

# FACTEURS IMPACTANTS LE BIEN-ETRE DES MANUTENTIONNAIRES DE LA SOBEMAP A COTONOU

## **Béata Danielle Adjoua PANOU**

*Doctorante, Ecole doctorale pluridisciplinaire - Espaces, Cultures et Développement - Psychologie et Science de l'Education*

*Université d'Abomey Calavi*

*danyplad@yahoo.fr*

## **Olushégun Rodrigue FATOMBI**

*Docteur en Science de l'Education, Université d'Abomey-Calavi*

*merciange1963@yahoo.fr*

## **Clarisse NAPPORN**

*Maitre de Conférences Agrégés en sciences de l'Education*

*Université d'Abomey-Calavi*

*clarissenapporn@yahoo.fr*

## **Résumé :**

*La préservation de la santé mentale des travailleurs passe par la prise en charge des risques au travail. L'objectif était d'étudier les facteurs impactant le bien-être des manutentionnaires de la SOBEMAP de Cotonou en 2022. Il s'est agi d'une étude de nature mixte ayant consisté en un recueil prospectif des données chez 80 dockers de Février à Avril 2022. La taille de l'échantillon est obtenue par la formule de Schwartz. Un guide d'entretien ayant intégré les échelles de Karasek et Siegrist a permis la collecte de données sur le vécu des travailleurs et l'organisation du travail. Des risques psychosociaux étaient retrouvés chez 93% des dockers et consistaient en un intense effort physique face à une latitude décisionnelle (82%) et une faible reconnaissance au travail avec un salaire lié à l'effort fourni disproportionnel source de stress professionnel. Une réorganisation du travail et du fonctionnement des dockers paraissent importants pour une réduction de ces risques qui entravent leur santé mentale et physique. L'implémentation d'action préventive ergonomique et psychothérapeutique est nécessaire pour redresser le niveau du bien-être des dockers au travail.*

**Mots clés :** *Risques psychosociaux, SOBEMAP, stress, souffrance psychique, Cotonou*

## Abstract :

*The preservation of workers' mental health requires the management of risks at work. The aim was to study the factors affecting the well-being of dockworkers at SOBEMAP in Cotonou in 2022. This was a mixed-methods study involving prospective data collection among 80 dockworkers from February to April 2022. The sample size was obtained using the Schwartz formula. An interview guide incorporating the Karasek and Siegrist scales was used to collect data on workers' experiences and work organization. Psychosocial risks were found in 93% of dockworkers, and consisted of intense physical effort in the face of limited decision-making latitude (82%) and low recognition at work, with disproportionate effort-related pay as a source of occupational stress. A reorganization of the dockworkers' work and operations would appear to be important for reducing these risks to their mental and physical health. The implementation of ergonomic and psychotherapeutic preventive action is necessary to redress the level of dockers' well-being at work.*

**Key words:** *Psychosocial risks, SOBEMAP, stress, psychological suffering, Cotonou*

## Introduction

Le bien-être au travail est souvent hypothéqué par des facteurs qui constituent des risques en milieu du travail. De nos jours, ces facteurs de risques sont évoqués en termes de « risques professionnels ou psychosociaux » mettant en danger l'intégrité physique et la santé mentale des salariés (Dejours, 2008). Dans le monde manutentionnaire au Bénin, les dockers sont exposés à ces risques de par le contexte de travail archaïque nécessitant l'exercice de la force musculaire les exposant à des troubles musculosquelettiques. Des études sur la prévalence du stress professionnel de A. Lassissi (2022, p.55) et sur les troubles musculosquelettiques de R. Mikponhoue, (2017, p.28 - 33) chez les dockers dans les entreprises manutentionnaires de Cotonou ont relevé des facteurs tels : la posture tête penchée, le travail de nuit, le nombre d'heure de travail, l'ancienneté au poste la satisfaction au travail, l'instabilité de l'emploi. En effet, au-delà

de ces facteurs, plusieurs autres risques spécifiques à ces catégories de travailleurs dockers impactent sur leur santé mentale. Dans cet article, nous recherchons les facteurs de risques qui impactent la santé mentale des dockers à Cotonou.

