



جامعة بجاية
Tasdawit n'Bgayet
Université de Béjaïa

Université Abderrahmane MIRA de Bejaia

Faculté des Sciences Humaines et Sociales

Département des Sciences Sociales

Mémoire de fin de cycle

En vue de l'obtention d'un diplôme de Master en sociologie.

Option : Sociologie de Travail et des Ressources Humaines.

Thème :

Les risques au travail et les moyens de prévention

Cas pratique : CEVITAL-BEJAIA

Réalisés par :

Mr : HADDOUCHE Youcef

Mr : ABBAS Rachid

Encadré par :

Me: HAMMICHE

Meriem

Année Universitaire:
2017/2018

Remerciement

Avant tout, nous remercions « dieu » le tout puissant de nous avoir donné la volonté et la patience afin d'effectuer ce modeste travail.

Nous tenant à remercier notre encadreur Mlle : HAMMICHE Meriem pour son aide et son orientation.

Nous remercierons également le personnel de CEVITAL pour nous avoir accueillis dans l'entreprise pour la réalisation de ce stage, et plus particulièrement le service HSE, et nous remercierons infiniment

Mr BENNAI Nabil pour son orientation et ses conseils.

Nous remercions aussi Tous nos enseignants auxquels on témoigne notre reconnaissance pour leur contribution à notre formation.

Sans oublier, la famille, les amis et toute personne aillant contribué de près ou de loin à la réalisation de ce travail.

Dédicace

C'est avec un cœur plein de joie que je dédie ce modeste travail :

A mes chers parents, qui m'ont fait connaitre les portes du savoir, pour leur compréhension et leur soutien, je prie dieu le tout puissant

De les protéger du mal et les récompenser ; et ils leurs donnent une long vie, et de santé et de paix ; Amine.

A mes chers frères : DJAMEL, BOB, LARBI ; YOUDAS

A mes chères sœurs : CHICHA, DACINE ET ACILE

A mes chers oncles

A mes très chers cousines et cousins surtout KAMEL

A tous mes amies

A tous ceux qui m'ont aidé, encouragé, conseillé, et tous ceux que j'aime et que je porte dans mon cœur.

HA/DDOUCHE
youcef

Dédicaces

Je dédie ce travail avec sincérité :

*A mes très chers parents qui ont tout donné et tout fait
pour que j'arrive là au je suis maintenant, qui m'ont
jamais oublié dans leurs prières.*

A mon frère adorable Hamid,

A mes sœurs Samia, Sabrina

*A ma fiancée Kahina, ses parents, ses sœurs (Sabah,
Meriem, Samia, Kamar et joujou).*

*A mes amis Smail, Farouk, Nordine, Idris, Abdeslam,
Fatah,...*

*A mes enseignants source de mes conduites et à tous ceux
qui consulteront ce modeste travail.*

*A tous ceux qui m'ont aidé, encouragé, conseillé, et tous
ceux que J'aime et que je porte dans mon cœur.*

*ABIAS
Rachid*

Liste des abréviations :

N°	Les abréviations	Sens
01	SPA	Société par action
02	CNEPRU	Commission Nationale d'Évaluation des Projets de Recherche Universitaire
03	dB	décibel
04	Hz	hertz
05	BTP	Bâtiment travaux public
06	TMS	Les troubles musculo-squelettiques
07	INRS	institut nationale de l'assurance maladies
08	ANACT	Agence national pour l'amélioration des conditions de travail
09	CHSCT	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
10	CHS	Comité hygiène et sécurité
11	OMS	Organisation mondial de santé
12	IF	Indice de fréquence
13	EPI	équipements de protection individuelle
14	CNAS	Caisse national des assurances sociale
15	DRT	La direction des relations du travail
16	CNHS	Caisse national d'hygiène et sécurité
17	DGSS	La direction générale de sécurité sociale
18	INPRP	Institut national de la prévention des risques professionnels
19	OPREBATP	L'organisme professionnel de prévention des risques professionnels dans le bâtiment et travaux publics
20	AT	Accidents du Travail
21	MP	Maladies Professionnelles
22	ENCG	Entreprise Nationale des Corps Gras
23	KM	Kilomètre
24	Q.H.S.E	Qualité, Hygiène, sécurité et environnement
25	H.S.E	Hygiènes, sécurités et environnements

Liste des tableaux :

N°	Titre de tableau	Page
Tableau N° : 01	Stades de la surdité	P : 29
Tableau N° : 02	Les caractéristiques des enquêtés	P : 120

Sommaire

Sommaire

La liste des abréviations

La liste des tableaux

La liste des annexes

Introduction P1

PARTIE THEORIQUE :

CHAPITRE I : Cadre méthodologique de la recherche.

1. Les raisons du choix du thème.....	P5
2. Les objectifs de la recherche.....	P6
3. La problématique.....	P7
4. Les hypothèses.....	P9
5. Définition des concepts clés.....	P10
6. La méthode et la technique utilisée.....	P16
7. La population d'étude (échantillonnage).....	P19
8. Les études antérieures.....	P20
9. L'approche théorique.....	P21
Conclusion.....	P22

CHAPITRE II: les risques professionnels et les conditions de travail.

Section 01 : Les différents risques professionnels :

1. Risques physiques.....	P23
2. Risques mécaniques.....	P33
3. Risques chimiques.....	P37
4. Risques biologiques.....	P42
5. Risques dus aux manutentions.....	P46
6. Risques de circulation et de transport.....	P50
7. Les autres problèmes liés aux risques professionnels.	P53

Section 02 : les conditions de travail et ses effets :

1. Aperçu historique des conditions du travail.....	P56
2. Définition des conditions du travail.....	P57
3. Approche théoriques des conditions de travail.....	P59
4. Typologie des conditions de travail.....	P61
5. Les composants des conditions de travail.....	P61
6. Les divers organismes intervenants pour l'amélioration des conditions de travail.....	P70
7. L'importance de l'amélioration des conditions de travail.....	P72
Conclusion.....	P73

CHAPITRE III : Les principes de bases de La prévention et de la formation.

