

Université Abderrahmane Mira BEJAIA
Faculté des Sciences Humaines et sociales
Département des Sciences Sociales

Thème :

**Conditions de travail en
Entreprise**

CAS pratique : Danone Djurdjura Algerie

Mémoire de fin de cycle

Pour l'obtention du Diplôme de master

En Sociologie du travail, et des ressources humaines

Présenté par :

M^{elle} : SAHLI DORIA

M^r : SIDANE NABIL

Encadré par :

Mr : Melloud Sid Ali

*Année universitaire
2014/2015*

Remerciement

Au terme de notre travail, nous tenons à exprimer nos remerciements les plus sincères au bon Dieu par la patience et la santé qu'il nous a été utiles tout au long de notre parcours.

*Dans le cadre de ce travail on tient à remercier, profondément notre encadreur de recherche Mr : **Melloud Sid Ali** qui a fait beaucoup de sacrifice pour nous et tous les enseignants pour leurs qualités d'encadrement, la rigueur scientifique et leur soutien affectif dont on a bénéficié tout au long de la période d'élaboration de ce travail.*

*Nous remercions vivement le personnel de l'entreprise **DANONE**, spécialement le Directeur des Ressources Humaines de nous avoir permis d'effectuer notre stage dans les meilleures conditions et avec beaucoup de sérénité.*

*Comme on remercie chaleureusement notre université **ABDERAHMANE MIRRA** et tous les enseignants qui ont contribué à notre formation tout au long de nos études.*

Ainsi que toutes les personnes qui nous ont aidés de près ou loin afin de réaliser ce travail dans les bonnes conditions.

Enfin, on ne peut pas oublier le soutien affectif et matériel de nos familles, qu'elles trouvent ici l'expression de notre attachement.

Dédicace

*Pour chaque événement dans ma vie, je ne manquerai pas d'avoir une pensée à toutes les personnes qui m'ont donné le courage en particulier tonton **M'heni** et tonton **Mohand** qui nous on quitté prématurément et dont je garde un souvenir impérissable.*

Je dédie ce modeste travail surtout :

*A mes chers parents, pour leurs amours et sacrifices. A ceux qui se sont sacrifiés pour mon bonheur, qui ont supporté mes fatigues, sans se fatiguer qui m'ont gratifié de leurs affections et de leurs expériences patientes et irremplaçables ma mère qui m'a encouragée durant toutes mes études, et mon père qui m'a aidé sur tous points de ma vie et surtout ma grande mère **IMMA TATA**.*

*A mes deux frères : **Imad** et **Missou**.*

*A mes deux sœurs : **Ouioui** et **Vouvou***

*A toutes la famille « **Sahli** » et ma belle famille « **Hassam** » sans exception.*

*A mes charmantes copines : **Lamou**, **Lamia** et **Biba...**, toutes les filles de mon équipe handball tous les entraineurs et tous mes amis en général. Et je tien a remercier mon binôme **Nabil** ainsi que toutes ça famille sans exception.*

*Je dédie spécialement ce modeste travail à mon fiancé **HADI** qui m'a encouragé et soutenu jusqu'à la fin.*

Doria

Dédicace

Je dédie ce modeste travail :

*A mes chers parents pour leurs amours et sacrifices. A ceux qui se sont sacrifiées pour mon bonheur, qui ont supporté mes fatigues, sans se fatiguer qui m'ont gratifié de leurs affections et de leurs expériences patientes et irremplaçables : <<**mes très chères parents**>>*

*A celle qui a tant veillé sur mon bien, qui patiemment forgea ma personnalité, lui faisant adopter en toute circonstance une attitude de courage <<**ma chère mère**>>*

*A ma très chère grand-mère « **Haddar Daouia** » Dieu la garde pour nous inchallah.*

*A mes chers frères et sœurs : **Samir, Faham, Samira, Nabila et Fahima** qui ont été toujours avec moi pour me conseiller et m'encourager durant mes études.*

*A ma binôme : **Doria***

A tout mes amis sans exception

A tous ceux qui j'ai connu de près ou de loin.

Nabil

Liste des abréviations :

Abréviation	Signification
ANACT	Agence national de l'amélioration des conditions de travail
CHSCT	Commission d'hygiène, sécurité et des conditions de travail
DDA	Danone Djurdjura Algérie
BSN	Boisson Souchon Neversel
PLF	Produit Laitiers Frais
SPA	Société par action

Liste des tableaux

Numéro de page	Titre du tableau	page
01	La répartition des enquêtés selon l'âge	58
02	La répartition des enquêtés selon le genre	59
03	la répartition des enquêtés selon la situation matrimoniale	60
04	La répartition des enquêtés selon le niveau d'instruction	61
05	Ancienneté en nombre d'années de travail	61
06	Répartition des nombres de l'échantillon selon la catégorie socioprofessionnelle	62
07	Les normes de recrutement selon l'avis des enquêtés	63
08	Les types de relations entretenues avec les responsables	64
09	Les types de relations entretenues avec les collègues	64
10	la relation entre l'exposition aux risques professionnels et les contraintes du poste	65
11	La relation entre les inconvénients du poste et la satisfaction dans le lieu de travail	66
12	La relation entre les C.S.P et les visites du médecin de travail	67
13	la réalité des conditions de travail à la DDA	68
14	les revendications selon les cadres socioprofessionnelles	69
15	La prise en considération par l'entreprise les revendications des salariés pour l'amélioration des conditions de travail	70
16	Satisfaction selon les différentes catégories socioprofessionnelles	71
17	adéquation entre le salaire aperçu et les C.S.P	72
18	relation entre la satisfaction par rapport au salaire et la satisfaction par rapport aux conditions générales de travail	73
19	la répartition des CSP selon la nature des risques sur la santé.	74
20	La répartition de l'échantillon selon les inconvénients d'hygiène dans les lieux du travail.	75

Sommaire:

Introduction

La partie théorique

Chapitre 1: le cadre méthodologique

1. Les raisons du choix du thème.....	2
2. Les objectifs de notre recherche.....	2
3. La problématique	3
4. Les hypothèses	4
5. Définition des concepts Clés.....	5
6. La méthode et la technique de recherche.....	8
7. L'échantillon	10
8. Les études antérieurs.....	12
9. L'enquête sur le terrain	14
10. Les difficultés rencontrées sur le terrain	19

Chapitre 2 : les conditions de travail et les techniques d'amélioration du milieu professionnel

Section1 : Conditions de travail et environnement professionnel

1. Les théories des conditions de travail.....	21
2. Historique des conditions de travail.....	21
3. Les directions des conditions de travail.....	22
3-1 : l'ergonomie.....	23
3-2 : l'organisation.....	25
3-3 : la sécurité.....	27
4. Les quatre champs des conditions de travail	28
4-1 : physique.....	28
4-2 : mentales	28
4-3 : psychosociales	28
4-4 : les horaires de travail.....	29
5. Les conditions de travail en Algérie.....	29

Section2 : l'amélioration des conditions de travail

1- Les divers organismes intervenant pour l'amélioration des Conditions de travail.....	29
1-1 Comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail.....	29

1-2 Agence nationale pour l'amélioration des conditions de Travail (ANACT)	30
1-3 La commission d'hygiène et sécurité et de conditions de travail.....	30
1-4 Le syndicat.....	31
2- L'importance de l'amélioration des conditions de travail.....	31
3- Les mauvaises conditions de travail.....	33
4- Les conséquences des mauvaises conditions de travail.....	33

Chapitre 3 : mesure d'hygiène et sécurité

Section 1 : Généralités sur la satisfaction au travail

1. satisfaction au travail, objet d'investigation	36
2. Clarification du vocabulaire, satisfaction, implication et motivation	37
3. La Pourquoi s'intéresser à la satisfaction	38

Section 2 : Hygiène et sécurité

1. Mesures d'hygiène	40
2. Mesures de la sécurité	41
3. Règles générales en matière d'hygiène et de sécurité au milieu de travail.....	42
4. Les composantes d'une politique de sécurité	43

Section 3 : Accidents de travail

1. Définition des accidents de travail.....	45
2. Les principaux acteurs	46
3. Causes et conséquences des accidents de travail.....	47

La partie pratique

Chapitre 4: présentation de l'organisme d'accueil et l'interprétation des résultats

Section 1 : Présentation de l'organisme d'accueil.

1. Historique de l'entreprise.....	51
a) Groupe DANONE.....	51
b) Laiterie DJURDJURA	52
c) Partenariat (DANONE DJURDJURA ALGERIE SPA)	54
2. Situation géographique	54
3. Identification de l'entreprise(DDA)	55
a) Dénomination sociale	55
b) Le siège social	55
c) Forme juridique	56
d) Danone actuellement.....	56
e) La production et les différents produits.....	57

Section2 : Analyse et interprétation des résultats.

1. Analyse et interprétation des résultats	58
2. La discussion des hypothèses.....	77
3-1 le sentiment de sécurité et rendement en entreprise.....	77
3-2 concertation ouvrière et politique de prévention.....	79

Conclusion

La liste bibliographique

Annexes

INTRODUCTION

Introduction:

Le travail est un moyen de survie, il est vital pour l'être humain, pour cela l'homme depuis son apparition investit son effort physique et/ou moral afin de satisfaire ses besoins.

Au début de la révolution industrielle, les travailleurs étaient soumis à un environnement de travail caractérisé par l'intensité des nuisances qui (vapeurs, poussières, fumées, bruits, chaud, froid, vibration, charges, postures, stress.) ont des influences néfastes sur la santé des travailleurs(maladies, gênes, diminution de la motivation, insatisfaction au travail) conduisant à l'absentéisme et augmentation des risques d'accidents qui mettent la santé des travailleurs en danger du moment qu'ils risquent de prendre leur vie à chaque moment. « Cette mauvaise situation a conduit les travailleurs à revendiquer leurs conditions de travail (salaire, horaire de travail, le congé, hygiène et la sécurité....). Ces mouvements ont amené les dirigeants des entreprises à adopter un certain nombre de mesures afin de réduire ces accidents de travail. Entre la période de la fin du 19eme siècle jusqu'aux années 1970, plusieurs actions syndicales portant sur l'amélioration de l'environnement physique du travail (ambiance, thermique, sonore...), sur l'investissement consenti pour accroître la sécurité (compagne d'information....) ainsi que d'autres actions, stimulées par les changements technologiques et des besoins de flexibilité, visant l'aménagement des contenus du travail et du temps de travail¹ »

Le thème des conditions de travail demeure difficile à cerner en raison de l'extrême diversité des situations des travailleurs, il recouvre dans l'opinion commune, l'environnement physique et le cadre de travail, l'hygiène et la sécurité, l'aménagement du poste de travail et enfin la communication et la dépendance hiérarchique.

L'hygiène et la sécurité au travail sont des éléments d'une grande importance dans la mesure où les accidents du travail engendrent de nombreuses conséquences négatives : Des pertes de capacité productives, des coûts directs liés au traitement des accidents et, ce qui est à la fois important et difficile à apprécier, des coûts très lourds en termes de souffrance physiques et morales

¹ Citeau.J.P. Gestion des ressources humaines. Principes généraux et cas pratiques». 2^{ème} édition, édition Armand colin, Paris, 1994-1997

pour les victimes et leurs proches. Il est important d'améliorer les conditions de travail afin de réaliser les objectifs de l'entreprise et d'assurer le bien être des travailleurs et leurs adaptation dans le milieu de travail.

Notre mémoire de recherche est réparti en deux parties complémentaires (théorique et pratique).

Chapitre 1 : consiste en la construction méthodologique de notre étude (la problématique de recherche, les hypothèses, discussions des concepts, et la démarche méthodologique).

Chapitre 2 : porte sur l'amélioration des conditions de travail

Chapitre 3 : présente les mesures d'hygiène et sécurité à l'intérieur de l'organisation

Chapitre 4: ce chapitre présente la partie pratique qui est divisé en deux sections :

- La première section consiste en la présentation générale de l'entreprise DANONE qui est notre cas d'étude.
- La deuxième section : est consacrée à l'enquête sur le terrain ainsi que l'analyse et l'interprétation des résultats.

Enfin nous allons terminer notre travail par une conclusion.

CHAPITRE I

LE CADRE METHODOLOGIQUE

1-Les raisons du choix du thème :

- Découvrir la réalité des conditions de travail dans l'entreprise algérienne.
- Analyser les mesures d'hygiène et sécurité mises en place.
- Connaitre les dispositions mises par l'entreprise pour satisfaire les salariés.
- Réduire les accidents de travail et les maladies professionnelles.
- Se rendre compte des conditions pénibles et dangereuses au travail.

- **Les raisons objectives :**

- Découvrir l'importance d'effectuer une recherche sur les conditions de travail dans l'entreprise.
- Le désir de savoir quelle est l'importance accordée aux conditions de travail dans les entreprises.
- Mettre en place les connaissances acquises sur le plan pratique.

- **Les raisons subjectives :**

- le désir de découvrir le domaine du travail, développer et élargir nos connaissances dans le but de préparer la vie professionnelle.
- Pour connaitre plus sur la gestion des entreprises.
- Pour un éventuel recrutement au sein de l'entreprise.

2-les objectifs de la recherche :

- Chaque recherche ou étude scientifique vise des objectifs à atteindre qui sont pour la présente étude :
- Connaitre comment les entreprises en générale et l'entreprise privée en particulier s'occupent des conditions de travail.
- Connaitre à quel point les entreprises algériennes contribue à l'élaboration d'un environnement sain pour les travailleurs.

- Etre intégré dans l'ensemble des activités de l'entreprise pour comprendre les comportement des travailleurs et connaître l'impact des facteurs ambiants au travail ainsi les contraintes de l'environnement professionnel en vue de démontrer les facteurs de satisfaction des travailleurs.

3-La problématique :

Le travail apparaît comme une activité génératrice de ressource indispensable et présente dans tous les domaines de la vie quotidienne des individus. L'entreprise est le lieu où se rencontrent ces individus et que les sociologues appellent «ACTEURS SOCIAUX». Des hommes et des femmes impliqués dans les entreprises sont porteurs de compétences diverses et des savoir-faire mis à la disposition de l'organisation.

Au sein de l'entreprise privée le travail est devenu une activité multidimensionnelle qui tend à améliorer les conditions de travail et le bien être des salariés. Ces conditions de travail constituent l'un des plus anciens thèmes abordés par des sociologues, des juristes et des ergonomes, leur but consistait à améliorer les conditions de travail qui doivent correspondre à une dynamique de stimulations des travailleurs, qui ne s'oppose pas à la dynamique économique de l'entreprise, et qui répond aux aspirations des travailleurs et celle de l'entreprise, et que les objectifs de cette dernières ne sont pas en contradiction avec les objectifs des travailleurs.