## **1. Méthode d'étude**

### ***1.1. Population et échantillonnage***

Il s'agit d'une étude transversale exploratoire des facteurs de risques psychosociaux des travailleurs de la SOBEMAP à Cotonou. Elle a été conduite suivant une approche inductive grâce aux méthodes d'investigations de types qualitatives. Les données ont été recueillies durant les mois de Février à Avril 2022. La formule de Schwartz a été utilisée pour déterminer la taille minimum de l'échantillon qui est de 80 employés.

Un guide d'entretien intégrant des données sur le vécu des travailleurs et l'organisation du travail a permis la collecte des données liées à la demande psychologique, la latitude décisionnelle, pénibilité, la reconnaissance au travail, le soutien social, le stress auprès des sujets recrutés.

### ***1.2. Variables***

La variable dépendante se rapporte aux facteurs de risques psychosociaux pouvant entraver la santé mentale des travailleurs. Les variables indépendantes quant à elles se rapportent aux facteurs organisationnels (la demande psychologique, la latitude décisionnelle, pénibilité, la reconnaissance au travail, le soutien social, la résilience, aux situations d'atteintes (le stress)

### ***1.3. Collectes des données***

La collecte des données avait été réalisée selon la technique de collecte de données qualitatives. La grille d'entretien a été l'outil

utilisé. Cette grille a intégré les échelles de Karasek et Siegrist et a permis la collecte de données sur le vécu des travailleurs, l'organisation du travail, les mécanismes individuels, organisationnels et relationnels liées à la demande psychologique, la latitude décisionnelle, la pénibilité de l'emploi, la reconnaissance au travail, le soutien social et le stress éprouvé. Et ce, en conformité avec les principes éthiques contenus dans la déclaration de l'Association Médicale Mondiale d' HELSINKI (Puri et al, 2008). Par ailleurs notre enquête a été soumise au strict respect de la confidentialité avec l'autorisation N°63/MS/DC/SGM/CNERS/SA du 31 Mai 2021 sur Avis Ethique favorable n°12 du 22 Avril 2021 du Comité National d'Ethique pour la Recherche en Santé au Bénin (CNERS).

#### ***1.4. Traitement des données***

L'analyse des données ont été faites avec le logiciel Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) version 25, Word et Excel 2007. La méthode d'analyse de contenu a permis le traitement des données collectées. Les items qui sont les éléments constitutifs de mesures utilisés ont été codés dans des fichiers électroniques Word et Excel.

## **2- Résultats**

### ***2.1. Caractéristiques socio démographiques des sujets enquêtés***

Aucun sujet de sexe féminin ne figurait parmi les 80 sujets enregistrés. La tranche d'âge de [30-40[ans était la plus représentée (47,5%) et la proportion de ceux ayant atteint le niveau secondaire d'étude était de (45%) comme l'indique le tableau ci-dessous :

**Tableau I** : Répartition des sujets selon les caractéristiques sociodémographiques

	Effectifs N=80	Fréquence en %
<b>Sexe</b>		
Masculin	80	100
Féminin	00	00
<b>Age</b>		
[20-30]ans	4	5
[30-40]ans	38	47,5
[40-50]ans	28	35
50 et plus	10	12,5
<b>Niveau d'étude</b>		
Primaire	29	36,25
Secondaire	36	45
Supérieur	15	18,75

Source : Données de terrain

### ***2.2. Caractéristiques professionnelles des travailleurs.***

La majorité (94,5%) des participants sont des occasionnels, 93,75% travaillaient à temps plein, 17,5% avaient une ancienneté de [2-5]ans. La totalité (100%) déclarait qu'ils travaillent sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique.