Section 01 : Les principes de base de la prévention :

1. L'histoire et l'évolution de la prévention.....	P74
2. Les principes généraux de la prévention.....	P80
3. Les objectifs et les enjeux de la prévention.....	P82
4. Les approches de la prévention.....	P84
5. Les étapes de la prévention.....	P85
6. Les mesures de la prévention des risques professionnels.....	P86
7. Les stratégies de la prévention.....	P92
8. Le système algérien de prévention des risques professionnels.....	P94
9. L'organisation de la prévention en Algérie.....	P99
10. La composition des commissions paritaires d'hygiène et de sécurité en Algérie.....	P102

Section 02: Les principes de base de la formation :

1. Définition de la formation.....	P103
2. Les objectifs de la formation professionnelle continue.....	P104
3. Les modes de la formation.....	P105
4. Définition et objectifs de la politique de la formation.....	P106
5. La formation : un moyen fort de sensibilisation et de diffusion de la prévention.....	P107
6. L'objet de la formation.....	P108

7. Les bénéficiaires de la formation.....	P109
8. Le plan de la formation dans l'entreprise.....	P110
9. La formation action.....	P112
Conclusion.....	P113

PARTIE PRATIQUE :

Chapitre IV : présentation de l'entreprise et interprétation des résultats.

1. Présentation de l'entreprise « CEVITAL ».....	P114
2. Définition des risques et dangers identifiés.....	P116
3. Le déroulement de l'enquête.....	P119
4. Présentation de l'échantillon.....	P120
5. Analyse et interprétation des données.....	P121
6. Améliorations souhaitées par les employés de la SPA « CEVITAL ».....	P127
7. Vérification des deux hypothèses.....	P127

Conclusion..........P130

Liste bibliographique.

Annexes.

Introduction

Introduction

Actuellement, le monde traverse plusieurs évolutions, sans prétendre à l'exhaustivité. Les risques au travail, dus aux activités rémunérées, font partie des dangers les plus importants qui surveillent les hommes de notre époque, la mécanisation des fabrications, la diversification des activités des entreprises ont augmenté la fréquence et la gravité des accidents et des maladies ayant pour origine le milieu du travail.

Les professionnels de la gestion des ressources humaines sont appelés de plus en plus à administrer efficacement les dépenses reliées à la gestion du personnel et à participer plus activement à cette gestion. Ils en sont ainsi venus à assumer la responsabilité de la gestion de la santé et de la sécurité du travail au sein de leur organisation. En effet, un grand nombre de fonctions et d'activités relevant de la gestion des ressources humaines sont liées à la santé et à la sécurité du travail, et ne pas en tenir compte pourrait avoir des conséquences désastreuses pour l'entreprise à la fois sur les plans humain et matériel. Les organisations, par conséquent, doivent promouvoir la santé et la sécurité dans leur milieu de travail ainsi que le bien-être de leurs employés, et veiller à élaborer des stratégies en vue d'améliorer la qualité de vie au travail².

L'internalisation de l'économie, qui se traduit par l'accélération, la libéralisation des échanges commerciaux et la diffusion des technologies modernes, et la recherche effrénée du profit par les entreprises conduit à la négligence des conditions de travail des salariés, favorisant ainsi la survenue des accidents de travail, qui reste un sujet de recherche assez complexe dans la mesure où il est difficile de prendre du recul par rapport à l'horreur que l'accident provoque, et des maladies professionnels.

Pour pouvoir vivre dans la distinction, la plupart des hommes et des femmes exercent des activités qui toutes, présentent à des degrés divers, des risques, les accidents et les maladies sont nombreux et variés, si certains sont légers et sans conséquences, un nombre non négligeable d'entre eux sont grave, ils ont un impact non seulement d'ordre financière, mais aussi d'ordre social et moral.

¹ Nichan Margossian, **Guide pratiques des risques professionnelle**, édition Dunod, paris, 2003, P 02.

² Shimon L. et autre, **La gestion des Ressources humaines, tendances, enjeux et pratiques actuelles** 3eme Edition. Paris, Octobre, 1997, P 62.

Face à ces changements du milieu de travail, il nous a paru nécessaire de traiter le thème : « Les risques au travail et les moyens de prévention ».

L'objectif de notre travail est de montrer l'état des risques au travail dans les entreprises algériennes précisément à l'entreprise de SPA « **CEVITAL** » tout en cherchant à découvrir les différents risques qui menacent les travailleurs durant l'exécution de leurs tâches, la nature des conditions de travail et les systèmes de prévention. Dans l'intention d'éclaircir les choses, on a dissocié le travail en quatre chapitres :

Le premier chapitre vise à présenter le cadre méthodologique de notre recherche, on l'a consacré pour la considération de la méthode qui comporte la problématique, les hypothèses, la définition des concepts, la méthode et la technique utilisées, la population d'étude, les raisons du choix du thème, les objectifs de la recherche ainsi que les études antérieures.

Le deuxième chapitre concerne la partie théorique dans laquelle on adonné quelques informations théoriques sur les différents risques qui existent au milieu de travail et la présentation des conditions de travail.

Le troisième chapitre touche les principes de base de la prévention contre les risques professionnels et la formation comme un moyen de protection contre les risques.

Le quatrième chapitre concerne la partie pratique de la recherche dans laquelle on a recueilli des données par le biais d'un guide d'entretien et qu'on a soumise à une analyse de contenu. Enfin on a conclu notre chapitre par la confirmation ou l'infirmation de nos hypothèses avec l'interprétation de nos résultats et une conclusion.

Partie
Théorique

Chapitre I :

Cadre méthodologique

De la recherche

1) Les raisons de choix du thème :

Les risques au travail et les moyennes de prévention est un sujet d'actualité au niveau des entreprises algériennes, à travers les taux élevés des accidents de travail et des maladies professionnelles.

Nous parton l'intérêt de mener une recherche sur ce thème pour nos propres raisons :

- 1) Savoir l'importance donné à la question des risques professionnels, et leurs effets sur la situation des salariés.
- 2) Connaitre la situation et la politique utilisé par les entreprises algérienne à-propos de la prévention des risques professionnels.
- 3) Vérifies les préoccupations des ouvriers de CEVITAL selon les risques du travail qui leurs péril.
- 4) Connaitre le plan de la prévention proposé par l'entreprise CEVITAL afin d'éviter toutes forte de risque ou bien de le réduire.
- 5) Décrire les différents équipements de protection individuelle et collectifs. Et leur importance sur le rendement des travailleurs.
- 6) Déterminer les conditions de travail élaboré par le système réglementaire de l'entreprise CEVITAL.
- 7) Faire une étude approfondir pour but d'analyser les risques constaté bien avant et qui peuvent menacer la santé des ouvriers à tout moment.

2) Les objectifs de la recherche :

A travers notre études, nous voulons réaliser des objectifs et cela comme chaque recherche ou étude scientifique, vise à atteindre des objectifs dans le bon sens, et qui sont pour la présente recherche :

- 1) Découvrir les risques qui provoquent l'ouvrier à l'exécution de son travail.
- 2) Constater le niveau des accidents de travail et les maladies professionnels à travers les statistiques de l'entreprise.
- 3) Arriver à connaitre les risques professionnels selon la commission de comité de travail dans l'entreprise.
- 4) Découvrir la réalité de la vie professionnelle vis-à-vis les conditions de travail au sein de l'entreprise.