Le but de notre étude est de savoir dans quelles mesures les conditions de travail contribuent à réaliser l'équilibre socio-économique des travailleurs ?

Nous visons à travers ce thème de recherche à s'enquérir des conditions de travail au sein de l'entreprise DANONE.

Nous entendons par le concept de « condition de travail » ce qui suit : l'hygiène et l'éclairage des locaux professionnels et des lieux de travail en

général, les horaires de travail et leur organisation, la réalité des relations de travail entre les travailleurs eux-mêmes et avec leurs chefs hiérarchiques, l'existence des visites périodiques auprès du médecin du travail, ainsi que les indemnités compensatoires liées aux conditions de travail.

L'objectif principal de notre étude consiste à pouvoir répondre aux questions suivantes :

1. quelle est la réalité des conditions de travail au sein de l'entreprise DANONE ?
2. quelle est l'importance des conditions de travail dans l'entreprise ?
3. les salariés de l'entreprise DANONE sont-ils satisfaits des conditions de travail ?

4-Les hypothèses :

La première opération de concrétisation de la question de recherche consiste à répondre habituellement sous la forme d'une hypothèse, qui est selon Maurice Angers « un énoncé qui prédit une relation entre deux ou plusieurs termes et impliquant une vérification empirique ».¹

Selon Madeline Grawitz « l'hypothèse est une explication provisoire de la nature des relations entre deux ou plusieurs phénomènes, l'hypothèse scientifique doit être confirmée ou infirmée ».²

À partir de ces définitions, on peut constater que grâce à l'hypothèse on accède de l'étape abstraite vers l'étape concrète du phénomène de recherche et vis-à-vis des questions qu'on a posées dans la problématique.

¹ Maurice. A. Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines. Edition Casbah, université d'Alger, 1997, P102

² Grawitz. M. lexique des sciences sociales. Edition Dalloz. 2000, P 211.

❖ Hypothèse générale :

L'amélioration des conditions de travail à l'intérieur de l'entreprise permet une meilleure intégration des salariés et un rendement accru de ces derniers.

❖ Hypothèse 1 :

Le sentiment de sécurité ressenti par les salariés (disponibilité des moyens de protection et prise en charge médicale), améliore leur concentration et augmente leur rendement.

❖ Hypothèse 2 :

Etre à l'écoute des salariés sur l'amélioration des conditions de travail permet à l'entreprise d'établir une politique efficace de prévention des risques professionnels.

5-Définition des concepts et mots clés

A fin de délimiter notre thème et d'expliquer ses différentes composantes, nous avons opté pour la définition de certains concepts utilisés dans le notre contenu.

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

- **H. Savall :** définit les conditions de travail à partir d'un système comprenant trois composantes en interaction.

Les conditions intrinsèques du travail directement liées aux structures et aux processus mis en œuvre dans la réalisation d'un travail particulier.

Les conditions extrinsèque du travail associé aux dispositifs statutaires

entourant la relation des salariés a sont travail et l'environnement global du travail.

- **M.de Montemolin** considère que les conditions de travail expriment tous ce qui caractérise une situation de travail et favorisent, ou freinent l'activité des travailleurs. On peut distinguer alors :

2. les conditions physique : c'est a dire les caractéristiques des outils, des machines de l'environnement immédiat de poste de travail (bruit, chaleur, éclairage...), les conditions organisationnelles, notamment les horaires, les procédures prescrites.

3. les conditions sociales : en particulier la rémunération, la qualification, les relations avec la hiérarchie, les conditions de transport.¹

4. Hygiène au travail : est la science et l'art de détecter, d'évaluer et de maîtriser les nuisances et les facteurs de l'environnement professionnel qui peuvent altérer la santé et le bien être des travailleurs et des membres de la communauté.

5. Définition de l'hygiène: «l'hygiène est l'ensemble de comportement consistant à maintenir à l'individu une bonne santé».

6. La sécurité: «est l'état de ce qui inspire la confiance, L'absence de risques d'accident de travail». La sécurité représente un vaste système de mesure technique médicale et organisationnelle destinées à sauvegarder la vie et la santé des travailleurs.

7. L'hygiène et sécurité: « elles sont des dispositions légales et règlementaires destinées à partager la santé et la sécurité au

¹ J.P. CITEAU. Gestion des ressources humaines, Principes généraux et cas pratique 3eme édition, Edition ARMAND Colin, Paris, 2001, P156.

travail¹». La sécurité et l'hygiène présentent une condition primordiale pour les salariés car elle vise essentiellement la préservation de leur santé et leur sécurité au travail et cela s'effectue sur la base de l'ensemble des dispositions et des règles nécessaires.

8. Les accidents du travail : Les accidents du travail peuvent être définis de plusieurs manières, Ils le sont généralement selon l'intérêt des personnes en cause. Ainsi, Pour le médecin, il peut s'agir de blessures plus ou moins profondes ou de brûlures à soigner ou, à l'extrême, de morts à constater. Pour l'employeur, un accident du travail est une perte économique, car il est accompagné de temps de production perdus, de produits gaspillés, de machines brisées,... Pour l'accidenté, il signifie des souffrances au corps et à l'esprit que des prestations ne suffisent pas toujours à adoucir. On peut le définir aussi comme étant « un événement violent et imprévu relié à l'environnement, à l'équipement ou à l'individu et qui provoque des brûlures, coupures, choc électrique ou fracture pouvant entraîner la mort. Ils constituent la cause la plus fréquente de mortalité et d'invalidité au travail²»:

9. La satisfaction : Est définie par Locke comme : a un état émotionnel positif ou plaisant résultant de l'évaluation faite par une personne de son travail ou de ses expériences de travail³. La satisfaction au travail peut être définie comme un état émotif positif, qui résulte de l'opinion personnelle d'un travailleur quand à son travail ou au climat du travail⁴.

¹ - WWW. Guide - du - travail. Com /lexique.

² - André N. Une CSST conciliante. La presse. Montréal, 26 juin 99. P07.

³ - Roussel P. Rémunération Motivation et satisfaction au travail. Édition économique, Paris, 1996,

⁴-Doullon et autre. Psychologie de travail et comportement organisationnel, 2eme édition, Geotin Morin, Canada, 2002, P36

Donc la satisfaction au travail est le résultat des attentes et des objectifs visés par les salariés et réalisés à travers les différents aspects du travail, autrement dit : ces derniers peuvent déterminer le niveau de satisfaction professionnelle d'une personne donnée.

6-La méthodologie de recherche :

1. Méthode et technique utilisées :

1.1La méthode :

Selon ANGERS Maurice : «la méthode est un ensemble organisé d'opération en vue d'atteindre un objectif »¹

Selon GRAWITZ Madeleine : « la méthode est constituée de l'ensemble des opérations intellectuelle par lesquelles une discipline cherche à atteindre les vérités qu'elle poursuit, les démontre et les vérifie. »²

1.2 Les techniques appliquées :

Tout travail scientifique mérite une méthode précise et des techniques, pour la collecte des informations sur le terrain. Le type de méthodes ou de techniques à utiliser ne peut être déterminé qu'au premier stade de la recherche. La pré-enquête nous permet de connaître notre terrain d'étude, la population concernée, la nature de travail accompli, la taille de l'échantillon et ses autres caractéristiques. Tout cela influence le choix de la technique et de la méthode.

¹ ANGERS Maurice, initiation pratique à la méthode des sciences humaines, éd , Casbah, Alger, 1977, p.58

² GRAWITZ Madeline, méthode des sciences sociales, éd, Dalloz, paris, 2001, p.351

1.2.1 L'observation :

Cette technique a été utilisée dans le but de cerner notre objectif d'étude au sein de cette entreprise, après une visite menée dans différents ateliers.

Après la prè enquête que nous avons effectuées au sein de l'entreprise DANONE de Bejaia (Akbou), la réalité du terrain nous a orienté vers l'utilisation de la méthode quantitative.

1.2.2 La méthode quantitative :

Qui est définie comme : « étant les mesures qui peuvent être ordinales de genre plus grand ou plus petit que, ou numérique avec usage du calcul »¹

Raymond Bondon l'a définit comme : « celle qui permet de recueillir sur un ensemble d'éléments, des informations comparable d'un élément à l'autre. »²

1.2.3 Le questionnaire :

Notre technique de collecte des données sur terrain et le questionnaire qui est un outil de travail très important et un moyen de communication. Le questionnaire traduit l'objectif de la recherche en questions présentées selon une suite logique, afin de collecter des données qui seront classées, analysées et interprétées. Par conséquent, il est un modèle de recherche empirique quantitatif.

Le questionnaire est définit par Maurice Angers comme une : « technique directe pour interroger des individus de façon directive. Celle-ci conduit à analyser quantitativement des données à trouver des relations mathématiques et également à effectuer les comparaisons chiffrées »³.

¹ ANGERS Maurice, Ibid, p.60

² RAYMON Boudon, les méthodes en sociologie, 11^{ème} éd, Puf, P.31

³ ANGERS Maurice, op.Cit. p.146

Ce choix est justifié par les raisons suivantes :

- La méthode quantitative est plus adaptée à notre thème, ce dernier nécessite un traitement numérique des données.
- La taille de l'échantillon est large et l'application de l'entretien par exemple prendrait beaucoup de temps

On a utilisé aussi comme technique de collecte de données la pré-enquête, a travers les visites qu'on a faite dans l'entreprise, la pré- enquête qui nous a permis de :

- connaître l'entreprise DANONE.
- consulter les documents internes tels que l'effectif de l'entreprise.
- limiter notre échantillon de recherche.

7-le choix de l'échantillon :

Un échantillon représente l'ensemble des personnes à interroger, et extrait d'une population plus large appelée « la population mère ou population de référence ». Notre population est la société DANONE DJURDJURA ALGERIE, elle comprend 850 salariés répartis en trois catégories : les cadres (100 cadres), agent de maîtrise (200 A.M) et les agents d'exécution (550 A.E) qu'on trouve répartis entre différents services : production, maintenance et technique. À l'occasion de ce travail de recherche on a essayé de toucher au genre masculin qu'au féminin ainsi que les différents travailleurs appartenant aux différentes catégories sociaux professionnelles, afin de mieux comparer la vision de chaque catégorie sur les conditions de travail et de voire le degré de participation au changement.

Pour cette étude nous avons choisis l'échantillon **accidentel**, au regard des différentes difficultés que nous avons rencontrées à l'intérieur de l'entreprise. Echantillon que nous définissons comme suit :

Les échantillons « accidentels » sont de tous les échantillons non probabilistes ceux qui offrent le moins de garantie. Et pourtant, les « techniques » correspondantes sont celles qui apparemment semblent laisser la plus grande place au hasard. Lorsqu'on interroge les cent premières personnes rencontrées au coin de telle rue, c'est le hasard, dit-on, qui nous les fait rencontrer. Notons que le sens ainsi donné au terme de hasard est bien celui que le langage commun lui attribue. Bien des enquêtes réalisées par les médias après un événement relèvent de ces « techniques ». L'enquêteur pense n'introduire d'autre critère que le hasard pour le choix des individus qui feront partie de l'échantillon : il les prend, ces passants, comme ils se présentent. En fait, et nous anticipons sur ce qui sera dit plus loin, si l'on entend par tirage au hasard tout tirage que l'on peut assimiler à celui des loteries et qui attribue à chaque individu une chance connue et non nulle (souvent égale) d'être choisi, on voit que le hasard du sens commun est bien différent du hasard probabiliste. Dans ces sondages réalisés « pour tâter le pouls de l'électorat » (c'est ainsi qu'on les présente maintenant pour prévenir toute critique), de très nombreux individus n'ont aucune chance d'être choisis, leurs occupations les retenant loin du lieu de l'entrevue, alors que d'autres, travaillant ou habitant près de ce lieu, ont de fortes chances d'être inclus dans l'échantillon. Or, rien n'indique que ces derniers soient représentatifs de la population, et rien n'indique non plus que ceux qui auront été effectivement choisis soient même représentatifs du sous-groupe de ceux qui habitent le quartier ou y travaillent. En fait, on pourrait dire que la représentativité des échantillons ainsi constitué ne peut être qu'accidentelle.¹

¹GAUTIER Benoit, Jean-Pierre Beau, recherche social de la problématique, A la collecte des données, 5eme ed, Québec 2009, p.262

À l'occasion de cette étude nous avons opté pour l'échantillon accidentel qui est constitué d'une population de 60 salariés¹ repartie en trois catégories:

Cadre : 10

Agent de Maîtrise : 26

Agent d'exécution : 24

8-Les études antérieures :

La notion des conditions de travail a connu une évaluation significative qui a contribué aux changements historiques de la prise en compte des phénomènes sociaux¹.

Qui sont auparavant dominés par l'approche mécaniste qui considère les travailleurs comme des machines, aboutir à une vision humaniste.

Quatre grands théoriciens ont marqué de 1930 à 1970, Les travaux visant l'amélioration des conditions de travail : E. Mayo, A. Maslow, DMC Gregor et F. Herzberg. Ils appartiennent tous au grand mouvement des relations humaines².

1-ELTON mayo: est l'un des premiers précurseurs du courant des relations humaines. En 1927. Mayo allait, Par ses expériences, Démontrer l'influence des facteurs psychologiques sur la performance des travailleurs.

Alors que c'était l'influence de l'éclairage de l'atelier sur la production accomplie par un petit groupe de travailleuses qui était étudié, L'expérience montra que le simple fait de s'intéresser à ces travailleuses, De leur parler, De les

¹ Nous avons distribué 80 questionnaires et nous n'avons pu récupérer que 60.

² - Bernard. MT, DANIEL Crozet. Gestion des ressources humaines. Jerne édition, édition NATHAN.1988, P166-167.

traiter avec égard, Permettait d'améliorer les performances. On découvrait ainsi une équation qui allait devenir célèbre : que la satisfaction des besoins psychologiques des travailleurs permettait d'améliorer la rentabilité du système de production¹.

D'après ces expériences, ELTON Mayo a déduit qu'il y'avait deux catégories de changements :

- Ceux introduits délibérément qui concernent le travail et son organisation.
- Ceux progressifs spontanés dans les interactions sociales à l'intérieur de groupe ...²

D'après E. Mayo, Ces changements s'expliquent par les variables psychologiques suivantes:

- Le commandement: A voir une attitude plus confiante envers l'encadrement grâce au passage d'un style autoritaire à un style plus participatif.
- Le statut social : donner plus d'importance aux ouvriers, en les impliquant et en leur permettant l'échange d'informations avec leurs responsables renforce leurs sentiment d'appartenance.
- La cohésion du groupe: l'effet de donner la liberté au travailleur et l'amélioration dans le groupe .Favorise l'entente et les liens dans l'équipe; qui n'était pas le cas les faisant travailler à la chaine.
- Les objectifs de groupe : le fait de faire responsabiliser les ouvriers

¹ - Véronique De Keyser et autres. Analyse les conditions de travail. Les éditions Entreprise moderne d'édition, paris, 1982, P07 ;

² - Jean Di verrez. Améliorer les conditions de travail. 2eme édition, Entreprise moderne d'édition, Paris, 1979, P22-23;

au travail, les encourager à viser les mêmes finalités.