**Tableau I** : Répartition des enquêtés selon les caractéristiques professionnelles

	Effectifs N=80	Fréquence en %
<b>Durée du contrat de travail</b>		
Occasionnel	7	5,5
	5	
Durée indéterminée	5	94,5

<b>Régime de travail</b>		
<b>Temps plein</b>	5	96,4
<b>Temple Partiel</b>	7	3,6
	5	
<b>Ancienneté</b>		
[2-5]ans	1	17,5
	4	
[5-10]ans	1	16,2
	3	5
[10-15]ans	1	15
	2	
[15-20]ans	1	12,5
	0	
≥ 20 ans	6	7,5
<b>Travail sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique</b>		
<b>Oui</b>	8	100,
	0	0
<b>Non</b>	0	0,0
<b>Temps durant lequel vous travaillez sous votre supérieur immédiat actuel</b>		
<b>Temps plein</b>	5	6,25
<b>Temple Partiel</b>	7	93,7
	5	5
<b>Style de travail au service</b>		
<b>Travail seul</b>	5	
		6,25
<b>Travail en équipe</b>	7	93,7
	5	5

Source : Données de terrain

### **2.3. Echelle de Karasek**

Selon Karasek et Theorell, les exigences au travail ou la demande psychologique n'expliquent pas et ne déterminent pas le stress. Pour eux, Le risque de développer un problème de santé (physique ou mentale) augmente avec la combinaison d'une demande psychologique élevée et d'une autonomie décisionnelle faible.

Dans notre étude, le stress a été évalué avec les composantes d'évaluation du stress de l'échelle de Karasek. Ainsi, on observe une forte exigence et une faible latitude décisionnelle. Selon le

modèle de Karasek, la forte exigence et la faible latitude décisionnelle rend l'individu « tendu », « stressant » (confère le quadrant rouge tendu de la figure 1 ci-dessous). Ce qui implique une présence du stress professionnel au sein des dockers. Le stress se révèle donc comme un facteur de risque chez les manutentionnaires qui impacte leur bien-être physique et mentale

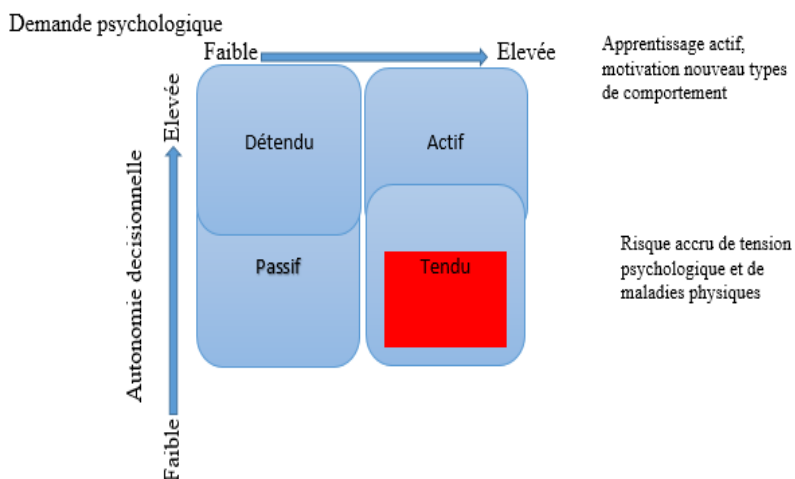


Figure 1: Modèle de Karasek du stress au travail (selon Karasek & Theorell, 1990)

Source : Résultats de nos enquêtes

### 3- Discussion

#### 3.1. Caractéristique sociodémographique des employés enquêtés au sein de l'organisation

Notre population enquêtée a une prédominance masculine de (100%) dont 47,5% appartenait à la tranche de [30-40[ans

(conférer Tableau I). Ce qui montre que notre population enquêtée composé en majorité de jeune ayant toute la force et virilité musculaire pour un travail lié au contexte manutentionnaire. Par ailleurs, on observe que (94,5%) des participants étaient des occasionnels, 93,75% travaillaient à temps plein, 17,5% avaient une ancienneté comprise entre deux (2) et cinq (5) ans (conférer Tableau II).

Au cours de notre recherche, plusieurs inducteurs ont été évalués à travers des questions sur le vécu au travail et l'organisation du travail pratique. Il s'agit des inducteurs liés à l'effort physique, à la latitude décisionnelle, à la pénibilité, à la reconnaissance, au soutien social et au stress.