3) La problématique :

La révolution industrielle a marqué des changements importants qui vont chambouler à jamais les sociétés avec notamment le passage d'un système de production artisanale à un système de production industrielle avec l'utilisation de la machine.

Ce passage est connu par l'industrialisation, la constitution des entreprises et la naissance de l'organisation du travail, les entreprises accroît leur capitale et s'agrandirent, c'est l'expansion du capitalisme, c'est un système économique reposant sur la propriété privée des moyens de productions (usine, machine).

Le terme entreprise industrielle recouvre divers réalités de l'affaire individuelle aux sociétés les plus puissantes qui emploient de nombreux salariés qui sont en rapport avec de multiples personnes, les moyens, les personnels, les organisations ne sont pas les même dans une petite ou moyenne entreprise¹.

Au sein des entreprises, le travail est devenu une activité multidimensionnel qui tant a se sentir sur le bien être du salarié, de part l'évolution de la technologie, de la structure des métiers et des modes d'organisation du travail avec l'apparition de nouveaux modèles d'organisation et de gestion qui son effectivement développées, les situations de travail actuelle sont susceptible d'exposer le travailleur à des différentes risques professionnels, l'utilisation de nouveaux produits et équipements peuvent poser de nouveaux problèmes ainsi la mécanisation des fabrications, l'utilisation de nombreux produit chimiques, la diversification des activités des entreprises ont accru la fréquence et la gravité des accidents et des maladies professionnels ayant pour origine le milieu du travail .

Le travailleur dans le processus de production est appelé à réaliser certain nombre d'activités dans un environnement de travail qui présuppose un équilibre entre les objectifs de l'organisation et les besoins du travail qui ne cesse pas de se développer et qui vit toujours au rythme de changement par rapport au marché du travail qui impose de nouvelle méthodes à appliquer, si les machines ont largement accru les capacités productive des entreprises, elles exposent aussi leurs opérateurs à des risques multiples.

¹ CHABOUD (DJ) et MOUTON (J), la sécurité en entreprise, édition Dunod, Paris, 2003, P 5.

Dans le monde il est indiqué que chaque année, quelque 250millions de travailleurs sont victimes d'accident du travail et plus de 300mille d'entre eux y perdent la vie, si l'on tien compte de tous les travailleurs qui succombent à des maladies professionnelles.

On peut dire que le nombre annuel de décès est de plus d'un million¹.Selon les statistiques officielles, 50.000 accidents de travail se produisent chaque année en Algérie dont 750à 800 meurent, soit près de trois décès par jour.

A nos jours, l'amélioration des conditions de travail fait partie des systèmes de management des entreprises dans les sociétés moderne, on ajoute à ce dernier les stages de formation destinés aux travailleurs qui sont considérés comme facteurs d'évaluation pour la structure et l'individu, afin de mieux gérer les différentes pressions engendrées par le travail et de minimiser la perte des vies humaines et de protéger la force de production.

Donc la mise en œuvre d'une politique de prévention dans les entreprises est indispensable, comme le respect de certain valeurs et l'application des bonnes instructions.

Avec le manque d'étude et recherche sur ce domaine en Algérie, nous allons tenter d'effectué une recherche sur Les Risques au Travail et Les Moyens de Prévention au sein de l'entreprise CEVITAL.

Le but et l'objectif principal de notre recherche consiste à pouvoir répondre aux questions suivants :

- *Comment peut-on découvrir la relation entre les conditions du travail et les risques professionnels ?*
- *Comment peut- on contribuer à la prévention et au rôle de la formation professionnelle au sein de l'entreprise ?*

¹ BI T RAPPORT DIRECTEUR GENERALE,un travail décent, conférence internationale du travail
87edession, 1999, P 41.

4) les hypothèses :

La première opération de concrétisation de la question de recherche consiste à y répandre habituellement sous forme d'une ou des hypothèses. Puisque c'est grâce à l'hypothèse on accédée l'étape abstraite vers l'étape concrète. Pour notre travail nous avons émis 2 hypothèses qui sont ;

Premiers hypothèse :

- l'amélioration des conditions de travail réduit les risques professionnels

Deuxième hypothèse :

- L'application des mesures de sécurité et de prévention diminue les accidents et les maladies professionnelles.

L'explication des hypothèses :

L'amélioration des conditions de travail joue un grand rôle dans la prévention des risques et dans le bute d'atteindre le minimum des risques dans l'entreprise, elle fait appelles a de nombreux procédures organisationnelles dans le bute d'améliorer la qualité de travail.

Les salariés sont appelés à la mise en application des normes réglementaire et structurelle de prévention de la part des services concerné afin de garder la protection individuelle ou bien collectif de l'entreprise.

5) Les définitions des concepts clés :

a. L'entreprise industrielle :

« L'entreprise est une organisation autonome de moyenne matériels financière et humaine ayant vocation à exercé une activité économique (production, transformation, ou distribution des biens et des services). Dans le but de réalisation un profil »¹

« Unité économique autonome combinant divers facteurs de production, produisant pour la vente des biens et des service et distribuant des revenus en contre partie de l'utilisation des facteurs ».²²

« Est comme un réseau destinée qui proposent des produits à des clients en réalisant qui offre parcours à des travailleurs, en mettant en ouvre les moyens financiers d'abord par des propriétaires ».³

➤ D'après les définitions on déduit que : c'est une organisation ou bien unité, elle dispose de plusieurs moyennes quelle met en œuvre pour fabriqué des produits ou fournir des services.

b. Risque professionnels :

Les risques professionnels constituent « un enjeu de santé publique.ils regroupent les accidents qui sont distingués selon qu'ils concernent le travail lui-même ou le trajet pour s'y rendre, et les maladies professionnels, ils ont spécifiés en fonction de leur gravité et des séquelles éventuelles qu'ils entraînent (décès ou reconnaissance d'une incapacité permanente).la dangerosité du travail et l'exposition à des risque professionnels ne concernent pas au même titre tous les salariés.des inégalités importantes subsistent à cet égard selon les secteurs d'activité, le niveau de formation des personnes concernées et leur âge »⁴

¹ ALAIN Bruno, Dictionnaire d'économie des sciences social, ELLIPSES, PARIS, 2005, P 18.

² SILEM Ahmed, ALBERTANI Jean Marie, lexique d'économie, 7^{ème} édition, Dalloz, Paris, 2002, P 294.

³ ALAIN Belton, Dictionnaire des sciences économique, édition Dalloz, Paris, 2000, P 169.

⁴ Institut national de l'environnement industriel et des risques (INERIS). Les risques professionnels, France, 1999, P 100.

