type="checkbox"/> d'accord <input type="checkbox"/> Tout à fait d'accord
23	Les collègues avec qui je travaille sont des gens professionnellement compétents <input type="checkbox"/> Pas du tout d'accord <input type="checkbox"/> Pas d'accord <input type="checkbox"/> d'accord <input type="checkbox"/> Tout à fait d'accord
24	Les collègues avec qui je travaille me manifestent de l'intérêt <input type="checkbox"/> Pas du tout d'accord <input type="checkbox"/> Pas d'accord <input type="checkbox"/> d'accord <input type="checkbox"/> Tout à fait d'accord
25	Les collègues avec qui je travaille sont amicaux <input type="checkbox"/> Pas du tout d'accord <input type="checkbox"/> Pas d'accord <input type="checkbox"/> d'accord <input type="checkbox"/> Tout à fait d'accord
26	Les collègues avec qui je travaille m'aident à mener les tâches à bien <input type="checkbox"/> Pas du tout d'accord <input type="checkbox"/> Pas d'accord <input type="checkbox"/> d'accord <input type="checkbox"/> Tout à fait d'accord

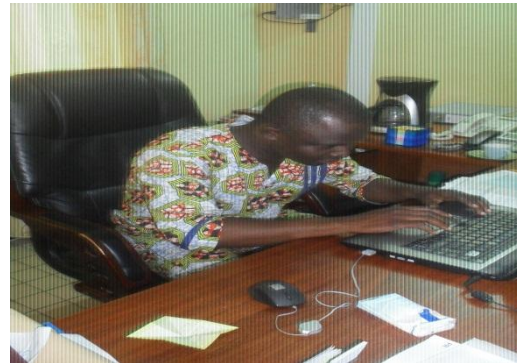
**Annexe4** : Les photos



Les différentes postures (courbé, bras fléchis, tête penchée) adoptées par l'opérateur pendant le nettoyage du compresseur.



Les différentes postures (debout, bras au-dessus du cœur, accroupis) prises par l'opérateur lors du nettoyage de la bouteille d'air.



L'opérateur assis et courbé en train de saisir les données des manifestes de navires