### ***3.2. La latitude décisionnelle et l'effort physique : deux dimensions de la charge de travail entravées***

Les dockers sont des exécutants dans la chaîne portuaire. Ils exécutent l'ordre reçu des supérieurs et par ce fait, ils n'ont pas de pouvoir décisionnaire et ne saurait avoir une latitude décisionnelle vu leur statut au sein du domaine portuaire. L'évaluation de la latitude décisionnelle montre que 82% des dockers ont une faible autonomie décisionnelle. Ce résultat est conforme à celui de A. Lassissi (2022, p.55) qui prouve dans son étude portant sur "la prévalence du stress chez les dockers de la SOBEMAP", une latitude décisionnelle faible chez 77,9% de ses enquêtés. Aussi, V. Hinson, H. Lawin, S. Assilamehou , B. Agumon , P. Ayelo , B.Fayomi ( 2007,p.56-63) au Bénin ont observé une latitude décisionnelle faible chez 34,8% des travailleurs et M . Adjobimey, V.Hinson, R.Mikponhoué , E. Hountohotegbe , Klikpo E, I.Mama Cissé (2022, p. 1-14) observent que la latitude décisionnelle était faible chez 83,9% de leurs enquêtés.

L'effort physique a été apprécié à travers, les charges physiques, les poids lourds à porter et les postures à adoptés. Ces éléments conjugués à la nature même du métier de docker montrent le



caractère à efforts physiques élevés de la profession. Par ailleurs, le dopage de certains travailleurs pour accomplir le travail dit long sur l'exploitation des muscles du corps. Mieux, le déferlement de plusieurs travailleurs au service santé pour la prise de médicaments contre les courbatures, les douleurs musculaires et troubles musculosquellétiques de la force physique qui est déployé par ces travailleurs. Au sein des travailleurs enquêtés 93% des enquêtés sont soumis à un effort physique intense et continu.

### ***3.3. La pénibilité du travail : un risque accru chez les dockers***

Les travailleurs dans leur discours du vécu au travail révèlent en majorité la complexité et la pénibilité du travail qu'ils abattent. Ils ont également mis l'accent sur les postures qu'oblige l'exécution de tâches difficiles et pénibles tel que présenté par un interviewé ci-dessous :

*« [...] On reste courbé pendant 8 heures de temps. Tu finis tout fatigué et tu as mal au corps. Quand tu es fatigué, on n'accepte pas que tu te reposes. C'est un travail très dur. Si tu ne te sens pas bien, il faut rester à la maison. Le travail est très dur et très risquant. Beaucoup de gens se dope pour venir travailler sinon tu ne peux pas, tu vas craquer ». Par ailleurs, la dangerosité du travail et le risque d'atteinte à la santé physique et mentale a été « [...] Quand on travaille, on est adossé donc exposé aux risques. Des sacs peuvent tomber sur toi, nous n'avons pas d'équipements adéquats de protection, si tu ne sais pas faire avec la fatigue, tu peux tomber dans la mer. [...] ».*

Selon une étude de F. Boton (2010, p.42) sur « *Multiplés facettes d'un problème de santé au travail : approches évaluative, et ergonomique des troubles ostéoarticulaires chez les dockers de Cotonou* », les plaintes du bas du dos s'estiment à (48,5%) et constituent la plus importante plainte chez les dockers. Cette

étude confirme la pénibilité du travail chez les dockers avec l'adoption de postures malveillantes. Tous ces éléments expriment le caractère pénible des tâches des travailleurs de ce secteur et montre le risque pour la santé mentale.

### ***3.4. Reconnaissance et soutien social : de puissants leviers du bien-être à l'épreuve***

La reconnaissance a été évaluée sous deux angles : la reconnaissance d'utilité liée à la rétribution et rémunération rapportée à l'effort. Pour les enquêtés, la perception de l'effort face à l'effort fourni est faible. Pour la plupart, le salaire fixé journalièrement selon le type de permanence – journée ou nuit) ne nourrit pas son homme :

*« Ce que nous gagnons, ne peut seul nourrir le foyer avec toutes les charges. Il faut le compléter avec d'autres activités aux heures indues ».*

Ainsi, la perception de l'effort et de la récompense montre un déséquilibre. Il est donc important que l'Etat revoie ce groupe de travailleurs occasionnels qui constitue la véritable cheville ouvrière de cette structure. S'agissant de la reconnaissance de beauté, elle n'existe presque pas.