- Leadership : la favorisation des dialogues entra groupes sur le vécu du travail avait donné naissance à un processus d'influence qui est en dehors du temps de garde.
- Le sentiment de la sécurité : Dans ses emplois et l'influence du système de rémunération.

2-ABRAHAM Maslow: est l'un des chercheurs sur la motivation le plus connu. Sa théorie propose une conception systématique des besoins de l'homme au travail et hiérarchise différents niveaux selon une pyramide.

Dés que les besoins élémentaires, besoins physiologiques et besoin de sécurité sont satisfait, l'individu veut accéder à d'autres catégories de satisfactions : Il cherche l'appartenance à un groupe, il tient à être reconnu comme ayant une identité propre, il souhaite s'accomplir dans son travail.

Enfin, s'il a atteint ses objectifs, c'est la possibilité de se développer, de progresser qui devient sa préoccupation majeur¹.

Cinq groupes de besoins sont distingués :

- A. Les besoins physiologiques: manger, dormir, besoin qui visent à assurer la survie la satisfaction de ces besoins implique un relâchement, le plaisir des sens, une sensation de confort, ces besoins sont liés à la survie.
- B. Les besoins de sécurité: se sentir raisonnablement à l'abri des environnements protecteurs, prévisible
- C. Les besoins d'appartenance: Il s'agit ici des besoins de rapports sociaux, d'appartenance, d'affectivité. Donner et recevoir de l'affection, avoir des

¹ Véronique de Keyser et autres. Op.cit. P8.

contacts enrichissants avec des amis.

D. Les besoins d'estime: Il s'agit ici de l'envie d'être reconnu; apprécié, approuvé et d'avoir l'estime d'autrui. Les sentiments d'incompétence ou d'infériorité vont avoir pour effet de déclencher ce besoin, Le respect de soi, la sensation de compétence, la confiance en soi vont combler le besoin d'estime.

E. Les besoins de réalisation: La recherche de développement d'épanouissement personnel et de création.

La routine, les activités à faible valeur ajoutée, l'absence de sens dans la vie sont les principales déficiences de ce besoin. Il est à noter que ce besoin ne peut jamais être satisfait, il est infini¹

3 D. Mc GREGOR :

En 1960, dans ses théories X et Y, oppose deux images de travailleurs, telles que les représentent les employeurs. L'une, c'est la théorie X, est celle de l'ouvrier paresseux, auquel on peut confier de responsabilité, et qui doit être contrôlé en permanence. C'est l'ouvrier classique de l'organisation scientifique du travail.

L'autre est celle d'un ouvrier désireux d'acquérir des responsabilités souhaitant s'épanouir au travail, ayant l'esprit créatif.

Selon **MC GREGOR** c'est l'image que l'on se fait du travailleur qui le « crée » qui a confiance en un travailleur, aura un travailleur de confiance, qui lui laisse des responsabilités le verra capable d'en prendre c'est quand un système répressif l'a « a priori » considéré comme paresseux et charpardeur que le travailleur le devient.

¹ Fenouillet Fabien." La motivation". Édition, DUNOD, Paris, 2003, P87-88.

4- Frederik HERZBERG :

Les travaux de f. Herzberg(1966) ont apporté un nouvel éclairage à la conception des conditions de travail dans son idée principale est : « Les facteurs qui conduisent à la satisfaction et à la motivation ne sont pas de même que celles qui conduisent au mécontentement »¹

Herzberg a démontré que le comportement des salariés donne une situation de travail par le jeu de quelques « facteurs d'ambiance» et de quelques autres «facteurs valorisants »

Les facteurs d'ambiance qui sont comme origine des relations avec le milieu du travail telles que les conditions matérielles de travail, politique et administratives de l'entreprise, rémunération etc.

Deuxièmes, Les facteurs de revalorisation qui sont susceptibles de créer une satisfaction durable, comme l'accomplissement (reconnaissance) c'est-à-dire la réalisation de soi à travers son travail, la responsabilisé et l'intérêt travail lui même.

En effet, d' après f .Herzberg, Le travail doit désormais être conçu et organisé pour:

- être efficace par rapport aux objectifs de l'entreprise
- Répondre autant aux aspirations des hommes qui constituent essentiellement à la souffrance et rechercher les conditions de leur développement psychologique

¹ Plan .J M. théorie de l'organisation. 2^{eme} éd, édition DUNOD, PARIS ,2000p41.

9-L'enquête sur le terrain :

L'enquête sur le terrain offre la possibilité de vivre directement le phénomène étudié, en vue de confirmer ou d'infirmer les hypothèses proposées à l'occasion de cette étude, et également pour en savoir plus sur les conditions de travail dans l'entreprise algérienne.

- **La présentation du terrain :**

Dans cette section on va présenter les caractéristiques de la population d'étude.

1-les domaines de l'étude :

Dans notre enquête effectuée, nous avons pris en considération les éléments suivants :

a- Le lieu de l'enquête :

Le lieu de notre enquête est bien l'entreprise DANONE AKBOU laquelle nous avons déjà eu l'occasion de la présenter dans la première section de la partie pratique.

b- Le temps :

Nous avons entamé notre enquête sur le terrain par une pré-enquête de 10 jours, où nous avons fait le tour à l'intérieur de l'entreprise dans l'optique de faire des entretiens préliminaires avec les différents salariés appartenant aux différents services. Et c'est à partir du 12 mars 2015 que nous avons commencé notre enquête pour terminer vers le 20 avril 2015.

c- La population :

La population étudiée dans notre recherche n'est pas d'une seule catégorie socioprofessionnelle ou d'un seul genre, mais elle touche l'ensemble des travailleurs de toute l'entreprise DANONE qui sont de 850 salariés, dont on a prélevé un échantillon de 60 travailleurs. Nous avons fait en sorte de faire participer tous les travailleurs des différentes catégories socioprofessionnelles dans notre échantillon. Cela ne veut pas dire que notre échantillon est un échantillon exhaustif, mais nous avons veillé à ce que toutes les catégories de salariés soient représentées dans notre échantillon

10-Les avantages et les difficultés rencontrées :**a- Les avantages :**

- La mise en pratique des connaissances acquises durant notre cursus universitaire et comparer entre le savoir universitaire et la réalité de l'univers de travail.
- Avoir un aperçu sur les différents côtés du domaine de travail et voir la vie professionnelle du bon et du mauvais côté.
- Etre en contact avec le monde du travail, nous a donné l'occasion de côtoyer les personnes du domaine professionnel qui nous ont fait partager leur expérience et leur savoir-faire pendant la durée de notre stage.

b- Les difficultés rencontrées :

Pendant notre recherche sur le terrain, on a rencontré pas mal de difficultés qu'on peut résumer comme suit :

- Le manque de documents et ouvrages récents sur notre sujet de recherche, afin d'enrichir le travail de recherche effectué.
- Le refus de certaines personnes de répondre à nos questions.
- La perte de 35 questionnaires (ils n'ont pas pris au sérieux notre travail).

CHAPITRE II

Les conditions de travail et les techniques d'amélioration du milieu de professionnel

Section 1 : les conditions de travail et ces techniques d'amélioration

1- Les théories des conditions de travail :

On entend le plus souvent par condition du travail, l'ensemble des caractéristiques matériels et réglementaires qui définissent le contexte du travail, il import toutefois de distinguer entre, d'une part les conditions et le contenu du travail et d'une autre part les conditions d'emploi. Les conditions du travail ou de vie au travail, sont déterminées par des conditions matériels (bruit, lumière, chaleur, humidité...), physiques (posture, gestion rythme...), réglementaires (durée du travail, aménagement du temps, la sécurité,...) et commodité (cantine, transport, services socioculturel,...). Le contenu du travail précise la nature des tâches, des postes, des fonctions, des spécialités, et des polyvalences, confier aux salariés, il indique les modèles des organisations individuelles ou de groupe, l'étendu des responsabilités, les possibilités de coopération et de communication, de degré d'initiation et de délégation, Les conditions d'emploi concurrent le mode de reconnaissance de travail de sa performance au sein de l'entreprise, elles concernent la prise en compte de qualité du travail, de l'acquisition de l'expérience, de la fidélité, du personnel, de son assiduité et ses capacités d'évolution...¹

2-Historique des conditions de travail :

Plusieurs causes ont fait naitre le thème conditions de travail suite aux mauvaises conditions de vie dans l'entreprise ce qui provoque de différentes révoltes, les grands grèves spécialisées, l'absentéisme et la diverse manifestation à l'égard du travail industriel, les entreprises se sont retrouvées dans l'inquiétude et l'obligation de réagir par l'amélioration des conditions de travail.

¹ Citeau. JM. Gestion des ressources humaines, (principes généraux). 2^{ème} édition Armand colin, Paris, 1997, P 207.

Entre 1955 et 1975 vingt années marquées par une forte croissance et par la modernisation de l'outil industriel.

Le taux d'accident de travail diminue d'un tiers grâce à ces progrès.

Deux nouveaux concepts ont pu s'imposer à partir de l'année 1970: l'amélioration des conditions de travail et la promotion de la sécurité intégrée

En 1973 on a consacré le concept condition de travail et crée l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) dotant ainsi le ministère chargé du travail d'un instrument d'information et de conseil des entreprises.

La loi du 6 décembre 1976 pose le principe de l'intégration de la prévention des risques professionnels à l'ensemble des situations de travail : locaux de travail, machines, appareils produits utilisés, mais également formation pratique à la sécurité de chaque salarié à son poste de travail.

La loi du 23 décembre 1982 crée le comité d'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail (CHSCT) dans l'entreprise instance représentative du personnel aux compétences élargies qui remplace les anciens comités d'hygiène et sécurité (CHS).

La loi permet également aux salariés de se retirer d'une situation de travail présentant un danger grave.

3- Les directions des conditions de travail :

L'action concernant les conditions de travail, se développe dans trois directions : l'ergonomie, l'organisation de travail et la sécurité.

3-1 L'ergonomie :

C'est une étude multidisciplinaire du travail humain, pour remédier à l'inadaptation industrielle, limiter les atteintes à la santé physique ou mentale et réduire la fatigue professionnelle¹.

Elle a aussi pour définition, l'étude quantitative et qualitative du travail dans l'entreprise visant à améliorer les conditions de travail et accroître la productivité, mais aussi à une meilleure adaptation entre une fonction, un matériel et son utilisateur. Elle vise en premier lieu à résoudre des cas, à surmonter des difficultés à éviter des dégâts pour la santé des travailleurs ou pour la production dont les grilles d'analyse ont été élaborées pour établir un diagnostic des conditions de travail qui porte sur :

3-1-1 Les conditions d'ambiance physique de travail :

Elles regroupent notamment :

- **Les conditions d'ambiance sonore :**

L'exposition des travailleurs aux bruits, aux perceptions de signaux auditifs...

- **Les conditions d'ambiance thermique :**

Quand le travailleur est exposé au froid, chaleur et aux courants d'air....

- **Les conditions d'ambiance visuelles :**

Cette dernière est l'une des conditions essentielles d'un travail efficace, qui est la possibilité de voir l'extérieur et d'avoir la lumière naturelle.

¹ Gravitz M. Lexique des sciences sociales. 7^{ème} édition, Dalloz, Paris, 1999

A côté ces condition, on peut parler aussi de condition d'hygiène atmosphérique (qualité de l'air), le rayonnement (expositions ou onde), l'état de salle, l'état général de l'espace de travail.

3-1-2 La charge physique et la charge mentale :

L'ouvrier quel que soit le poste qu'il occupe, il peut ressentir une fatigue physique ou mentale.

A\ La charge physique :

Ce sont les différents gestes effectués par un travailleur effectuant son travail, pour Observé ses efforts physique, il se fait de jeter les yeux sur un chantier pour voir le nombre de postures incommodes et inadaptés liées aux interventions du maçon, de carreleur de charpentier ou de l'électricien, ses charge physique procède habituellement par décomposition en terme de charges dynamique charge statique ou posturales.

B\ La charge dynamique:

Consiste à répéter le différent type d'efforts développés au cours du travail par le travailleur, en notant la durée et la fréquence de ceux-ci selon les méthodes, l'estimation s'effectue directement sous forme de cotation ou bien indirectement.

C\ La charge posturale :

Il s'agit de répéter par l'observation des différentes positions prises par les travailleurs durant le travail en tenant compte ici aussi de leur durée et de fréquence, il faut y ajouter les justes qui les accompagnent : extension des bras devant, en hauteur, relation des bustes.

D\ La charge mentale :

Il n'existe pas des normes et des méthodes exactes de définition et d'évaluation de la charge mentale, malgré la diversité des études réalisées sur cette dernière, mais on peut la définir comme toute activité du travail qui implique une réflexion mentale plus ou moins complexe.

On a plusieurs indices qui peuvent attirer l'attention et être l'occasion d'effectuer une évaluation de la charge mentale tel que : la fatigue, la détérioration des performances, l'augmentation des rebuts, un niveau élevé d'absentéisme ou la rotation des tâches ...

L'utilisation de ces grilles, présente bien des avantages elles obligent à faire une investigation plus large et plus complète possible des ressources de nuisances.

3-2 L'organisation du travail :

L'amélioration de la condition de travail, ne doit pas se limiter sur les aspects physiques et celle de l'environnement immédiat et travail, mais elle doit toucher le contenu de travail.

A partir de ce principe on veut donc développer de nouveaux modes d'organisation du travail, qui ont tous pour conséquence de mettre à mal de la notion de poste de travail individuel et de promouvoir contrairement l'idée de collectif de travail¹, à partir des critiques de l'organisation scientifique du travail, de nouvelles formes d'organisation de travail ont été expérimentées et les formules proposées sont¹ :

¹ Cadin L, et autres. Gestion des ressources humaines. Paris, 1997, P 124.

A/ La rotation :

Elle consiste à faire tourner les ouvriers sur les différents postes, cette méthode fait alterner la fatigue visuelle avec la fatigue physique.

B/ La polyvalence et la plurivalence :

C'est la capacité à effectuer plusieurs tâches, on a à tenir plusieurs postes de travail autorisant une plus grande plasticité dans les affectations du personnels.

C'est quoi un post polyvalent et un poste plurivalent ?