« Tout risque ayant pour origine l'activité professionnelle, c'est-à-dire le travail rémunéré, indispensable pour vivre de nos jours. Tout phénomènes, tout événement qui apparaît en milieu de travail et qui présente un danger pour l'homme est appelé risque professionnel ».¹

➤ D'après les définitions on déduit que : c'est les risques liés aux situations de travail, ils regroupent les risques physiques (ambiance de travail, vibration ...), risque lié à la sécurité et enfin risque biologique.

c. Le danger :

Selon Jean Pierre July a défini le danger comme « une potentialité d'atteindre à l'intégrité d'un cible définie à l'avance ».²

« Propriété ou capacité intrinsèque d'un équipement, d'une substance, d'une méthode de travail, de causer un dommage pour la santé des travailleurs ».³

« On appelle danger ou phénomène dangereux, la propriété ou capacité intrinsèque par laquelle une chose (par exemple : matières, matériel, méthodes et pratiques de travail), est susceptible de causer un dommage (une lésion ou une atteinte à la santé). Le danger est l'instrument du risque ».⁴

➤ D'après les définitions on déduit que : caractéristique d'un système, d'une machine, d'un atelier, d'un procédé, d'une situation..., susceptible de causer un dommage pour la santé des salariés.

¹ NICHAN Margossian, guide pratique des risques professionnels, 2^{ème} édition, Dunod, Paris 2003, P 02.

² JEAN PIERRE July, évaluer les risques professionnels, édition Afnor, Paris 2006, P 11.

³ SANDRA Curaba, YANNICK Jarlaud, SALVATORE Curaba, préface de MICHEL Ledoux, Évaluation des risques, comment élaborer son document unique ?, Afnor, 2^{ème} édition, 2009, P 06.

⁴ ISABELLE Corréard, PATRICK Anaya, PATRICK Brun, Sécurité, hygiène et risques professionnels, édition Dunod, Paris 2001, P 30.

d. Le risque :

Le risque peut être défini comme « l'éventualité d'un événement futur, susceptible de causer généralement un dommage, une altération; C'est donc la probabilité de l'existence d'une situation dangereuse pouvant conduire à un événement grave »¹.

« Tout situation pourrait être l'origine de survenue d'événements indésirable, combinant de la gravité du dommage potentiel et de sa probabilité d'apparition, la formule : risque=probabilité+gravité »².

➤ D'après les définitions on déduit que: un risque est la probabilité qu'une personne subisse un préjudice ou des effets nocifs pour sa santé en cas d'exposition à un danger.

e. La sécurité :

Selon le dictionnaire juridique « protection préventive du salarié contre les risques d'accident du travail ou de maladies professionnelles, ainsi que tendance à prévenir le travailleur contre une perte de son poste de travail, en rendant moins, fréquente les causes de rupture de contrat de travail »³.

« Une situation ou un état, d'absence de danger, il est révélateur que ce terme défini comme un manque, comme si la normale était la présence de danger »⁴.

➤ D'après les définitions on déduit que: ensemble des actions destinées à assurer la protection des personnes et des biens contre les dangers.

¹ NICHAN Margossian, Op.cit. P 01.

² JEAN Pierre Moutoun, JACK Chaboud, La sécurité en entreprise, édition Dunod, Paris, 2003, P 113.

³ GERARD(C), vocabulaire juridique, 5^{eme}édition presses universitaire de France, PARIS, janvier, 1999, P 752.

⁴ Jean pierre JULY, Op.cit. P 11.

f. Accident de travail :

« Considérer comme accident du travail tout accident ayant entraîné une lésion corporelle, imputable à une cause soudaine extérieure et survenue au moment où la victime était sous la dépendance de son employeur habituel ou occasionnel »¹

« Est considéré comme un accident du travail quelle qu'en soit la cause d'accident survenue par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant à quelque titre ou quelque lien que ce soit, pour un ou pour plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise »².

➤ D'après les définitions on déduit que: l'accident de travail est un événement indésirable qui survient dans un milieu de travail en temps de travail.

g. Les conditions de travail :

« Les conditions de travail est une notion qui recouvre les conditions physiques (charge physiques et mentales, nuisances et sécurité) et contraintes technologiques de l'organisation »³.

« Les conditions de travail désignent d'une manière générale l'environnement dans lequel les employés vivent sur leur lieu de travail. Il est tenu compte de la pénibilité et des risques propres à l'activité et à l'environnement de travail (nuisance sonores, émanations de produits toxiques...) »⁴.

➤ D'après les définitions on déduit que: les conditions de travail c'est l'ensemble des éléments qui entre dans le cadre du travail d'une personne.

¹ TADJINE Rachid, Guide de la sécurité sociale, édition Dahlab, ALGER, (l'année non cité), P 89.

² DUNONT(A), Santé et sécurité au travail et fonction publique, édition Masson, PARIS, 2000, P 126.

³ PERETTI Jean-Marie, Dictionnaire des ressources humaines, édition Vuibert, Paris, 1998, P 62.

⁴ LETHIELLEUX Laetitia, essentiel de la gestion de ressources humaines, 5^{eme} édition, Paris, 2011, P 29.

h. Les maladies professionnelles :

« Les maladies professionnelles résultent d'une exposition plus au moins prolongée à des nuisances ou à un risque existant lors de l'exercice habituel de la profession »¹.

Selon MICHEL Buhl et ANGELO Castelletta « la maladie professionnelle est celle qui à pour origine des facteurs pathogènes au travail »².

« Une maladie est dite professionnelle lorsqu'elle est la conséquence directe de l'exposition d'un travailleur à un risque physique, chimique, biologique, ou qui résulte des conditions dans lesquelles il exerce son activité professionnelle »³.

➤ D'après les définitions on déduit que: une maladie professionnelle est la conséquence de l'exposition, plus ou moins prolongé, à un risque qui existe lors de l'exercice habituel de la profession.

i. La prévention :

« La prévention concourt à diminuer la probabilité ou la gravité d'un événement non voulu, ou d'un dysfonctionnement comme une ou bien même la production d'un nuage toxique ; la maintenance peut y concourir, en tant que prévention à l'égard des machines »⁴.

« Est un comportement dans un univers de risques dont on connaît l'existence, auxquels on s'expose avec une probabilité plus ou moins grande »⁵.

La prévention c'est « l'ensemble de mesures prise contre certain risques, la prévention a pour but d'empêcher une chose fâcheuse de ne produire. la prévention peut être éducative, prospective, active »⁶.

¹ ANSELM (B) et ALBASINI (F), Les risques professionnels, édition Nathan, PARIS, 1998, P 04.