*« Tu n'es pas là pour être féliciter, qui te félicitera ? Tu es là pour travailler et avoir de salaire. C'est le salaire qui est la finalité ».*

Ces propos montrent que la reconnaissance de beauté est quasi, inexistante. Seule, le salaire compte. Ce système de travail s'apparente au taylorisme, travail à la chaîne ou seul le salaire est le produit de l'effort. Par ailleurs, vu le statut de cette catégorie de travailleurs et le manque de considération par la hiérarchie car ne faisant pas partie intégrante du fonctionnariat, ce groupe de travailleurs est négligé voire oublié. En résumé, on note une faible reconnaissance au sein de cette structure. Ce constat s'apparente aux résultats de A. Lassissi (2022, p.56) sur

*l'étude sur la prévalence du stress chez les dockers de la SOBEMAP dans lequel il rapporte que 79,12% des travailleurs bénéficient d'une faible reconnaissance au travail. La faible reconnaissance est également rapportée par avec Hinson et al (2007, p.56-63) dans leur étude. Ils notent une faible reconnaissance au travail chez 63,6% des travailleurs interrogés et Adjobimey et al (2022, p. 1-14) observe que 89,9% bénéficient d'une faible reconnaissance au travail.*

Des questions sur la cohésion au travail entre collègue et avec les supérieurs hiérarchiques nous ont permis d'évaluer le degré de cohésion. En effet, s'agissant du soutien entre collègue au travail, le soutien social est bonne sans discrimination et injustice, la majorité des enquêtés estiment avoir bonne relation au travail entre collègue « [...] *Nous travaillons en équipe et nous nous entraïdons [...]* ». Par ailleurs pour d'autres, l'ambiance devient parfois délétère et conflictuelle du fait du comportement agressif de certains collègues après la prise des stupéfiants.

*« [...] L'ambiance entre équipe est parfois bonne mais également conflictuelle. Tout le monde devient nerveux et agressif ce qui rend le travail compliqué ».*

S'agissant de la perception des relations entre les travailleurs et leurs supérieurs hiérarchiques, les enquêtés relèvent une relation sociale faible et dégradante du fait des mauvais traitements sanitaires et financiers et leurs manques de considérations

*« [...] Nous les dockers nous souffrons. Ils ne veulent pas nous revaloriser. Nous subissons un mauvais traitement salarial malgré les lourdes tâches que nous abattons. Face à la pénibilité et le travail de force, nous n'avons pas un bon traitement sanitaire et laissé à nous. [...] ».*

Ainsi, en général, le soutien social au sein de ce terrain est faible et n'est pas propice à la construction de la santé mentale au travail. Ces résultats confirment les résultats de l'étude sur la prévalence et facteurs associés du stress professionnels chez les

travailleurs de la SOBEMAP en 2022 qui montre un faible soutien social chez 57,01% des travailleurs ( A. Lassissi ,2022, p.55). Par ailleurs V. Hinson et al (2007, p.56-63) au Bénin en 2017 ont observé également un soutien social faible des travailleurs de la SOBEMAP. De même, Adjobimey et al (2022, p. 1-14) ont observé un faible soutien social chez les travailleurs enquêtés à la SOBEMAP. 53 % déclaraient avoir un faible soutien social. Toutes ces études confirment le faible soutien social observé dans notre étude. Le soutien social étant un facteur organisationnel déterminant dans la construction de la santé mentale se trouve dans notre étude être une variable qui impacte négativement la santé mentale des travailleurs.