1-Les postes polyvalents :

Sont ceux sur lesquels le salarié change de tâches, en utilisant des modes opératoire différents. La responsabilité qu'il assume ne sont en elles-mêmes pas supérieurs mais il doit faire preuve d'une adaptation plus grande, l'exercice d'un poste polyvalent nécessite généralement une formation formelle aux différentes tâches à assurer.

2-les postes plurivalents :

Sont ceux sur lesquels le salarié change de tâche selon un système fixé par la hiérarchie ou établi par lui, il utilise une gamme d'outil ou d'équipements plus variés. Ces modes opératoires sont identiques ou très voisins et donc une formation formelle n'est pas en générale nécessaire pour l'y préparer.

C\ l'enrichissement :

L'enrichissement de la tâche consiste à donner plus de responsabilité à l'opération en lui confiant des tâches plus qualifiées.

C'est quoi un poste enrichis ?

- **Les postes enrichis :**

Sont ceux dont on a augmenté la complexité, soit en y incorporant des activités en amont ou en aval, dans le cadre d'un processus de recomposition plus globale du processus du travail, soit en élevant le niveau de responsabilité et d'auto aussi plus de parts.

D\ l'élargissement :

Consiste en une recomposition partielle d'opération parcellisée.¹

E\ le groupe de production :

Il s'agit-là des nombreuses formes de travail en groupe ou équipe de production qui s'est développée au confluent de deux influences :

- Une exigence générale de flexibilité en impliquant des salariés capable de s'adapter à des conditions techniques et économiques changeantes.
- Un souci, plus inégalement répartis de créer des conditions de travail plus satisfaisantes pour les salariés en terme d'autonomie, d'interaction avec d'autre et de compréhension du sens de leur action.

F\ l'empowerment :

C'est une notion difficile à traduire : to empower, c'est donner les pleins pouvoir pour faire et d'avoir recours à l'initiative du salarié, et personnel est responsabilisé et motivé.²

3-3 la sécurité :

La gestion de la sécurité est l'ensemble des procédures scientifique humaines et technique, financières et juridique mises en œuvre dans le but de

¹ Citeau. JM. Op-cite.P210

²Dimitri W .Op-cite.P482

réduire le risque d'un système (entreprise) et d'assurer sa sécurité c'est-à-dire l'éliminer et de réduire les circonstances susceptibles d'occasionner soit des accidents où atteinte au personnel, soit dégradation ou prétende ben ou de produit.

L'ultime objectif de n'importe quel système de gestion de sécurité est d'influencer et de gérer le comportement des individus, prévenir et contrôler les dangers dans la conception et l'opération des activités de l'entreprise.

Autrement dit : La sécurité représente un vaste système de mesure technique médicale et organisationnelle destinées à sauvegarder la vie et la santé des travailleurs.

4- les quatre champs de conditions de travail :

Les conditions de travail contiennent quatre champs qui sont complètement :

4-1 les conditions physiques du travail :

Contiennent la condition d'hygiène et de sécurité, ce sont les premiers reconnus dans le monde de travail.

4-2 les conditions mentales du travail :

Présentent la préoccupation principale des psychologues, ces derniers se transforment et génèrent de nouveaux risques.

4-3 les conditions psychosociales du travail :

Sont reconnues récemment comme condition de travail.

4-4 les horaires de travail :

Constituent une dimension transversale des conditions du travail, mais plus largement aussi de la qualité de la vie. Ces horaires qui présentent, s'allègent et se diversifient sans vraiment s'améliorer, modèlent non seulement le travail mais aussi et plus encore.

5-Les conditions de travail en Algérie :

La situation des travailleurs algériens avant 1990 était en peu misérables, assez dans des conditions difficiles représentés par les conditions de temps, physique ou sociale, ou la durée légale de temps de travail et fixée à 44 heures par semaine, elle est réduite à 40 heures après.

Ce sont des raisons économiques et sociales qui ont introduit cette réduction.

De l'autre part les raisons psychologiques et tension nerveuse résultant des conditions de travail rendait indispensable par la santé des travailleurs.

Les accidents du travail et les maladies professionnelles à partir des années 1970, au niveau national se manifeste dans des nombreuses déclarations des accidents enregistrés dans la présentation de l'ensemble des éléments chiffrés de différents tableaux statistiques.

Section 2 : L'amélioration des conditions de travail

1- Les divers organismes intervenants pour l'amélioration des conditions de travail :

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

1-1 Comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail :

Constitué dans tous les établissements occupant au moins 50 salariés, le CHSCT a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail. Composé notamment

d'une délégation du personnel, le CHSCT dispose d'un certain nombre de moyens pour mener bien sa mission (information, recours à un expert...) et les représentants du personnel, d'un crédit d'heures et d'une protection contre le licenciement, ses moyens sont renforcés dans les entreprises à haut risque industriel.

1-2 L'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail

Le réseau ANACT pour l'amélioration des conditions de travail a pour vocation d'améliorer à la fois la situation des salariés et l'efficacité des entreprises, et de favoriser l'appropriation des méthodes correspondantes par tous les acteurs concernés.

Il aide les entreprises et les autres organisations à développer des projets innovants touchant au travail et à son organisation.

Le réseau ANACT encourage les entreprises à placer le travail au même niveau que les autres déterminants économiques (produits, marchés, technologies...) et privilégie la participation de tous les acteurs de l'entreprise (direction, encadrement, salariés) aux projets de développement.

Son programme d'activité est défini dans un contrat de progrès signé avec l'état.

1-3 La commission d'hygiène et de sécurité :

Cette commission intervient dans les domaines de prévention des risques professionnels, et de formation du personnel ; sa mission est de participer à l'élaboration de la politique générale en matière d'hygiène et de sécurité, de réunir toute information et documentation contribuant au renforcement de l'hygiène et de la sécurité, d'organiser séminaires, rencontres et stages, de rassembler et d'établir des statistiques sur les accidents de travail et les maladies professionnelles.

En matière de prévention des risques professionnels, la commission s'assure de l'application des prescriptions légales, elle intervient pour le choix et l'adaptation du matériel, de l'appareillage et de l'outillage nécessaires, elle

procède à une enquête lors d'un accident de travail et établit une fiche de renseignements, à ce titre, qu'elle communique à l'inspecteur du travail.

En matière de formation du personnel, la commission organise l'instruction des équipes de secourisme, d'incendie et de sauvetage ; elle informe les nouveaux recrutés des dispositions d'hygiène et de sécurité et fait, à la direction, les recommandations sur tout problème concernant l'hygiène, la sécurité et la médecine du travail.

1-4- Le Syndicat :

Est une association de personnes exerçant ou ayant exercé une même profession ou des métiers similaires. Son objectif est la défense des droits et des intérêts professionnels, matériels et moraux tant collectifs qu'individuel de ses membres. Il peut négocier et signer des contrats collectifs tels que les conventions collectives les accords collectifs. Un syndicat peut regrouper soit des employeurs soit des salariés.

2- L'importance de l'amélioration des conditions de travail :

La survie de l'entreprise et sa bonne santé économique dépendent essentiellement de trois facteurs : son aptitude de bonne gestion, sa compétence dans son domaine d'activité et sa capacité créer et entretenir un bon climat social. Il est inutile que l'entreprise soit compétente dans les deux premiers cas, si elle ne prend pas en considération le troisième cas, l'entreprise doit offrir des conditions de travail acceptables au mieux attrayantes pour ses salariés¹.

L'apparition du thème des conditions du travail va nous permettre de s'intéresser aux travailleurs, à ce qu'il devient pour son travail qu'à par sa production. Il est temps de refuser une augmentation de la production qui se fait au dépend de la santé et des possibilités de développement personnel et culturel²

¹ - Piganiol C. Op-cite. P1 1.

² - Roustang Guy. Op-cite. P73.

Partant du point de vue de ceux qui pensent qu'il y a une convergence d'une amélioration des conditions de travail et l'efficacité de système productif. Dans ce cas-là on a pris en compte des conditions de travail par la direction de l'entreprise amené à une meilleure gestion des ressources humaines etcela permet l'éliminer les conflits sociaux, turnover, absentéisme, améliorer la qualité, réduction des rebuts et le volume de la production dépend beaucoup plus du rendement individuel de l'ouvrier, et ce dernier dépend de l'intérêt porté à son travail qui peut lui éviter des grosses pertes de production.

L'amélioration des conditions de travail est devenue un élément de compétitivité industrielle et sachant bien que l'amélioration des conditions de travail pourrait avoir un effet bénéfique sur le conflit des travailleurs sans avoir un effet direct sur le rendement. Les travailleur soumis à des mauvaise condition de travail vont le faire payer très cher aux entreprises en exigeant des salaire très élevé ou bien par des comportement couteux, il y'a lieu à signaler que la réduction de la durée hebdomadaire du travail entraine un accroissement de la productivité et que la qualité du produit s'améliore quand la durée du travail diminue . Et dans le cas où l'entreprise ne peut pas améliorer la condition de travail, les deux parties peuvent nouer une collaboration saine par un système de don partiel et de contre don, à chaque fois que l'employeur augmente le salaire de ses travailleurs, ses derniers offriront une production très élevé¹

Face aux problèmes sociaux posés par certaines catégories de salaire l'élévation du temps d'activité féminine, et le malaise des cadre traduisent une transformation de la demande, l'enquête (allergie au travail, montre que les jeunes aspirent travailler pour avoir un temps pour vivre, ils souhaitent une entreprise plus humaine épanouissante et plus égalitaire, ils souhaitent être utile

¹ - Arnadiou JF. Organisation et travail, Coopération. conflit et marchandise. Edition Vuibert, Paris, 1993 'p 88.

pour la communauté. Et l'entreprise ne doit pas avoir le rendement financière comme un seul objectif, mais il faut satisfaire les besoins de l'homme et ne pas l'inciter à consommer d'avantage.

3- Les mauvaises conditions de travail :

C'est tout travail dur, salissant, pourtant des pénibilités physique ou psychologiques, travaillés dans des postures pénible, poste des charges lourdes, donc des taches difficiles ou pénibles. Mais aussi manipuler ou être en contact avec des produits toriques¹

La mauvaise condition de travail sont celles dans la qu'elle le travailleurs construit une activité de travail défavorable à sa santé.

4- Les conséquences des mauvaises conditions de travail :

De nombreuses professions sont exposées à des agents biologiques capables de provoquer une infection, une allergie ou une intoxication.

Les travailleurs en contact avec des animaux vivant sont également concernés au risque de maladie infectieuse s'agitent, dans les élevages intensifs de porcs et de volailles, l'exposition à des poussières organiques et à des toxines. Susceptibles de provoquer des allergies.

Le nombre des salaries qui fait de l'effort physique ou qui subit des contraintes physique augmente. C'est le port (action de porter) de changes lourds, mouvement douloureux ou fatigants, postures pénibles, déplacement pied long ou fréquents, station debout prolongée qui enchaines un risque d'atteinte à la santé des salariés.

C'est la manutention (action de manipuler des marchandises) manuelle de

¹ - Gollac M V. Serge. Les conditions de travail. La découverte et syros, Paris, 2000, P03.

charge et la contrainte physique au travail qui est à l'origine du plus grand nombre de lésions (déchirures). Les salariés qui manipulent des charge lourds, à la longue peuvent se produire des atteintes de la colonne vertébrale des hernies discales, des sciatiques .Ce phénomène est constaté dans l'ensemble des pays industrialisés.

Le bruit subit au cours du travail est la cause de nombreuses maladies. Le risque le plus évident est celui de troubles de l'audition, allant jusqu'à la surdité

Le travailleur peut être victime d'épuisement professionnel (un sentiment de fatigue intense).

CHAPITRE III

Mesure d'hygiène et sécurité

Section I : Généralités sur la satisfaction au travail

1- La satisfaction au travail, Object d'investigation :

Les entreprises et les administrations se livrent à des enquêtes de satisfaction. Les enquêtes ont pour objectif de mesurer les indices de satisfaction faces aux diverses pôles autour desquels se structure cette perception. Elles ont un double objectif: prévenir les conflits qui peuvent apparaître lorsque l'insatisfaction s'accroît mais également mesurer l'efficacité des politiques sociales. Les échelles de satisfaction sont nombreuses, certaines ont été bâties aux USA, notamment le questionnaire de satisfaction de Minnesota, d'autres en France, l'inventaire de satisfaction appliqué aux cadres de R. Francès.

La satisfaction est apparue très tôt dans le champ des préoccupations des gestionnaires. Définie comme une réponse émotionnelle positive résultant de l'évaluation du travail ou des expériences de travail, la satisfaction est un concept dynamique. C'est une perception instable qui évolue en fonction des expériences mais aussi en fonction des attentes du salarié qui peuvent se modifier tout au long de sa vie¹.

Plus précisément la satisfaction au travail est un état affectif, favorable ou défavorable, résultant d'une mise en correspondance par un individu de ses attentes d'un travail (valeurs et attitudes), à l'endroit d'un travail ou d'un poste, avec son évaluation du travail.

La satisfaction est ainsi appréhendée par rapport aux théories des besoins, des valeurs, des mobiles et de divergence, montre que la satisfaction résulte chez l'individu de l'écart entre deux perceptions concernant un aspect du travail. Cette valorisation dépend des besoins, des valeurs, des croyances, des objectifs, des

¹ - Robert Je Duff, Op cit, page 124.

attentes, des aspirations (en termes de salaire, d'avancement, d'intérêt du travail, d'amitié avec les collègues, de reconnaissances, de rapports avec les supérieures, des désirs propres à chacun.

2- Clarification du vocabulaire: satisfaction, implication et motivation :

Satisfaction, motivation et implication au travail sont des termes que l'on substitue l'un à l'autre sans en savoir clairement les apparences et les différences. Il y a une réelle confusion dans le vocabulaire utilisé.

La satisfaction : « La satisfaction et non-satisfaction sont les résultantes possibles de la rencontre entre l'homme et ses comportements, d'une part, et les situations professionnelles et ce qu'elles procurent, d'autre part¹ »

«La satisfaction est une concordance entre les attentes développées vis-à-vis du travail et ce qu'il offre qui amène la satisfaction. Par contre l'écart entre ces éléments conduit à l'insatisfaction² ».

La motivation est « un stimulant à l'action, tant en quantité qu'en qualité d'action.

Elle se traduit chez les salariés par une grande variété de comportements. La prise en compte des désirs et des aspirations par les entreprises leur impose à considérer tels que les salariés cherchent à les vivre et non pas seulement tels que l'entreprise a intérêt qu'ils s'expriment³ »

Gallerand et Thill, définit la motivation comme étant «un construit hypothétique utilisé afin de décrire les forces internes et externe favorisant le

¹ - Annick Cohen, toute fonction ressources humaines, édition, Dunod, Paris, 2006. Page78.