² BUHL(M) et CASTELLETTA(A), Accident du travail et maladie professionnelle, 2^{ème} édition, Delmas, Paris, P 10.

³ ISABELLE Corréard, PATRICK Anaya, PATRICK Brun, Op.cit. P 26.

⁴ MOTON Jean-Pierre, La sécurité en entreprise, 2^{ème} édition, Paris, 2006, P 07.

⁵ Directeurs des structures « CEVITAL », manuel de sécurité, version 01, Bejaïa, Novembre 2006, P 03.

⁶ PERETI Jean marie, ressources humaine et gestion du personnel, 2^{ème} édition, Vuibert, Paris, 1998, P 175.

- D'après les définitions on déduit que: La prévention désigne l'ensemble des actes et des mesures destinées à réduire la probabilité de survenue un dommage et à prévenir des risques.

j. *La formation :*

Pour l'entreprise « la formation représente un investissement. Elle en attend, donc un retour sous forme d'augmentation des résultats et d'amélioration de la productivité. L'investissement en formation sera d'autant plus rentable que les besoins auront été clairement identifiés et les contenus des programmes adaptés aux objectifs. Même si participer à la formation des salariés est une obligation légale, les entreprises doivent mettre en œuvre des moyens suffisants pour qu'elle soit efficace »¹

« C'est l'ensemble des dispositifs (pédagogiques) proposées aux salariés afin de s'adapter aux changements structurels et aux modifications de L'organisation du travail impliqués par les évolutions technologiques et économiques, et de favoriser leur évolution professionnelle »²

« La formation est une composante de l'action de prévention sans pour autant se substituer aux mesures techniques et organisationnelles »³

- D'après les définitions on déduit que: La formation consiste à enseigner à un employé les connaissances et les compétences nécessaires à l'exécution de ses fonctions, et d'assurer leur adaptation à leur poste de travail.

¹ SEGUIN Gérard, Gestion Opérationnelle des équipes, édition Dunod, Paris, 2005, P 188.

² Jean-Pierre Citeau, Op.cit. P 113.

³ ISABELLE Corréard, PATRICK Anaya, PATRICK Brun, Op.cit. P 59.

6) Méthodes et Techniques Utilisées :

6.1) La méthode :

A fin d'effectuer une recherche, le chercheur doit utiliser une méthode bien déterminer et précise qui soit adéquate par rapport au sujet traité et pour conduire à mieux une recherche scientifique, l'utilisation d'une méthode est indispensable elle permet de recourir à un aspect de réalité que l'on veut étudier, elle englobe l'ensemble des règles et procédures que le chercheur doit suivre pour mener sa recherche.

Dans la mesure où la méthode est déterminée par l'objectif poursuivit l'utilisation de la méthode qualitative qui va dans sont développement contre l'influence des sciences positive et du positivisme en science humaines, à cet effet MARC-HENRY SOULET note que l'émergence des méthodes qualitatives marque « la fin des certitudes en sciences humaines ».

La méthode qualitative tente par l'étude approfondie d'un petit nombre de cas, d'aboutir à des connaissances de portée générale, selon JEAN-PIERRE DESLAURIERS, la méthode de la recherche qualitative n'est pas mathématique elle est plutôt « intensive en ce qu'elle s'intéresse surtout à des cas échantillons plus restreints mais étudiés en profondeur ».

Cette recherche de profondeur est très importante d'une manière générale, cela signifie qu'une méthode qualitative est hermétique, c'est-à-dire qu'elle cherche à comprendre le sens et les finalités de l'action humaine et des phénomènes sociaux, cette méthode consiste un ensemble de procédures mises en œuvre en vue d'obtenir des résultats scientifique, elle est descriptive analytique sert à décrire et analyser le phénomène étudié.

Relativement à ce thème la méthode qualitative est un moyen qui va nous permettre de découvrir la réalité des risques au milieu de travail particulièrement au sein de l'entreprise CEVITAL ainsi que la nature des conditions de travail et les techniques de prévention adapter par l'entreprise.

¹Soulet, M-H., « La recherche qualitative ou la fin des certitudes » dans deslauriers, J-P. (sous la direction de), les méthodes de la recherche qualitative, P 9/22.

²Deslauriers, J-P, Recherche qualitative .Guide pratique McGraw-HILL éditeurs, Montréal, 1991, P 6.

A travers l'analyse et l'interprétation des données qualitatives et les propos recueillis auprès des travailleurs interrogés par les entretiens concernant leurs attentes, et leurs aspirations ainsi que leurs réactions exprimés face à la situation critique de l'entreprise, cela nous permettra aussi de décrire la réalité des conditions afin de pouvoir affirmer ou bien infirmer les hypothèses émises.

6.2) la technique :

Les techniques sont des outils mis à la disposition de la recherche et organisés par la méthode.

Pour ce qui est de notre recherche nous avons utilisé les techniques suivant :

Cette technique de recherche nous était bénéfique car elle permet de faciliter l'exploration de travail et de déterminer notre échantillon d'étude et surtout de consulter le terrain.

❖ L'entretien :

L'entrevue de recherche (entretien ou interview) est un autre mode de collecte de données, on peut le définir avec MADELEINE GRAWITZ comme « un procédé d'investigation scientifique, utilisant un processus de communication verbale pour recueillir des informations en relation avec le but fixés »¹.

« Il existe divers types d'entretien, on peut les classer suivant le degrés de liberté laissée aux interlocuteurs et le niveau de profondeur visé. »²

Et selon M-A-TREMBAY :

«l'entretien est une technique d'observation qui comporte l'utilisation de question, plus ou moins directes, adressées à un informateur rencontré fortuitement ou choisi en fonction de critères préalablement établis, le but en est de recueillir des données essentielles sur une question d'analyser l'informateur comme représentant d'un milieu particulier, ou de connaître sa personnalité sa mentalité et sa conduite....».

¹ Grawitz, M. méthode des sciences sociales 8ème édition, Dalloz, P 742.

² Grawitz, Madeleine, lexique des sciences sociales, 7ème édition, Dalloz, paris, 2000. P 56.

L'entretien représente un choix approprié quand le problème de recherche amène à recueillir quelques témoignage d'individus ou de groupes en les questionnant finement sur leurs émotions, leurs expériences et leurs conceptions, c'est une technique d'investigation direct à l'aide des questions dites ouverte, parce qu'elles sont formulées pour inviter les informateurs à élaborer leurs réponses elle se déroule de façon semi-directive, car les thèmes ont été choisis par l'intervieweur, mais les informateurs sont libres de répondre le temps qu'il veulent pour répondre et de faire de la façon qu'ils le désirent, l'entretien sert à faire un prélèvement qualitative qui permet de décrire ou de comprendre des témoignages plutôt que d'enterrer des résultats quantitatives.