### ***3.5. Le stress professionnel : un risque psychosocial destructeur***

Dans notre étude, nous n'avions pas évalué le stress. Mais les composantes d'évaluation du stress de l'échelle de Karasek ont été étudiées. On observe au sein de notre population, une faible latitude décisionnelle et une demande psychologique élevée (conféré Fig1). Dans une étude sur « *Part des facteurs psychosociaux au travail dans la genèse des troubles musculosquelettiques* », N. Mechergui, D.Brahim, N.Ben-Charrada, I. Youssef, H. Ben-Said , M. Bani ( 2018, p . 364-365) ont révélé la situation du « Job Strain » était notée dans 15,1 % des cas dans une entreprise de câblages. Pour Karasek, il y a stress lorsque la demande psychologique est élevée et l'autonomie décisionnelle faible. Ce qui entraîne une augmentation très nette des maladies cardio-vasculaires, des signes de souffrance psychiques et des manifestations dépressives (Karasek &Theorell, 1990 ; Stanfeld, Fuhrer, Shipleyet & Marmot, 1999). Dans notre recherche, les dimensions du stress ont été évaluées au cours de notre entretien. Ainsi, en se référant à Karasek, nous avons observé une forte exigence et une faible latitude décisionnelle. Ce qui implique

une présence du stress professionnel au sein de nos enquêtés. Par ailleurs, les stratégies de coping mises en œuvre montrent la présence du stress. Le stress se révèle donc comme un facteur de risque pouvant impacter sur la santé mentale au travail.

### ***3.6. Limites de la recherche***

La limite à notre recherche réside dans l'utilisation de la technique de collecte des données par l'entretien. En effet, l'entretien est une technique de collecte de données qui permet de mieux appréhender le vécu des travailleurs. Associée à une méthode de collecte quantitative telle que le questionnaire permettrait d'avoir des données spécifiques avec des outils performants d'analyse de l'organisation du travail pouvant appréhender de manière quantitative les différentes variables organisationnelles.

## **Conclusion**

L'effort physique, la pénibilité du travail, la latitude décisionnelle, le soutien social, la reconnaissance et le stress professionnel sont des facteurs de risques qui impactent la santé physique et mentale des dockers. La prise en compte de cette cartographie de risques psychosociaux par les dirigeants de la SOBEMAP paraît nécessaire pour élever le bien-être de ces travailleurs. Ainsi, une réorganisation du travail des dockers et du fonctionnement interne réduirait ses différents risques. De même, la mise en œuvre d'action préventive notamment d'intervention à visée ergonomique et thérapeutique est urgente pour le bien-être des dockers au travail.

## **Conflit d'intérêt : Aucun**

## Bibliographie

Adjobimey M, Hinson V, Mikponhoué R, Hountohotegbe E,

Klikpo E, Mama Cissé I, et al. *Occupational stress in industry setting in Benin 2019: A cross-sectional study*. Cannizzaro E, éditeur. PLoS ONE. 9 juin 2022;17(6):1-14. [https://www.researchgate.net/publication/361219315\\_Occupational\\_stress\\_in\\_industry\\_setting\\_in\\_Benin\\_2019\\_A\\_cross-sectional\\_study](https://www.researchgate.net/publication/361219315_Occupational_stress_in_industry_setting_in_Benin_2019_A_cross-sectional_study)

Boton F. (2010). *Multiples facettes d'un problème de santé au travail : approches évaluative, et ergonomique des troubles ostéoarticulaires chez les dockers de Cotonou*. Thèse de doctorat d'ergonomie (soutenance prévue pour septembre), Université de Lille3. Acte du 45 eme congrès de la société d'Ergonomie de Langue Française de Septembre 2010 en ( Liege) Belgique ( p.42-50) <https://academicjournals.org/journal/JPHE/article-references/6E0737E67440>

Dejours C. (2003). *L'évaluation du travail à l'épreuve du réel : Critique des fondements de l'évaluation*. Paris : INRA <https://www.cairn.info/l-evaluation-du-travail-a-l-epreuve-du-reel--9782759224609.htm>

Detchessahar M. (2013). *Faire face aux risques psychosociaux : quelques éléments d'un management par la discussion*. *Négociations*, 19, 57-80. DOI : 10.3917/neg.019.0057 <https://www.cairn.info/revue-negociations-2013-1-page-57.htm>

Hinson VA, Lawin H, Assilamehou S, Aguemon B, Ayelo P, Fayomi B. Prévalence du stress chez le personnel d'une compagnie d'assurance du Benin. *Rev CAMES SANTE*. déc 2017;5(2):57-63.