² - Claude Louche, Op cit, pl09.

³ - Danielle Potocki Malicet, éléments de sociologie du travail et de l'organisation, édition economica, 1997, page24.

déclenchement, l'intensité et la persistance des comportements¹

Implication au travail « est la relation que tissé progressivement avec son travail, son organisation ou son milieu² »

Sandra Bellier-Michel définit l'implication comme suit : «l'attachement au travail, c'est l'importance que prend le travail par rapport aux autres sphères de la vie. La personne impliquée se définit elle-même au travers de son travail, et elle considère que ses activités professionnelles sont centrales pour elle³».

A partir de ces définitions une clarification s'impose entre ces trois termes.

Eclairant d'abord que la satisfaction est un indicateur de motivation de motivation; elle n'est pas une cause de motivation. La satisfaction elle découle de l'expérience, alors que la motivation se situe en amont de l'expérience. C'est ainsi de nombreux auteurs tels que Dubin (1956), Lodahl et Kejner (1965), Rabinowitz et Hall (1977) clarifient les notions de satisfaction et d'implication; La satisfaction résulte de la relation au travail, l'implication gouverne oriente, guide cette relation. La satisfaction est très dépendante des caractéristiques de travail que connaît l'individu alors que l'implication est une variable relativement stable qui différenciée les individus, fondée d'avantage sur les besoins qu'a l'individu de maintenir sa propre image, ses croyances à l'égard de ce que le travail peut lui apporter⁴.

3- Pour quoi s'intéresser à la satisfaction ?

L'insatisfaction au travail se traduit par diverse formes de dysfonctionnements : baisse de productivité (rendement), absentéisme et

¹ - Claude Louche, Op cit, p 109.

² - Thevent Maurice, Dejoux Cécile, Marobot Eléonore et les autres, fonction des ressources humaines, politiques, métiers et outils des ressources humaines, 2ème édition, Person éducation France, Paris, 2009, page 429.

³ - Annick Cohen, Op cit, Page79.

⁴ - Ibid. page78.

roulement du personnel (turnover). Afin d'être plus explicatif. Les motifs de satisfaction individuel se résulte dans ; l'intérêt du travail et valorisation individuelle, tandis que les motifs d'insatisfaction émanent à une ; absence d'intérêt du travail et remise en cause individuel¹.

En effet le plus important à savoir pour toutes entreprises ou institutions, c'est l'existence d'une forte corrélation entre satisfaction et absentéisme, turnover et climat.

- **L'absentéisme:** l'absentéisme est un indicateur important car la baisse de son taux a des effets immédiats sur la productivité ;
- **Le turnover:** la baisse du turnover évite les coûts et les remplacements et permet à l'entreprise de conserver ses compétences ;
- **Le climat :** le climat, quant à lui, des répercussions sur la paix sociale²

¹ - Henri Mahé de Boislandelle, Op cit, page 401.

² -Ibid. page 78.

Section 2 : hygiène et sécurité

L'étude de l'hygiène et de la sécurité des travailleurs est une discipline très large qui recouvre de nombreux domaines spécialisés.

Dans son sens le plus général, elle doit viser à :

- promouvoir et maintenir le plus haut degré possible de bien être physique, mental et sociales travailleurs dans tous les métiers.
- prévenir les effets néfastes sur la santé des travailleurs dus à leur condition de travail.
- protéger les travailleurs contre les dangers qui menacent leur santé.
- placer et maintenir les travailleurs dans un environnement de travail adapté à leurs besoins physique et mentaux.
- adapter le travail aux hommes.

En d'autres termes, l'hygiène et la sécurité des travailleurs visent tous les aspects du bien être social, psychique et physique des travailleurs.

1-Mesure d'hygiène :

Propreté des lieux de travail, Exemple, nettoyage quotidien.

- installation de vestiaires, lavabos, toilettes ...
- atmosphère des locaux (cubage d'air minimum), chauffage, aération, bruit; disposition d'un local de réexposition.
- boisson: mise à la disposition du personnel d'eau potable et fraîche;
- interdiction de fumer dans les locaux collectifs (comptines, salles de

réunion ...)

Mais il n'est pas interdit de fumer dans les locaux de travail occupés par une seule personne prévention des risques dus au bruit .

2-Mesures de la sécurité :

Elle constitue en effet un domaine normatif, or l'approche en terme de condition de travail révèle pour une part des normes et d'une autre part d'indicateurs qui doivent être établis par le chef d'établissement, dès qu'il existe une nuisance pour la santé, donc l'obligation est d'intervenir.

Les mesures de sécurité comprennent des actions de prévention des risques professionnelles, de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés¹

La sécurité ne peut se mesurer selon une échelle ordinaire, c'est possible pour les conditions de travail, donc les deux approches sont complémentaires, une approche en terme de condition de travail ne peut dispenser de l'approche « sécurité», il ne suffit pas les normes de sécurité soient respectées pour que les problèmes des conditions de travail soient réglés.

La loi du 31 décembre 1991 met en prévention l'interdiction de vendre, d'importer et l'utilisation des machines non conformes aux normes de sécurité.

Les salariés doivent mettre à leur disposition du matériel de protection (casque, masque, lunette ...).

¹ - Citeau J.M. gestion des ressources humaines (principes généraux) 2eme ed édition Armand Colin, paris, 1997, p21 l.

3-Règles générales en matière d'hygiène et de sécurité en milieu de travail :

Loi N° 88/07 du 26-01-1988 relative a l'hygiène et a la sécurité aux travailleurs

Art 3 : l'organisme employeur est tenu d'assurer l'hygiène et la sécurité aux travailleurs

Art 4 : les locaux affectés au travail, les emplacements de travail et leurs environnements, leurs dépendances et leurs annexes, y compris les installations de toute nature mise à la disposition des travailleurs doivent être tenus dans un état constant de propreté et présenter les conditions d'hygiène et de sécurité et de salubrité nécessaires à la santé des travailleurs.

L'ambiance de travail devra répondre aux conditions de confort et d'hygiène, notamment de cubage, d'aération, de ventilation, d'éclairage, d'ensoleillement, de chauffage, de protection contre les poussières et autres nuisances et d'évacuation des eaux usées et déchets.

Art5 : les établissements, les locaux affectés au travail doivent être conçus, aménagés et entretenus de manière à garantir la sécurité des travailleurs. Ils doivent notamment répondre aux nécessités suivantes :

- garantir la protection contre les fumées, vapeurs dangereuses, gaz toxiques et bruits, et toute autre nuisance.
- assurer les conditions nécessaires afin de prévenir toute cause d'incendie ou d'exploitation, ainsi que pour combattre l'incendie d'une façon rapide et efficace.
- placer les travailleurs à l'abri du danger et hors des zones dangereuses par éloignement ou séparation par l'inter position de dispositifs d'une efficacité reconnue.

Art6 : en fonction de la nature de l'activité et des risques, le travailleur doit bénéficier des vêtements spéciaux, équipements et dispositifs individuels de protection d'une efficacité reconnue.

Art7 : l'organisme employeur est tenu d'intégrer la sécurité des travailleurs dans le choix des techniques et technologies et dans l'organisation du travail.

Les installations, les machines, mécanismes, appareils, outils et engins, matériels et tous moyens de travail doivent être appropriés aux travaux à effectuer et à la prévention des risques auxquels les travailleurs peuvent être exposés.

Ils doivent faire l'objet de vérifications périodiques et de mesures d'entretien de nature à les maintenir en bon état de fonctionnement, en vue de garantir la sécurité du travail¹.

4-Les composantes d'une politique de sécurité :

Une politique de sécurité implique des investissements dans deux domaines :

1. les équipements et les matériels.
2. la formation du personnel.
3. l'investissement en matériels et équipements agit sur les causes techniques et abaisse le niveau général de risque.

L'efficacité des investissements repose sur la qualité du diagnostic préalable, l'entreprise est tenue de présenter chaque année un programme des actions à l'hygiène et à la sécurité pour l'année à venir au comité d'entreprise, qui l'examine.

4. l'investissement en formation réduit les causes humaines en modifiant les

¹ - M'Hamed Nasr Eddine Koriche. Droit du travail, recueil de textes législatifs et réglementaires. Édition institut national du travail, algèr1997, p222-224.

comportements individuels créateurs de risque et en permettant aux dispositions prises d'avoir leur pleine efficacité¹.

¹ - ¹ Peretti. JM. «Gestion des ressources humaines, 15eme ed. Édition Vuibert, paris, 2008, p 183-184.

Section 3 : Accident de travail

1-les accidents de travail :

- **Définition des accidents du travail :**

L'accident du travail est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail, à toute personne salariées ou travaillant à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs au chef d'entreprise¹.

Les deux types d'accidents du travail :

A- l'accident du service : est un accident survenu à un agent dans l'exercice de ces fonctions. Les trois éléments constitutifs de la définition de l'accident de service sont :

- le lieu de l'accident : en occurrence du travail.
- l'heure de l'accident: ce dernier doit se produire pendant les horaires du travail
- l'activité exercée au moment de l'accident: à savoir des fonctions liées à des tâches professionnelles.

Un accident peut également survenir à l'occasion d'une activité accessoire (mission, activité syndicale, formation professionnelle ...) et est reconnu comme accident de service si le lieu avec le service est établi et si la victime disposait d'un ordre de mission délivré par l'employeur et mentionnant la date, les horaires, et le lieu de la mission.

¹ - De Colbert M. Guide de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés. Édition dunord, paris, 2003, p06.

B-l'accident de trajet: désigne l'accident survenu pendant le trajet d'aller ou de la résidence principale, une résidence secondaire présentant un caractère de stabilité ou tout autre lieu ou l'agent se rend de façon habituelle pour des motifs d'ordre familial et le lieu de travail.

le lieu de travail et le restaurant, la cantine ou, d'une manière plus générale, le lieu où l'agent prend habituellement ses repas, et dans la mesure où le parcours n'a pas été interrompu ou détourné pour un motif dicté par l'intérêt personnel et étranger aux nécessités essentielles de la vie courante ou indépendant de l'emploi¹.

2-Les principaux acteurs :

2.1-la victime:

Elle bénéficie d'un système d'indemnisation de ses soins et d'un arrêt de travail. En cas de séquelles permanentes, une rente lui sera attribuée².

2.2-l'employeur:

Les employeurs versent aux organismes de sécurité sociale des cotisations destinées à couvrir le coût du risque dans leurs entreprises ou dans leurs branches répercussions directes et mesurables sur la santé financière de l'entreprise.

2.3-les organismes de sécurité sociale :

Ils sont chargés de la gestion de la branche de l'assurance des accidents de travail et des maladies professionnelles.

¹ - WWW.Han droit/accident-du-travail.

² - Michel B, Angello C. accident du travail, maladie professionnelle.2•m• édition DELMAS, Paris, 2004, P 70.

3-Causes et conséquences des accidents de travail :

3.1-Les causes des accidents du travail:

La plupart des recherches sur les causes des accidents du travail ont mis en évidence que ceux-ci ne sont pas dus à une seule cause mais à un ensemble de facteurs qu'on peut citer: Le non respect de normes de sécurité par les travailleurs qui négligent les règles établies.

Comme on a l'absence de formation des responsables des unités en matière de gestion des risques et chaque responsable doit s'assurer de l'application et la compréhension des travailleurs des consignes de sécurité ensuite on a les dilutions des responsabilités en matière de sécurité, l'absence de la gestion des risques.

L'incohérence des programmes cadre et ceux spécifiques, aussi on a les responsables qui appliquent des priorités dans les actions de formation et de prévention en dernier lieu on a l'absence de cohérence et contrôle des activités.

3.2-Les conséquences des accidents du travail :

A-pour le salarié :

C'est avant toute autre chose d'obligation d'informer son employeur, puis peut-être un arrêt de travail. Donc le versement d'indemnités journalières peut-être enfin un handicap plus important qui donnera lieu au versement d'une rente ou imposer a une rééducation.

B-pour l'employeur:

C'est toujours une déclaration auprès des organisations sociales laquelle sera éventuellement suivie d'une enquête et une mise en cause de sa responsabilité en cas de non-respect des normes de sécurité, donnant lieu alors

au paiement de dommages intérêts au profit de la victime ou de ses ayants droit.

C-pour les organismes sociaux et les médecins :

C'est le respect d'une procédure strictement encadrée: délais de déclaration sous peine de prescription, nombreux examens et expertises contradictoires, établissement de certificats médicaux, calcul des prestations en faveur de victime ou de son ayant droit, recours contre l'employeur et calcul des cotisations patronales.

- **Le calcul des accidents de travail :**

Les accidents du travail représentent pour le salarié, l'entreprise et la collectivité une lourde charge. Le renforcement de la réglementation et la mise en œuvre de politiques actives de sécurité dans les entreprises ont permis de réduire l'ampleur du

- **Les indicateurs :** les trois indicateurs usuels sont les suivants :

- ✓ **L'indice de fréquence:** il indique la fréquence par rapport au nombre de salariés

$$\frac{\text{Nombre d'accidents avec arrêt} \times 1000}{\text{effectif}}$$

le taux de fréquence des accidents avec arrêt : il indique la fréquence des accidents par rapport au temps de travail. La formule qui permet de la calculer est:

$$\frac{\text{Nombre d'accidents avec arrêts} \times 1000 \ 000}{\text{nombre d'heures travaillées.}}$$

- ✓ **Le taux de gravité des incapacités temporaires :** il exprime le nombre de journées perdus par 1000 heures de travail selon la

formule :

$$\frac{\text{Nombre de journées perdues par incapacité temporaire xl 000}}{\text{nombre d'heures travaillées.}}$$

Les indicateurs permettent des comparaisons dans le temps (pour l'entreprise) et dans l'espace.

En effet, des données statistiques sont publiées chaque année, offrant ainsi des référentiels pertinents¹.

¹ - Peretti. JM. «Gestion des ressources humaines». 15eme ed.edition Vuibert, paris 2008 p 182.

CHAPITRE IV
**Présentation de l'organisme
d'accueil et l'interprétation
des résultats**

Section 1 : Présentation de l'organisme d'accueil

HISTORIQUE :

A. GROUPE DANONE :

Les origines du groupe DANONE (ci-après également « le groupe ou DANONE ») remontent à 1966, lors que la fusion de deux société verrières française, glaces de Boussois et verrerie Sonchoir Newrsel, a donné naissance à la société Boussois Souchon Neuversel (« BSN »).

En 1967, le groupe BSN réalisait un chiffre d'affaire d'environ 150 millions d'euros dans le verre plat et le verre d'emballage.