Cette technique tend alors à se généraliser et à gagner la plupart des études sociologiques. Elle s'est, en effet, révélée plus fiable et plus pourvoyeuse en information, permet au chercheur de se rapprocher plus du vécu des gens, et donc de mieux cerner et comprendre des détails que les autres techniques ne permettent de révéler.

Pour mener à bien notre recherche nous avons fait recours à l'entretien directif en vu d'orienter l'enquête dans le sens objectif de l'entretien. Cette technique est considérée comme l'un des moyens les plus important de collecte d'informations et la plus utilisé pour sa flexibilité et ses caractéristiques.

La nature de notre sujet a nécessité l'acquisition d'information a propos de notre enquête, c'est pour cette raison que nous avons procédé à l'élaboration d'un guide d'entretien réalisé vis-à-vis des travailleurs.

Notre guide d'entretien est divisé en 04 chapitres, selon les questions posée dans la problématique et les hypothèses émises, il est décomposé de 10 questions ouvertes concernant les axes de notre recherche, à-propos des risques rencontré au poste et les conditions émises par l'entreprise soit dans le travail ou bien les préoccupation de la direction, et des questions sur la prévention et formation mise en disposition.

7) la population d'étude (échantillonnage) :

•L'échantillonnage :

L'échantillonnage désigne l'ensemble des personnes à interroger, et extrait d'une population plus large appelée : population mère ou population de référence et selon LOUBET : « c'est la partie de l'univers qui sera effectivement étudiée et qui permettra extrapolation de connaitre la totalité, les caractéristiques de la totalité de l'univers ».

En ajoutons ces deux définitions :

« C'est l'ensemble des opération permettant de sélectionner un sous-ensemble d'une populations en vue de constituer un échantillon »²

« Un échantillon est une sous population déterminée selon certaines procédures et/ou certaines critères, on distingue plusieurs techniques d'échantillonnage, qui vont de l'échantillon aléatoire aux échantillon raisonnés. »³.

- La population ciblée dans notre recherche est l'ensemble des agents d'exécution qui travaillent au sein de l'entreprise CEVITAL dont la raison principale c'est pour identifier la catégorie touché par les risques professionnels.

Notre échantillon est composé de 10 salariés de l'expédition sucre liquide présenté sous 90salariés dans la catégorie d'exécution ; (atelier expédition sucre liquide). Lors de sortie ou de retour à l'atelier en profite de leurs temps libre pour les interrogés d'une façon accidentelle.

« L'échantillonnage accidentel est celui des échantillonnages non probabilistes qui comprend le mois de contraintes dans la sélection des éléments »⁴.

¹ Loubet, Delbayle (Jean-Louis) ; Initiation Aux méthodes Des Sciences Sociales éd L'Harmatation, Paris, 2000, P 61.

² Angers, Maurice, Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines P 352.

³ Frederic Lebaron la sociologie de A à Z P 51.

⁴ Maurice Angers, Op.cit. P 236.

« C'est un échantillon dans lequel sont inclus les individus facilement et prêt à coopérer »¹.

On rencontre les éléments de la population d'étude dans l'atelier de l'entreprise en sortant, ou en rentrant de l'heure déjeuner pour les interrogés d'une façon accidentelle.

8) Les études antérieures :

A fin de mieux comprendre les relations existant entre différents paramètres déterminant le risque perçu, plusieurs travaux de recherche sont entrepris sur cette thématique :

Pour chacun de ces risques, certains auteurs demandent aux sujet d'évaluer le risque perçu de mort (sur une échelle d'évaluation de 0 à 100, et d'indiquer s'il convient d'ajuster les risques perçu sur le risque acceptable. On outre 18 autre caractéristiques sont évalué pour chaque risque les évaluations concernant les trois premières caractéristiques (risque de mort, bénéfice, ajustement) sont traité statiquement par analyse factorielle.

• Slovic et al. Confirme des conclusions obtenues antérieurement à partir d'une liste beaucoup plus limitée, à savoir le risque perçu est en relation inverse avec les bénéfices attendus. Autrement dit une activité risqué est perçu d'autant moins nocive qu'elle procure plus de bénéfice.

• Kouabenan, 2002 :l'auteur demande à 553 usagers de la route (conducteurs professionnels, policier, étudiant, ingénieurs des routes,...etc.) ayant divers expériences de la conduite automobile d'estimer sur une échelle en 5 point les risques qu'ils redoutent le plus parmi une liste de 12 risques potentiels (accident de travail, accident de la route, chômage,...etc.).

Il parait que les personnes expérimentées tendent généralement à sous-évalué les risques².

A travers cette thématique, Nous a permit, de mieux appréhender la question du traitement du risque professionnel dans l'entreprise est déterminer les caractéristiques de ce phénomène qui sont adéquat a la question de départ.

¹ Nicolas Zay, Dictionnaire manuelle gérontologie Sociale, Édition Amazone Paris, 1982, P 176.

² Bernard Cadet et Dango Rémi Kouabenan, Evaluer et Modéliser les risques apports et limites des différents paradigmes dans le diagnostic de sécurité, édition PUF/travail humain, Paris ; 2005 ; P 17.

9) L'approche théorique :

Nous nous placerons dans un cadre théorique précis, qui nous permettra de mieux appréhender la question du traitement du risque professionnel dans l'entreprise par la théorie représentative :

. La théorie bi-factorielle de Herzberg :

Né en 1923, Frederick Herzberg, il effectue d'abord des travaux de recherche sur les maladies mentales, puis il s'oriente vers la psychologie industrielle.

Ce qu'on connaît comme théorie de Herzberg est issu à la fois d'une recherche académique et de l'expérience acquise dans les « conférences itinérantes destinée à des groupes d'hommes d'affaires » (1971).

Dans un première temps (celui de l'enquête empirique), Herzberg découvre qu'il ya deux types de facteurs intervenant sur la psychologie du travail :

- Les premières facteurs sont extrinsèques (hygiène de vie). Concernant avant tout la qualité de l'environnement, ils répondent à des besoins en l'absence des quels on est mal à l'aise ou frustré leur manque ou leur dysfonctionnements rendent insatisfaits, donc poussent les salariés à réclamer en leur faveur (par exemple en matière d'hygiène et sécurité, des risques professionnels, des conditions de travail, de rémunération de base de rapports hiérarchiques ou de relations professionnelles).

- Les secondes facteurs sont intrinsèques (l'auto-motivation). En font partie l'intérêt au travail, les responsabilités reçues, les rémunérations d'ordre incitatif, les possibilités de reconnaissances et d'accomplissement à travers l'activité professionnelle, se sont eux qu'Herzberg préconise de développer par un enrichissement du travail incluant la préparation, le contrôle, la discussion des objectifs et la complexification des tâches.