<http://publication.lecames.org/index.php/sante/article/view/529>

Hinson V, Aguemon B, Adjobimey M, Damien G, Ouili I, Mikponhoue R, et al. Prevalence and Associated Factors of Occupational Stress in the Mining Sector: The Case Study of the Youga Mine at Zabre in Burkina Faso. *Occupational Diseases and Environmental Medicine*. 17 sept 2021;9(4):185-98. [https://www.scirp.org/pdf/odem\\_2021111615003073.pdf](https://www.scirp.org/pdf/odem_2021111615003073.pdf)

Hubault F. (2009). *L'approche ergonomique des questions santé/travail*. *Mouvement*, 58, 97-102. DOI : 10.3917/mouv.058.0097 <https://www.cairn.info/revue-mouvements-2009-2-page-97.htm>

Jeoffrion, C., Hamard, J.P., Barre, S., & Boudoukha, A. H. (2014). *Diagnostic organisationnel et prévention des risques psychosociaux dans un établissement d'accueil pour personnes âgées : l'intérêt d'une méthodologie mixte et participative* ». *Le Travail Humain*, 4, 373-399. DOI : 10.3917/th.774.0373 <https://www.cairn.info/revue-le-travail-humain-2014-4-page-373.htm>

Lassissi ;A. (2022). *Prévalence et facteurs associés du stress professionnel chez les travailleurs de la SOBEMAP*, Thèse de doctorat de l'Université d'Abomey calavi

Leroy,N. (2013). *Quels facteurs explicatifs du burnout et du bien-être subjectif ? Déterminants psychologiques, sociaux et organisationnels auprès des cadres à responsabilités et élaboration d'un modèle* . Thèse de doctorat de l'Université de Lille 3 <https://theses.hal.science/tel-01124140/document>

Mechergui N, Brahim D, Ben-Charrada N, Youssef I, Ben-Said H, Bani M (2018). Part des facteurs psychosociaux au travail dans la genèse des troubles musculosquelettiques. *Revue ScienceDirect Archives des Maladies Professionnelles et de l'Environnement* 79(5):364-365 <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1775878518303849>

Puri K.S., Suresh K.R., Gogtay N.J.T.U. Déclaration of HELSINKI, 2008 : implication for stakeholders in research. *J*

Postgrad Red. 2009 ; 55 (2) : 2009  
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/19550060/>

Rouat. S, Sarnin.P (2009). *Prévention des risques psychosociaux au travail et dynamique de maturation : le processus d'intervention comme opérateur de la transformation et du développement de la coopération*. Activités (Avril 2013), Intervenir sur le travail | Pragmatisme et activités principes et échelles d'évaluation. 2ème éd., Masson, Issy les Moulineaux, 2009. <https://journals.openedition.org/activites/548>

Mikponhoue .R, Hinson.A, Fayomi.B.(2017). *Troubles musculosquelettiques dans une entreprise de manutention portuaire à Cotonou (Bénin)*. RAMReS Sciences de la Santé vol.5, No2 P 28-33  
<http://publication.lecames.org/index.php/sante/article/view/528>

Weill-Fassina, A., & Rabardel, P. (2010). *Point de vue ergonomique sur les facteurs psychosociaux de risques pour la santé* . Revue de la littérature réalisée dans le cadre des travaux du Collège d'expertise sur le suivi statistique des risques psychosociaux  
[https://elearning.univ-bejaia.dz/pluginfile.php/687536/mod\\_folder/content/0/POINT%20DE%20VUE%20ERGONOMIQUE%20SUR%20LES%20FACTEURS%20PSYCHOSOCIAUX%20DE%20RISQUES%20POUR%20LA%20SANT%C3%89.%20Annie%20Weill%20Fassina%20Pierre%20Rabardel%20%281%29.pdf?forcedownload=1](https://elearning.univ-bejaia.dz/pluginfile.php/687536/mod_folder/content/0/POINT%20DE%20VUE%20ERGONOMIQUE%20SUR%20LES%20FACTEURS%20PSYCHOSOCIAUX%20DE%20RISQUES%20POUR%20LA%20SANT%C3%89.%20Annie%20Weill%20Fassina%20Pierre%20Rabardel%20%281%29.pdf?forcedownload=1)