A partir de 1970, le groupe BSN a engagé une stratégie de diversification dans l'alimentaire et successivement rachète, les Brasserie Kronenbourg, la société européenne de Brasserie et la société des eaux minérales d'Evian qui, à l'époque, étaient des clients importants de l'activité de verre de l'emballage du groupe BSN. A la suite de ces acquisitions, le groupe BSN est devenu le leader français de la Bière, des eaux minérales, et de l'alimentation infantile.

En 1973, BSN et Gervais Danone, un groupe alimentaire français, réalisent un chiffre d'affaire important dans les produits laitiers et les pâtes, ont fusionne devenant ainsi le premier groupe alimentaire français.

Au cours des années 70-80, le groupe BSN, après avoir cède son activité de verre plat, a concentre son développement sur l'alimentation en Europe occidentale. Il a ainsi acquis des Brasseries en Belgique, en Espagne, et en Italie, DANONE le premier premier producteur de Yoghourts au États-Unis Générale Biscuits, une Holding française détenant LU et d'autres marques de Biscuits en Europe, les filiales « Biscuits » de Nabisco Inc. En Royaume-Uni et en Asie, et Galbani, le premier fabricant de fromage en Italie.

En 1989, le groupe BSN était alors le troisième groupe agroalimentaire diversifié européen, et le premier en France, en Italie et en Espagne.

Eu début des années 90, le groupe BSN a adopté une stratégie de consolidation des positions, acquises au cours des années précédentes, BSN a acquis Volvic en France de renforcer sa position dans les activités d'eau en bouteille.

Pour affirmer son statut de groupe international l'agroalimentaire et des boissons et pour renforcer sa notoriété, le groupe BSN a décidé, en 1994, de se rebaptiser Groupe DANONE (BSN, société mère du groupe a, à cette occasion, également rebaptisée Groupe DANONE, ci-après également <<la société>>.

En 1997, le groupe a engagé un important programme de recentrage sur trois métiers prioritaires à vocation mondiale (produits laitiers frais, Boisson et Biscuits, Snacks céréaliers) qui représentent 77% du chiffre d'affaire, le groupe DANONE est le premier producteur mondial de produits frais, le second producteur mondial de Biscuits et Snacks céréalier et le premier producteur d'eau conditionnée.

En Algérie au terme des accords, le groupe Danone a également conclu un accord de partenariat avec laiterie DJURDJURA, leader du marché des produits laitiers frais (PLF) en prenant une participation de 51% dans la société DANONE DJURDJURA ALGERIE SPA(DDA).

B. LAITERIE DJURDJURA :

Limitée à la fabrication de produits laitiers DJURDJURA est une véritable épopée menée de bout par le groupe Batouche et cette unité est l'une des cinq (05) filiales du groupe Batouche.

C'est en 1984, que mûrit dans l'esprit du groupe Batouche, l'idée de création d'une petite unité de fabrication de Yaoart dans la région d'Ihzer Amokrane avec des moyens très limites, l'unité n'a démarré qu'avec une remplisseuse de pots préforme d'une capacité de 1000 pots/heure.

Afin de parvenir à supplanter ces rivaux, et de faire face aux exigences de l'heure, aussi bien en quantité qu'en qualité le Groupe Batouche a modéré l'équipement de l'unité et il a fait entrer une équation simple « ceux qui ne travaillent pas n'ont pas d'ambitions, donc pas d'avenir dans l'entreprise », avec des efforts et un travail acharné, l'unité a réussi à acquérir en 1986 une conditionneuse thermo formeuse d'une capacité de 4000/heure.

En 1988, comme le dit si bien le proverbe « à cœur veillant rien d'impossible », l'entreprise se voit dotée d'un atelier de fabrication de fromage fondu et de camembert.

En 1991, se fut l'acquisition d'une ligne de production de crème dessert

En 1993, une nouvelle conditionneuse est arrivée avec une capacité de production de 9000pots/heure.

En 1995, l'entreprise DJURDJURA sort carrément de son adolescence, par l'acquisition de deux (02) conditionneuses 12000 et 9000 pots/heure et une remplisseuse de 7000 pots/heure.

En 1996, profitant de la création de la zone d'activité industrielle d'Akbou, le Groupe Batouche inaugure sa nouvelle unité.

En 1999, construction d'une deuxième usine de fabrication des produits laitiers (fromage fondu, en portions 08 et 16 portion, fromage à pâte pressé, camembert).

En octobre 2001, signature de l'accord de partenariat avec le Groupe DANONE.

C.PARTENARIAT « DANONE. DJURDJURA ALGERIE SPA »:

En octobre 2001, le leader mondial des produits laitiers frais «Groupe DANONE » a conclu un accord de partenariat avec la laiterie DJURDJURA, leader du marché Algérien des produits laitiers frais (PLF) en prenant une participation de 51% dans la société << DANONE. JURDJURA ALGERIE SPA (DDA).

Après l'année 2002 consacrée à rénover le site d'Akbou et à mettre en place des outils industriels nécessaires à l'expansion future, la marque DANONE a été lancée en août 2002.

1. SITUATION GEOGRAPHIQUE :

DANONE DJURDJURA ALGERIE est implantée :

- Dans une zone industrielle «TAHARCHT » véritable carrefour économique de Bejaia, de quelques 50 unités de productions agroalimentaires et en cours d'expansion.
- A deux (02) Km d'une grande agglomération (Akbou).
- A quelques dizaines de mètres de la voie ferrée.
- A 60 Km de Bejaia, chef lieu wilaya et pole économique important en Algérie dotée d'un port à fort trafic et un aéroport international reliant divers destination (Pris, Marseille, Lyon, St Etienne et Charleroi).
- A 170Km à l'ouest de la capitale Alger.

- Par ailleurs on trouve des acteurs économiques importants tel que :
CANDIA, SOUMMAM, IFRI...etc.

2. IDENTIFICATION DE L'ENTREPRISE (DDA) :

A. DENOMINATION SOCIALE :

Avant le partenariat :

- Le Groupe DANONE: la dénomination sociale de la société est GROUPE DANONE.
- Laiterie DJURDJURA: la dénomination sociale est Laiterie DJURDJURA

Après le partenariat :

- La dénomination des deux sociétés après le partenariat est « DANONE DJURDJURA ALGERIE SPA ».

B. LE SIEGE SOCIAL :

Avant le partenariat :

- Le Groupe DANONE : Le siège social de la société est au 07, rue de Téhéran, 75008 Paris.
- Laiterie DJURDJURA : Le siège social de la société est situé à la Zone industrielle d'Akbou (W) Bejaia Algérie.

Après le partenariat :

- Le siège social de la société « DANONE DJURDJURA ALGERIE SPA » est situé à la Zone industrielle d'Akbou (W) Bejaia Algérie

A. FORME JURIDIQUE :

Avant le partenariat :

- Le Groupe DANONE : la société de Forme Anonyme à conseil d'administration est soumise à la disposition du livre II du code du commerce et au décret N° 67236 du 23 Mars 1967 sur les sociétés commerciales Françaises, et le Groupe DANONE a été constitué le 02 Février 1899, l'Assemblée Générale Extraordinaire du 13 décembre 1941 a prorogé la durée de société au 13 décembre 2040.
- Laiterie DJURDJURA : est une société à responsabilité limitée de nature juridique mixte, elle est constituée selon l'article 564 du code de commerce algérien entre les associés de la famille de BATOUCHE (Société Familiale).

Après le partenariat :

- Société par action au capital de 2 700 000 000 DA
- Téléphone : 213(034) 35 86 70-(034) 35 73 72
- Télécopie : 213(034) 35 90 29- (034) 35 86 71
- Responsables actuels : Mr BATOUCHE Boussaad (Directeur Générale), Claude JOLY (Directeur Adjoint).

B. DANONE ACTUELLEMENT :

- En 2006 exactement en mois de juillet « DANONE DJURDJURA » est devenu « SPA DANONE » avec 95%
- Les 5% restantes pour la famille Batouche.

C. LA PRODUCTION ET LES DIFFERENTS PRODUITS :

L'Unité DANONE DJURDJURA Algérie produit 350 à 400 tonnes/jour.

Ses différents produits sont :

- Yaourt ferme traditionnel.
- Seven bénéfiques.
- Bioactivia aromatisé.
- Bioactivia aux fruits.
- Crème dessert (DANETTE).
- Yaourt fruité (fruit).
- Yaourt à boire (Dan'up).
- Jus (Danao).
- Petit Gervais nature.
- Petit Gervais aux fruits

Section 2 : Analyse et interprétation des résultats :

Tout travail scientifique se termine par une analyse et une interprétation des informations recueillies lors de la recherche, pour cela dans ce chapitre composé de deux sections, nous faisons une présentation générale des données que nous avons obtenues au cours de notre enquête effectuée auprès de la DDA :

- la première section comporte les données personnelles des enquêtés.
- la deuxième comporte l'analyse des deux hypothèses de notre recherche qui sont:
 - Le sentiment de sécurité ressenti par les salariés (disponibilité des moyens de protection et prise en charge médicale), améliore leur concentration et augmente leur rendement.
 - Etre à l'écoute des salariés sur l'amélioration des conditions de travail permet à l'entreprise d'établir une politique efficace de prévention des risques professionnels.

A- Présentation des caractéristiques de la population étudiée :

Tableau N°1 : la répartition des enquêtés selon l'âge :

Age	Effectif	%
[20-30[20	33.30
[30-40[18	30
[40-50[19	31.70
[50-60[03	05
Total	60	100

L'analyse des résultats de notre questionnaire a montré que 33,3% des membres de l'échantillon ont un âge qui varie entre 20 et 30 ans, que 30% de

cette population est âgée entre 30 et 40 ans, 31,7% se situent dans la catégorie d'âge 40-50 ans, et finalement 5% de cette même population ont un âge qui se situe dans la catégorie d'âge [50 a 60[

Ceci dit, la tendance générale nous révèle que la catégorie d'âge des [20-30[ans est la plus représentée dans notre échantillon, ce qui nous révèle une population de salariés relativement jeune.

Tableau N°2 : Répartition des enquêtés selon le genre :

Sexe	Effectif	%
M	46	76.70
F	14	23.30
Total	60	100

Après l'analyse des données on a constaté que la majorité des membres de la population enquêtée sont des salariés de sexe masculin avec un taux qui s'élève à 76.7 %, contre 16 salariés de sexe féminin enregistrant un taux de 23.3% comme indiqué dans le tableau.

Cela et sans doute dû à la nature du travail accompli dans cette entreprise qui nécessite beaucoup plus une main d'œuvre masculine que féminine. Un travail qui exige énormément d'efforts physiques, d'où les résultats que nous avons obtenus à l'occasion de cette recherche. La pénibilité des tâches à accomplir pousse les décideurs de cette entreprise de penser plus à un recrutement masculin que féminin, cela ne découle nullement d'une volonté de discrimination à l'égard des femmes, mais plutôt d'une exigence dictée par

processus de production. Le travail des femmes se concentre plus dans le travail administratif et bureautique.

Tableau N°3 : Répartition des enquêtés selon la situation matrimoniale

Situation familiale	effectif	%
Célibataire	17	28.3
Marié	40	66.7
Divorcé	03	5
Total	60	100

Les résultats du dépouillement des questionnaires, montre que 66.7% des salariés sont mariés, que 28.3%, sont des célibataires, et que de 5% sont divorcés.

Toutes les contraintes du travail ne laissent pas la possibilité aux salariés d'équilibrer entre vie professionnelle et familiale quelque soit leur situation, mariés ou célibataires.

Tableau N°4: Répartition des enquêtés selon le niveau d'instruction :

Niveau D'instruction	Effectif	%
Primaire	25	41.70
Moyen	14	23.30
Supérieur	21	35
Total	60	100

Les résultats du tableau N° 04 nous renseignent que 41.70% des membres de l'échantillon ont un niveau d'instruction primaire, 35% sont de niveau supérieur, et en dernier lieu 23.3 % sont de niveau moyen.

Près de la moitié des membres de l'échantillon ont un niveau primaire. On peut avancer sans nous tromper, que ces derniers appartiennent à la catégorie socioprofessionnelle des salariés exécutants, qui généralement, s'occupent de tâches n'exigeant pas trop de qualification d'où leur présence majoritaire à l'intérieur de l'entreprise.

Tableau N°5 : Ancienneté en nombre d'années de travail :

Le nombre d'année	effectif	%
[1 à 5[17	28,3
[5 à 10[10	16,7
Plus de 10ans	33	55
Total	60	100

D'après les données du tableau, on constate que 55% des salariés ont une ancienneté de plus de 10 ans au sein de l'entreprise objet de l'enquête, contre 28.3 % qui enregistrent une ancienneté de 1 à 5 ans, et enfin 16.7% des membres de l'échantillon ont une ancienneté de 5 à 10 ans.

Revenant aux résultats mentionnés sur le tableau, on peut dire qu'avec une expérience professionnelle acceptable le travail devient moins pénible, permet de fournir un service rapide, de qualité et en toute sécurité

Tableau N °6 : Répartition des enquêtés selon les catégories socioprofessionnelles

Catégorie socioprofessionnelle	Effectif	%
Cadre	10	16.7
Agent de maîtrise	26	43.3
Agent d'exécution	24	40
Total	60	100

Visiblement les travailleurs issus de la catégorie d'agent de maîtrise sont les plus nombreux puisque ces derniers enregistrent les plus grands pourcentages avec 43.3% de l'effectif total des travailleurs, suivis des agents d'exécution représentés par un pourcentage de 40% et enfin la catégorie des cadres qui enregistrent un taux de 16.6% des travailleurs de la DDA.

Donc on peut déduire que les tâches dans la DDA varient du fait que l'entreprise investit dans le domaine de la production, la majorité des travailleurs ont un contact direct avec les produits.

B-Analyse et interprétation des résultats :**Tableau N°7 : Les normes de recrutement selon l'avis des enquêtés**

La base de recrutement	Effectif	%
Qualification et aptitude	32	53.3
Relations péronnelles	22	36.7
Remplacement d'un père retraité ou décédé	6	10
Total	60	100

On trouve dans ce tableau que 53.3% des travailleurs sont recrutés sur la base des critères objectifs : qualifications et aptitudes et 36.7% des travailleurs sont recrutés sur la base des relations personnelles et seulement 10% des travailleurs sont recrutés par remplacement d'un père décédé ou retraité.

Les résultats du tableau confirment que l'entreprise DDA, se base beaucoup plus sur la qualification et l'aptitude du salarié pour le recrutement des nouvelles recrues.

Tableau N°8 : Les types de relations entretenues avec les responsables

La nature des relations avec les responsables	Effectif	%
Bonnes	38	63.3
Moyennes	21	35
Mauvaise	01	1.7
Total	60	100

On trouve dans ce tableau que la majorité des travailleurs leurs relations avec les responsables sont bonnes et cela est représenté par un pourcentage de 63.3%, par contre 35% des travailleurs trouvent que leurs relations sont moyennement bonnes avec leurs responsables, et une minorité des travailleurs avec un pourcentage de 1.7%, entretiennent de mauvaises relations avec leurs responsables.