Donc les facteurs adéquats à notre étude c'est les facteurs extrinsèques!¹

¹ Pierre Louart, Maslow, Herzberg et les théories de contenu motivationnel, Édition CLAREE, Paris, 2002, P 08.

Conclusion :

A travers ce chapitre, nous avons mis une idée sur l'aspect méthodologique de notre recherche, nous avons donné une présentation claire de processus de l'enquête tout en posant notre problème et précisent la méthode et la technique utiliser pour arrivé a comprendre la réalité de notre thème de recherche sur les risques au travail et les moyens de prévention au sein de l'entreprise « CEVITALE ».

Cj crktg'K :

*Ngu'risques professionnels
et les conditions de
travail*

Chapitre II : les risques professionnels et les conditions de travail.**Section 01 : Les différents risques professionnels :****Préambule :**

L'impact médiatique de certaines risques ou accidents spectaculaires tend à simplifier, de façon peut-être excessive, l'importance de ces risques dans la représentation des individus, la focalisation sur ces événements spectaculaires occulte ou banalise la présence de risques anciens, fortement ancrés et faisant tous les ans de nombreuses victimes, les risques professionnels dans le monde du travail, la dynamique d'apparition et d'évolution du risque relève d'un schéma globalement identique à la dynamique sociale bien que répondant à des modalités spécifiques liées à ce contexte particulier, cette partie sera pour nous l'occasion d'explorer d'une manière très générale les différents risques existant dans le monde du travail et de présenter les principaux acteurs des conditions du travail.

1) les risques physiques :

Les risques physiques généralisent tous les phénomènes physiques qui peuvent avoir un impact sur la santé humaine en milieu professionnels, ils concernent tous les risques liés à l'utilisation de la machines ou les équipements industriels et additionnels, ils concernent aussi l'environnement de travail, les risques physiques vont engendrer un dommage sur tout ou partie humaine ainsi que des maladies professionnels.

Ces risques sont différents les uns des autres tout par l'origine que par leurs caractéristiques ainsi que les moyens de prévention qu'ils nécessitent.

1.a) Les risques dus aux vibrations :

Dans de nombreux secteurs d'activités, les travailleurs peuvent être soumis à des vibrations et chocs provenant d'outils tenus à la main, de secousses transmises par le siège pour les conducteurs ou encore des vibrations transmises par le sol. L'exposition aux vibrations peut avoir des conséquences.

Graves pour la santé du travailleur, une personne soumise quotidiennement à des vibrations de forte amplitude peut présenter à long terme, des troubles neurologiques et articulaires¹.

Une vibration peut être décrite par le nombre de mouvement par unité de temps (fréquence) qui se mesure en hertz. On peut aussi décrire une vibration par le chemin parcouru par le corps à partir de sa position initiale, par la vitesse de vibration et ses variations dans le temps. C'est souvent cette dernière valeur (l'accélération) qui va nous permettre d'apprécier les effets sur la santé².

Les vibrations peuvent être transmises par des solides, des liquides et des gaz. Si la transmission des vibrations au corps humain se fait à travers un solide ou un liquide, Le corps humain est alors soumis à des vibrations qui peuvent causer des dommages corporels et Si la transmission des vibrations se fait à travers un gaz, l'air ou l'occurrence, Alors elles atteignent les oreilles sous forme de vibrations acoustiques appelées sons ou bruits³.

1. a.1) Les effets des vibrations sur la santé humaine :

Les vibrations agressent le corps humain et causent des dommages, notamment aux articulations. Elles sont également dangereuses pour les équipements de travail et les matériaux en générales. Une exposition régulière et fréquente aux vibrations à des niveaux importants sur plusieurs mois ou années peut occasionner des lésions aux vertèbres et aux disques de la colonne vertébrale, les vibrations des faibles intensités créent une gêne et une sensation d'inconfort. D'autre part, les fréquences des vibrations ont une grande influence sur les atteintes. D'une façon générale, les vibrations dont les fréquences sont inférieures à quelques hertz conduisent à des nausées et des vomissements.

¹ [www.sante](http://www.sante.public.lu). public.lu. consulté Le : 10/07/2018 à 19h30.

² Bernaud Claude-Alain et al ; **introduction à l'hygiène du travail** Édition institut universitaire Romand, Paris, 2007, P 68.

³ Nichan Margossiane, **risques professionnels**, 2^{ème}édition Donald, Paris, 2003, 2006, P 127.

1.b) Les risques de bruit :

1. b.1) Notions générales sur le Bruit :

- Définition du son :

Le son est dû à une différence de la pression du milieu ambiant (gaz, liquide, solide) susceptible d'être perçu par l'appareil auditif.

Il n'y a pas de transmission du son dans le vide.

La vitesse du son dépend du milieu de propagation

Exemple de vitesses de propagation:

- ✓ Dans l'air:340m/s
- ✓ dans l'eau:1425m/s
- ✓ dans l'acier:5000m/s¹.

Définition du bruit :

Un bruit est généralement défini comme « un ensemble de sons générant une sensation auditive jugée désagréable ou gênante » il est donc source de nuisances ou de risques.

Toutefois le bruit peut servir de repère ou d'indication pour faire un diagnostic de dysfonctionnement ou pour conduire la machine².

On parle de bruit lorsqu'un ensemble de sons est perçue comme gênant. Il s'agit donc d'une notion subjective : le même son peut être jugé utile, agréable ou gênant selon la personne qui l'entend et le moment où elle l'entend.

Mais lorsque le niveau sonore est très élevé, tous les sons perçus comme gênant et peuvent même être dangereuse³.

Le bruit peut provoquer des effets irréversibles sur l'ouïe. La perte auditive due au bruit est une des maladies professionnelles les plus répandues. En plus de ces effets physiologiques, le bruit provoque la baisse de la compréhension verbale et de la perception des signaux, ce qui peut engendrer un risque d'accident accru⁴.

Le bruit touche également le bien-être et peut avoir des conséquences sur le Psychisme, sur le système nerveux et sur le système végétatif.

¹ Guide : INSTITUT De Prévention Des Risques Professionnels ;Hygiène, Sécurité et Environnement P 4 /5.

² Ibid. P 05.

³ www.inrs.fr, consulté Le : 20/07/2018 à 12h00.

⁴ BERNAUD CLAUD Op.cit, P 63.

1. b.2) Le bruit au travail :

Les statistiques officielles de la caisse nationale de sécurité sociale montrent que la surdité professionnelle occupe le premier rang des maladies professionnelles et représente environ 40% des cas indemnisés annuellement.