D'après ce tableau on constate que les relations avec les responsables sont bonnes, ce qui confirme que les conditions de travail de ce coté là sont favorables.

Tableau N°09 : Les types de relations entretenues les collègues

la nature des relations avec les collègues	effectif	%
Oui	57	95
Non	03	05
Total	60	100

D'après le résultat de ce tableau on trouve qu'une grande partie des membres de l'échantillon trouvent que leurs relations avec les collègues sont bonnes avec un pourcentage de 95%. 5% des salariés questionnés trouvent que les relations avec leurs collègues sont mauvaises.

On constate par ce résultat que le contact positif entre les travailleurs dans les lieux de travail est plus qu'indispensable, c'est un besoin sociale qui permet de bien vivre en groupe. Ce climat de convivialité fait oublier aux salariés la pénibilité des différentes activités. L'univers du travail est fait de contraintes, et les bonnes relations entre collègue contribuent dans l'apaisement des différentes pressions que leur fait encourir le milieu de travail.

Tableau N°10: la relation entre l'exposition aux risques professionnels et les contraintes du poste

contrainte	Exposition					
	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
Porter de lourdes charges	9	81.8	2	18.2	11	100
Position pénible ou fatiguant	11	84.6	2	15.4	13	100
Mouvements douloureux ou fatiguant	5	71.4	2	28.6	7	100
Secousse ou vibration	3	100	0	0	3	100
Rester longtemps devant l'écran de l'ordinateur	18	69.2	8	30.8	26	100
Total	46	76.7	14	23.3	60	100

Des données du tableau on peut dire que la majorité des travailleurs sont exposés aux différents contraintes du poste mentionnées ci-dessus sur le lieu de travail, dont on trouve que 76.7% des travailleurs on répondu par oui, contre seulement 23.3% des travailleurs qui se sont dit pas exposés à des dangers sur le lieu de travail.

Concernant la tendance marginale majoritaire (76,7%), on trouve que 100% des personnes interrogées sont très sensibles aux secousses et aux vibrations générées par la fonctionnement des machines, 84.6% se plaignent des positions pénibles ou fatigantes, 81.8% disent ne pas supporter le port

d'objets lourds, 71.4% des membres de l'échantillons souffrent de douleurs physiques et enfin 69.2% des questionnées trouvent le fait de rester devant l'écran de l'ordinateur pendant une durée plus au moins longue comme difficile à supporter.

Tableau N°11 : La relation entre les inconvénients du poste et la satisfaction dans le lieu de travail

Inconvénient	Satisfaction dans le lieu de travail					
	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
Saleté	5	62.5	3	37.5	8	100
Humidité	1	100	0	0	1	100
Courant d'aire	3	100	0	0	3	100
Mauvaise odeur	2	50	2	50	4	100
Température	5	83.3	1	16.17	6	100
Bruit	25	65.8	13	34.2	38	100
Total	41	68.3	19	31.7	60	100

À travers les résultats affichés sur ce tableau, on peut dire que les réponses des travailleurs à l'égard des inconvénients générés par le lieu de travail sont plus que surprenantes. D'une part les salariés sont relativement satisfaits des conditions de travail à l'intérieur de l'entreprise avec un pourcentage de 68,3%,

est d'autres part, ils sont unanime pour dénoncer les conditions difficiles qui prévalent à l'intérieur des ateliers de production, 100% souffrent de l'humidité et du courant d'air, 83.3% de la température élevée, 65.8% du bruit, 62.5% de la saleté, et enfin 50% des mauvaises odeurs.

À la lumière de ces données, on ne peut que dire que les conditions de travail sont difficiles à supporter par les salariés. Même s'il y a une vérité que ces derniers veulent bien occultée, il n'en reste pas moins que les données du tableau sont flagrantes, et qui dénotent d'un certain malaise qui ne dit pas son nom au sein de l'entreprise objet de l'étude.

Tableau N°12 : la relation entre les CSP et les visites du médecin de travail

CSP	Visite du médecin de travail					
	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
Cadre	10	100	0	0	10	100
Agent de maîtrise	24	92.3	2	7.7	26	100
Agent d'exécution	23	95.8	1	4.2	24	100
Total	57	95	3	5	60	100

Il ressort de données de ce tableau que la majorité des travailleurs de la DDA reçoivent la visite d'un médecin de travail, cette affirmation est vérifiable à travers les chiffres qui donnent 95% de travailleurs confirment sa visite, parmi lesquels 100% sont des cadres, 95.8% sont des agents d'exécution et 92.3%

sont des agents de maîtrise. Par contre un faible taux d'employés 5% seulement n'ont pas été assujettis à ce genre de visites.

Ce qui signifie que la DDA ne met pas seulement l'accent sur l'aspect matériels mais aussi sur la santé des travailleurs, qui est un facteur important pour la stabilité du personnel de l'entreprise.

Tableau N°13 : la réalité des conditions de travail à DDA

La réalité des conditions de travail	effectif	%
Bonne	17	28.3
Moyenne	42	70
Mauvaise	1	1.7
Total	60	100

Les résultats de ce tableau montrent que 70% des salariés jugent que les conditions de travail sont de qualité moyennes, 28.3% travailleurs disent qu'elles sont bonnes, et un pourcentage très faible de 1.7% déclarent que ces conditions de travail sont faibles.

Cela ne justifie aucunement que les conditions de travail au sein de l'entreprise DDA sont défavorables, car le taux qui représente les réponses « mauvaises réalité des conditions de travail » est très bas. Ce qui veut dire que les conditions de travail dans l'entreprise DDA sont relativement réunies pour une exécution acceptable du travail.

Tableau N°14 : Les revendications selon les CSP

CSP	Revendication au travail					
	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
Cadre	9	90	1	10	10	100
Agent de maîtrise	20	76.9	6	23.1	26	100
Agent d'exécution	17	70.8	7	29.2	24	100
Total	46	76.7	14	23.3	60	100

Les données de ce tableau montrent que 76.7% des membres notre échantillon ont des revendications, dont 90% sont des cadres, suivis par 76.9% d'agents de maîtrise, enfin 70.8% d'agents d'exécution. Par contre on trouve que 23.3% de salariés disent ne rien revendiqués, dont 29.% sont des agents d'exécution et 23.1% sont des agents de maîtrise, 10% des cadres.

D'après ces pourcentage ont peut dire que les revendications varient selon les types de catégories socioprofessionnelles, par exemple on trouve un taux très élevé chez les cadres qui revendiquent plus, vue qu'ils sont instruit et qu'ils exercent des tâches. Par contre, on constate que les agents d'exécution ne revendiquent pas trop par ce qu'ils sont satisfaits de leurs conditions de travail.

Tableau N°15 : La prise en considération par l'entreprise des revendications des salariés pour l'amélioration des conditions de travail

Prise en compte des revendications	effectif	%
Oui	46	76.7
Non	14	23.3
Total	60	100

Le tableau ci-dessus nous démontre que 76.7% des salariés disent que leurs propositions et leurs revendications sont prises en compte par leur entreprise, par contre 23.3% des membres de notre échantillon témoignent du contraire.

Cela montre que l'entreprise accorde une grande importance à son personnel et, pour le maintenir elle n'hésite pas à prendre en considération ses propositions pour les satisfaire.

Tableau N°16: la satisfaction au travail selon les différentes catégories socioprofessionnelles

C.S.P	Satisfaction des travailleurs					
	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
Cadre	7	70	3	30	10	100
Agent de maîtrise	18	69.2	8	30.8	26	100
Agent d'exécution	16	66.7	8	33.3	24	100
Total	41	68.3	19	31.7	60	100

Les résultats dans ce tableau se résument comme suit : 68.3% des membres participants à cette enquête sont satisfaits des conditions de travail, contre 31.7% qui ne sont pas satisfaits, dont 70% sont des cadres, 69.2% sont des agents de maîtrise et 66.7% représentent la catégorie des agents d'exécution. En revanche les 31.7% des membres de l'échantillon qui déclarent ne pas être satisfaits des conditions de travail, enregistrent les taux suivants : 33.3 % sont des agents d'exécution, 30.8% sont des agents de maîtrise et enfin 30% sont des cadres.

D'après ces chiffres on constate que les cadres sont presque tous satisfaits ce qui justifie en premier lieu la volonté de l'entreprise d'améliorer leurs conditions de travail et leurs satisfactions au sein de la DDA.

Tableau N°17: Adéquation entre le salaire perçu et les CSP

CSP	Adéquation du salaire					
	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
Cadre	7	70	3	30	10	100
Agent de maîtrise	16	61.5	10	38.5	26	100
Agent d'exécution	13	54.2	11	45	24	100
Total	36	60	24	40	60	100

D'après les données enregistrées dans ce tableau, on déduit que la majorité des interrogés trouvent que leur salaire est adéquat vis-à-vis de l'effort fourni avec un pourcentage de 60% dont la majorité sont les cadres avec un pourcentage de 70%, en deuxième position on trouve les agents de maîtrise avec un taux de 61.5%, en troisième position on trouve les agents d'exécution avec un pourcentage de 54.2%, et cela reflète la nature de leur travail qui traduit directement le niveau relativement élevé de leurs salaires.

Dans un autre sens, on trouve que 40% des enquêtés déclarent que leur salaire est inadéquat avec l'effort fourni, dont 45% sont des agents d'exécution, 38.5% des questionnés représentent la catégorie des agents de maîtrises, et enfin 30% des salariés ne trouvant pas d'adéquation entre leur salaire et l'effort fourni appartiennent à la catégorie socioprofessionnelle des cadres.

Nous pouvons dire que l'effort fourni par les cadres et les agents de maîtrise est équitable par rapport au salaire perçu, ce qui génère un sentiment de satisfaction positif vis-à-vis de la réalité au sein de l'entreprise DDA.

Tableau N°18: la relation entre la satisfaction par rapport au salaire et la satisfaction par rapport aux conditions de travail

Satisfaction par rapport au salaire	Satisfaction par rapport au travail					
	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
Oui	26	81.2	6	18.8	32	100
Non	15	53.6	13	46.4	28	100
Total	41	68.3	19	31.7	60	100

Les données du tableau montrent que 68.3% des salariés concernés par l'étude sont satisfaits de leurs conditions de travail, dont 81.2% disent être satisfaits de leurs salaires. Ce qui prouve que cette entreprise accorde une grande importance à la ressource humaine, et met à la disposition du personnel tous les moyens nécessaires pour un bon fonctionnement du travail. De l'autre côté, cette dernière accorde aussi une importance certaine à la rémunération des ses salariés afin de les maintenir à leurs postes, et leur assurer une stabilité durable dans l'entreprise DDA.

Tableau N°19 : la répartition des CSP selon la nature des risques sur la santé.

CSP	Les risques sur la santé											
	Porter ou déplacer de lourdes charges		Rester longtemps dans une position pénible		Effectuer des mouvements douloureux ou fatiguant		Subir des secousses ou des vibrations		Rester longtemps devant l'écran de l'ordinateur		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Cadre	1	10	2	20	2	20	0	0	5	50	10	100
Agent de maîtrise	3	11.5	3	11.5	3	11.5	1	3.8	16	61.7	26	100
Agent d'exécution	7	29.2	8	33.3	2	8.3	2	8.3	5	20.8	24	100
Total	11	18.3	13	21.7	7	11.7	3	5	26	43.3	60	100

On observe de ces résultats qui indiquent les différents risques liés sur la santé, que 43.3% de maux des salariés viennent du fait de rester pendant de longues heures devant leurs micro ordinateurs, dont 61.5% sont des agents de maîtrise, 50% sont des cadres, et 20.8% sont des agents d'exécution. Le tableau nous renseigne aussi que 21.7% des travailleurs sont exposés à un autre genre de risque celui de rester pendant longtemps dans des positions pénibles, ce qui augmente le risque de malaises et de maladies professionnelles, dont 33.3% sont des agents d'exécution. D'autres salariés se plaignent du port ou du déplacement de charges très lourdes ce qui affecte leur santé à moyen et long

terme, d'où la nécessité pour l'entreprise de les prendre en charge précocement afin de leur éviter d'avantages de complications.

On peut conclure sans hésitation que la nature du travail effectuée au sein de DDA, présente un risque sur la santé des travailleurs.

Tableaux N°20 : La répartition des enquêtés selon les inconvénients d'hygiène dans les lieux du travail.

CSP	Les inconvénients													
	Saleté		Humidité		Courant d'aire		Mauvaise odeurs		température		bruit		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Cadre	0	0	1	10	1	10	0	0	1	10	7	70	10	100
Agent de maîtrise	6	23.1	0	0	1	3.8	2	7.7	1	3.8	16	61.5	26	100
Agent d'exécution	2	8.3	0	0	1	4.2	2	8.3	4	16.7	15	62.2	24	100
Total	8	13.3	1	1.7	3	5	4	6.7	6	10	38	63.3	60	100

Des résultats du tableau on observe que 63.3% des enquêtés souffrent du bruit, qui touche notamment les cadres avec un taux 70%. 62.2% des agents d'exécution souffre du même mal, et 61.5% des agents de maîtrise sont exposés aux mêmes risques. Cela peut s'expliquer par la nature du travail effectué qui s'exécute essentiellement par des grandes machines. Les résultats du tableau dévoilent aussi que 13.3% des membres de l'échantillonnage travaillent dans des lieux sales, où les agents de maîtrise enregistrent un taux de 23.1%, 8.3%

pour les agents d'exécution. D'autres salariés avec un taux de 10% dénoncent la température élevée dans les ateliers de production

On déduit que l'existence de bruit, saleté et température élevée, sont dus au manque de contrôle par le comité d'hygiène et la sécurité.

Résultat finale des hypothèses :**Discussion sur l'hypothèse :**

Elle consiste à faire un récapitulatif des données obtenues au cours de notre enquête que nous repartirons aux deux hypothèses de notre travail.

1-la première hypothèse :

Après la phase de recueil des informations, sur le terrain et l'étape de l'analyse et d'interprétation des données on procède à la vérification des hypothèses émises au début de notre recherche.

- Le sentiment de sécurité ressentis par les salariés (disponibilité des moyens de protection et la prise en charge médicale) améliore leur concentration et augmente leur rendement

Au cours de notre enquête nous avons constaté après les entretiens et le questionnaire que les conditions de travail étaient une préoccupation majeure de l'entreprise.

Dans notre analyse on a constaté que les conditions de travail au sein de l'entreprise DANONE sont favorable pour une exécution convenable des tâche cela et justifier dans le tableau n°13 Le résultat de ce tableau montrent que le taux des salariés de notre échantillon jugent que les conditions de travail sont moyenne sur un taux de 70% et un pourcentage de 28.3% des travailleurs qui disent quelles sont bonnes, et un pourcentage très faible qui représente seulement 1.7% par rapport aux deux variables précédentes.

Mais cela ne justifie pas que les conditions de travail de l'entreprise DDA ne sont pas favorables car le taux que représente la réponse négative est très bas.

Ce que veut dire que les conditions de travail dans l'entreprise DDA sont réunissent une exécution convenable du travail.

Ensuite on a parlé sur la nature des relations socioprofessionnelles des travailleurs dans l'entreprise DDA soit entre eux-mêmes ou avec les responsables dont on trouve que le tableau n°9 montre que le résultat presque la moitié des enquêtés trouvent que leurs relations avec les collègues sont bonnes avec un pourcentage de 95% et les salariés qui trouvent que les relations avec leur collègues sont mauvaise qui représente un taux de 5%.

Et un autre élément confirme notre hypothèse aux tu tableau n°12 il ressort de ce tableau que la majorité des travailleurs de la DDA reçoivent la visite d'un médecin de travail, cette affirmation est vérifiable à travers les chiffres qui donnent 95% des travailleurs confirment sa visite, parmi lesquels 100% des cadres, 95.8% agents d'exécution, 92.3% agents de maîtrise. Par contre un faible taux d'employés 3 seulement d'un échantillon de 60 n'ont pas effectués des visites.

Ce qui signifie que la DDA ne met pas seulement l'accent sur l'aspect matériels mais aussi sur la santé des travailleurs, qui est un facteur important pour la stabilité du personnel de l'entreprise.

D'après ces analyses et l'interprétation des résultats des tableaux statistiques on peut dire que les conditions de travail dans l'entreprise DDA sont favorable pour une exécution convenable afin d'amélioré leur concentrations et leur rendement.

2-la deuxième hypothèse :

Afin de vérifier la deuxième hypothèse qui consiste sur:

- être à l'écoute des salariés sur l'amélioration des conditions de travail permet à l'entreprise d'établir une politique efficace de prévention des risques professionnelles

D'après notre analyse on constate que la majorité des salariés rencontre des risques durant l'accomplissement de leurs tâches par rapport au lieu de travail ce qui veut dire qu'ils ne sont pas satisfaits de cela et justifié dans le tableau n°11 dont on a trouvé un taux élevé de 68.3% ainsi dans le tableau n°19 qui montre que la plus part des enquêtés qui indique des différents risques liés à la santé dont on trouve un pourcentage de 43.3% qui nous a confirmé ces risques des travailleurs à l'entreprise DANONE, ainsi que le tableau n°20 qui dévoile la répartition de l'échantillon selon les inconvénients d'hygiène dans les lieux de travail et on a remarqué qu'un taux de 63.3% des travailleurs qui souffrent des bruits et on déduit que l'existence de ce bruit est dû au manque de contrôle par le comité d'hygiène et la sécurité.

Dans ce cas l'entreprise doit prendre en compte les revendications des salariés afin d'éviter ces inconvénients et cela est justifié par le tableau n°14 qui montre 76.7% de notre échantillon fait des propositions pour améliorer les conditions de travail, ensuite on a le tableau n°15 qui justifie aussi la considération par l'entreprise dont on trouve un pourcentage de 76.7% des travailleurs le confirme. D'après les résultats obtenus dans les tableaux statistiques on pourra dire que les revendications des salariés de l'entreprise DDA jouent un rôle positif sur l'amélioration des conditions de travail en générale afin d'établir une politique efficace de prévention des risques professionnels.

Dans ce cas on constate que les résultats de notre recherche confirment nos hypothèses.

Conclusion

Dans le but de toute recherche scientifique consiste à clarifier en vue de confirmer ou infirmer les hypothèses émises et trouver des solutions à un problème soulevé.

De nos jours les conditions de travail d'une entreprise sont un thème, à travers lequel les chefs d'entreprise essaient de montrer une bonne image de leur organisme dans les rapports qu'ils entretiennent avec les salariés, la société civile, les parties prenantes...

Dans notre travail nous nous sommes intéressées à la condition de travail comme un indicateur majeur de l'entreprise qui est de nos jours pas trop pris en considération dans les entreprises qui suivent leur seule objective d'accroître leurs profits.

D'après les résultats obtenus par la recherche réalisée à la DDA on peut conclure comme suit :

Les conditions de travail dans l'entreprise DDA sont favorables pour une exécution convenable des tâches ce qui a été confirmé par nos résultats dont on trouve que les conditions de travail sont moyennes qui représentent un pourcentage de 70% des salaires.

Le changement et la prise en considération de l'amélioration des conditions de travail à la DDA en faveur de l'entreprise qui vise à réaliser ces objectifs en termes de production et de rendement, car plusieurs questions le confirment, dont on trouve 76.7% des salariés disent que leurs propositions et leurs revendications sont prises en compte ce qui justifie que l'entreprise répond à leur revendication afin d'atteindre leurs objectifs et celle de l'entreprise en générale.

CONCLUSION GENERALE

Conclusion générale

Donc DANONE DJURDJURA ALGERIE est l'une des entreprises qui applique la réglementation en matière de sécurité, d'hygiène et santé aux travail, mais malgré l'effort déployé l'entreprise considère l'amélioration des condition de travail comme une fin ou une de ces principales priorité car le rendement et l'efficacité de travail des ouvriers repose sur la bonne condition de travail, ainsi que la quantité et la qualité de travail dépend de l'environnement physique de poste de travail, donc elle est de sont devoir de maître la précaution nécessaire dont la contribution a la protection de la santé et la sécurité des salariés ainsi que d'amélioré la situation des travailleurs et l'efficacité de l'entreprise, qui permet au syndicats de jouer sont rôle qui est la défense des droits et des intérêts professionnels, matériels et moraux .

LA LISTE BIBLIOGRAPHIE

Liste bibliographique :

- 1- André N. Une CSST conciliante. La presse. Montréal, 26 juin 99.
- 2- Annick Cohen, toute fonction ressources humaines, édition, Dunod, Paris, 2006.
- 3- Arnadiou JF. Organisation et travail, Coopération. conflit et marchandise. Edition Vuibert, Paris, 1993.
- 4- Bernard. MT, DANIEL Crozet. Gestion des ressources humaines. Jerne édition, édition NATHAN.1988
- 5- Cadin L, et autres. Gestion des ressources humaines. Paris, 1997
- 6- Citeau J.M. gestion des ressources humaines (principes généraux) 2^{ème} ed édition Armand Colin, paris, 1997.
- 7- Claude Louche.
- 8- Danielle Potocki Malicet, éléments de sociologie du travail et 15-d'organisation, édition economica, 1997.
- 9- De Colbert M. Guide de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés. Édition dunord, paris, 2003.
- 10-Doullon et autre. Psychologie de travail et comportement organisationnel, 2^{ème} édition, Geotin Morin, Canada, 2002
- 11-Fenouillet Fabien." La motivation". Édition, DUNOD, Paris, 2003.
- 12-Gauthier Benoit, Jean-Pierre Beau, recherche social de la problématique, la collecte des données, 5eme ed, Québec 2009
- 13-Gollac M V. Serge. Les conditions de travail. La découverte et syros, Paris, 2000.
- 14-Grawitz. M. lexique des sciences sociales. Edition Dalloz. 2000.
- 15-Jean Di verrez. Améliorer les conditions de travail. 2eme édition, Entreprise moderne d'édition, Paris, 1979.
- 16-J.P. CITEAU. « Gestion des ressources humaines, Principes généraux et cas pratique 3eme édition, Edition ARMAND Colin, Paris, 2001 ».
- 17-Maurice. A. Initiation pratique a la méthodologique des sciences humaines. Edition Casbah, université d'Alger, 1997.
- 18-M'Hamed Nasr Eddine Koriche. Droit du travail, recueil de textes législatifs et réglementaires. Édition institut national du travail, alger1997.
- 19-Michel B, Angello C. accident du travail, maladie professionnelle.2eme édition DELMAS, Paris, 2004.
- 20-Peretti. JM. «Gestion des ressources humaines». 15eme ed.edition Vuibert, paris 2008.

- 21-Piganiol C.
- 22-Plan J M. théorie de l'organisation. 2^{eme} éd, édition DUNOD, PARIS, 2000
- 23-Robert Je Duff.
- 24-Roussel P. Rémunération Motivation et satisfaction au travail. Édition économique, Paris, 1996.
- 25-Roustant Guy.
- 26-Thevent Maurice, Dejoux Cécile, Marobot Eléonore et les autres, fonction des ressources humaines, politiques, métiers et outils des ressources humaines, 2^{ème} édition, Person éducation France, Paris, 2009,
- 27-Véronique De Keyser et autres. Analyse les conditions de travail. Les éditions Entreprise moderne d'édition, paris.

Les ouvrages de méthodologie :

- 28-Grawitz. M. Lexique des sciences sociales. Edition Dalloz, 2000.
- 29-Gravitz M. Lexique des sciences sociales. 7^{eme}ed, édition Dalloz, Paris, 1999.

Les sites web :

- 30- www.Han droit/accident-du-travail.
- 31- www. Guide – du – travail. Com / lexique.
- 32- [Http / www. Travail. Gouv. Fr/ dossier/ santé-au-travail/Prévention et risque professionnels](http://www. Travail. Gouv. Fr/ dossier/ santé-au-travail/Prévention et risque professionnels).

ANNEXES

QUESTIONNAIRE

I. les données personnelles :

1. Age :
- a) [20-30]
- b) [30-40]
- c) [40-50]
- d) [50_60]
2. Sexe : Masculin
- Féminin
3. Situation familiale :
- Célibataire
- Marié(e)
- Divorcé(e)
- Veuf (ve)
- 4 Niveau d'instruction
- Moyen
- Secondaire
- Supérieure
- Autre.....
- 5 Ancienneté en nombre d'années de travail
- De 1 à 5 ans
- De 5 à 10 ans
- Plus de 10ans

II. Les données sur le poste occupé

- 6 Catégorie socioprofessionnelle
- Cadre
- Agent de maîtrise
- Agent d'exécution
- 7 Sur quelles bases avez-vous été recruté ?
- Qualifications et aptitudes
- Relations sociales
- Remplacement d'un père retraité ou décédé
- Autre.....
- 8 Pensez-vous que vos compétences correspondent aux exigences du poste occupé ?
- Oui Non
- Si non pourquoi ?.....
- 9 Quelle est la nature des relations avec vos responsables ?

Bonnes Moyennes Mauvaises

10 Avez-vous de bonnes relations avec vos collègues ?

Oui Non

11 Comment sont t-ils les conditions de travail au sein de l'entreprise ?

Bonne mauvaise

III. Les conditions de travail

12 Les conditions de travail sont elles réunies pour une exécution convenable de vos tâches ?

Oui Non

Si non que vous manque-t-il ?.....

13 L'exécution de votre travail impose-t-il ?

- | | |
|--|--------------------------|
| a) Porter ou déplacer de lourdes charges | <input type="checkbox"/> |
| b) Rester longtemps dans une position pénible ou fatigante | <input type="checkbox"/> |
| c) Effectuer des mouvements douloureux ou fatigants | <input type="checkbox"/> |
| d) Subir des secousses ou des vibrations | <input type="checkbox"/> |
| e) Rester longtemps devant l'écran de l'ordinateur | <input type="checkbox"/> |

14 Votre lieu de travail présente l'un des inconvénients suivant ?

- | | |
|---------------------|--------------------------|
| a) Saleté | <input type="checkbox"/> |
| b) Humidité | <input type="checkbox"/> |
| c) Courant d'air | <input type="checkbox"/> |
| d) Mauvaises odeurs | <input type="checkbox"/> |
| e) Température | <input type="checkbox"/> |
| c) Bruit | <input type="checkbox"/> |

15 Y'a-t-il des visites périodiques auprès du médecin de travail ?

Oui Non

16 Dans le cadre de travail, faites vous des propositions pour revendiquer l'amélioration de vos conditions de travail ?

Oui Non

Pourquoi ?.....

17 Est-ce que votre entreprise prend en compte votre avis dans sa politique d'amélioration des conditions de travail ?

Oui Non

18 Est-ce que vous êtes pour le changement de vos conditions de travail ?

Oui Non

Si oui lesquelles ?

- a) Les horaires de travail
- b) La durée de travail
- c) Le contenu du travail

Autre.....

Si non pourquoi ?.....

.....

19 Le climat socioprofessionnel est-il :

- a) Tendu
- b) Valorisant
- c) Environnement respectueux
- d) Reconnaissant vos efforts

20 Votre salaire dépend de :

- a) Votre expérience
- b) Votre rendement
- c) Nature du poste occupé

21 Est-il équitable vis-à-vis de l'effort fourni ?

Oui Non

22 La réalité des conditions de travail où vous travaillez répond beaucoup plus aux :

- a) Objectifs personnels
- b) Objectifs de l'entreprise

23 Êtes-vous satisfait dans votre travail ?

Oui Non

24 Avez-vous déjà demandé qu'on vous change votre poste de travail pour être plus rentable ?

Oui Non

Pourquoi.....

25 Avez-vous déjà demandé qu'on aménage votre poste de travail, pour que vous soyez dans de meilleures conditions de travail ?

Oui Non

Pourquoi (dans les deux cas).....

26 Ressentez vous de la considération de la part de vos responsables directs ?

Oui Non

Pourquoi (dans les deux cas).....

26. vous sentez vous intégrez dans votre entreprise ?

Oui Non

Pourquoi (dans les deux cas).....

27 Croyez vous vraiment appartenir à cette entreprise, ou sentez vous que vous êtes là
Seulement pour avoir un salaire afin de subvenir à vos besoins ?

Oui Non

Pourquoi (dans les deux cas).....

28. Comment sont les conditions de travail à Danone ?

.....

29. Que faut-il faire selon vous pour rendre la vie meilleure au sein de l'entreprise
Danone ? (Dans le cas ou le travailleur n'est pas vraiment satisfait)

.....

30. Pour vous y t-il une entreprise modèle, ou toutes les entreprises sont les mêmes par
Rapport aux conditions de travail ?

.....

31. Comment est ce que vous imaginiez l'entreprise Danone avant d'en devenir
Membre ?

.....

32. Y –t-il selon vous une corrélation entre : bonnes conditions de travail et un rendement
Individuel et collectif plus efficace des travailleurs ?

Oui Non

33. Que signifie pour vous d'être en bonne santé physique et morale dans le milieu
Professionnel ?

.....

32. Un dernier mot sur les conditions de travail au sein de Danone ?

.....