La législation algérienne reste très insuffisante en matière de protection des travailleurs contre les effets du bruit¹.

Le bruit est très présent sur les lieux de travail. C'est ce que révèle une recherche effectuée par le CNEPRU (Commission Nationale d'Évaluation des Projets de Recherche Universitaire) dans l'industrie à Oran. Les données recueillies auprès de 65 entreprises industrielles employant 6765 salariés, montrent que 38% des travailleurs sont exposés à des niveaux supérieurs à 85 dB(A) et 19% sont exposés à des niveaux supérieurs à 90 dB(A³).

Les ouvriers qualifiés (55%) sont les plus exposés à des bruits supérieurs à 85 dB(A), niveaux considérés de «danger». Les secteurs industriels concernés par ces bruits nocifs sont l'industrie du bois et papier (57% des salariés), l'industrie du textile et du cuir (55%), l'imprimerie

(53%), l'industrie du verre (52%). Enfin, il est utile de signaler que seulement 4% des salariés portent des moyens de protection contre le bruit².

❖ Quelques travaux susceptibles de provoquer ces troubles auditifs :

1. Les travaux sur métaux par percussion, abrasion (polissage) ou projection tels que : le fraisage et le découpage par procédé arc-air
2. L'utilisation de marteaux et perforateur pneumatique (marteau piqueur);
3. La mise au point, les essais et l'utilisation des propulseurs, réacteurs, groupes électrogènes.
4. L'emploi ou la destruction de munitions ou d'explosifs.
5. L'utilisation de pistolets.
6. Le sciage l'usinage de pierres et de produits minéraux.
7. Les procédés industriels de séchage de matières organiques par ventilation
8. Le tronçonnage.
9. L'emploi des machines à bois en atelier : scies circulaires, scies à ruban.
10. L'utilisation d'engins de chantier: pelles mécaniques.

¹ Guide : INSTITUT De Prévention Des Risques Professionnels; Hygiène, Sécurité et Environnement P18/19/20.

² Ibid. P 19/ 20.

³ Ibid. P 21.

11. Les travaux sur ou à proximité des aéronefs.
12. Les travaux suivants dans l'industrie agroalimentaire :
 - l'emboîtement de conserves alimentaires.
 - le malaxage, la coupe, le sciage, la compression des produits alimentaires.

1. b.3) Les Sources de bruits dans les installations industrielles :

Dans les installations industrielles, le bruit trouve en général son origine dans deux principaux modes de génération :

-**les bruits de chocs** engendrés par des vibrations de corps solides (dues elles-mêmes à des chocs, à des frottements ou à des forces alternatives).

Exemples : machines tournantes (pompes, compresseurs alternatifs), roulements, ...

-**les bruits d'origine aérodynamique ou hydrodynamique** provoqués par les mouvements de gaz, vapeurs ou liquides en turbulence provoquant des chocs de particules les unes contre les autres.

Exemples: cavitation des pompes, vannes automatiques ; vitesse sonique des éjecteurs, transports pulvérulents (des poudres), ...²

De très nombreux travaux sont bruyants. Les salariés qui effectuent de telles opérations sont soumis à des niveaux sonores élevés, mais les autres personnes qui se trouvent à proximité sont également exposées à ces bruits et peuvent accuser des déficits auditifs importants. Plusieurs opérations manuelles faisant appel à des outils simples émettent également du bruit. Les principales sources de bruits susceptibles de conduire à des déficits auditifs non négligeables sont :

-les opérations manuelles simples comme le martelage, le rivetage, la découpe, le meulage, les travaux de chaudronnerie, etc.

- les opérations faisant appel à des machines-outils portatives telles que les burins et marteaux piqueurs, etc.

¹ Guide : INSTITUT De Prévention **Des Risques Professionnels**, P 06/23.

² Ibid. P 28.

les opérations faisant appel à des équipements qui, dans une large majorité, sont bruyants tel que les presses pour le travail à froid des métaux (emboutissage, estampage, fraisage, etc.), les presses à mouler les matières plastiques, etc¹.

1. b.4) Les effets du bruit sur la santé humaine:

Pour une journée de travail (8heures) on considère que l'ouïe est en danger à partir de 80db(A), si le niveau de bruit est supérieur, l'exposition doit être de plus courte durée, si le niveau est extrêmement élevé (supérieur à 135db(A)), toute exposition même de très court durée est dangereuse².

- **Les effets directs du bruit : Effet de masque :**

Il ya masque d'un son quand ce dernier cesse d'être perçu en présence d'un autre son (son masquant) les bruits industriels peuvent ainsi gêner la perception des signaux acoustiques de sécurité, l'audition n'est pas perturbée (pas de perte de dB), ce phénomène est transitoire et sans séquelles.

Le masque de la voix humaine rend la communication entre travailleurs difficile ou impossible, ce qui est un facteur significatif de gêne, génératrice de l'accident de travail.

Le phénomène du masquage doit également être pris en compte lors du choix des signaux sonores de sécurité : ceux-ci doivent pouvoir émerger de l'ambiance sonore habituelle du local³.

- **Fatigue auditive :**

A la suite d'une exposition à un bruit intense, on peut souffrir temporairement de siflements d'oreilles ou de bourdonnements (acouphènes) ainsi que d'une baisse de l'acuité auditive. Les dégradations de l'audition se situent en particulier au niveau du haut médium et de l'aigu, ce qui donne la sensation d'écouter avec (du coton dans les oreilles), cette fatigue auditive demande quelques semaines sans surexposition au bruit pour disparaître.

Le bruit est cause de fatigue même sous les seuils réglementaires⁴.

¹NICHAN MARGOSSIAN Op.cit. P 139.

²Guide : INSTITUT De Prévention Des Risques Professionnels :Hygiène, Sécurité et Environnement P23/ 06.

³Ibid. P 20.

⁴Ibid. P 22.

- Le traumatisme acoustique :

Il présente l'ensemble des lésions de l'appareil auditif provoqué soudainement par un agent physique extérieur. On retrouve à l'origine un bruit intense, impulsif, une explosion.

Le sujet ressent en principe une vive douleur, éventuellement accompagnée d'otorragies (écoulement du sang par l'oreille), on pourra constater une perforation tympanique.

- Surdité :

La surdité professionnelle est la conséquence d'une exposition prolongée à des niveaux sonores élevés. Elle se traduit par un déficit irréversible de la perception auditive, elle évolue de façon lente et insidieuse.

 **Tableau n° 01 : Stades de la surdité²:**

1 ^{er} stade	Surdité légère	Le sujet ne se rend pas compte de sa perte auditive car seule la zone (centrées sur 4000Hz) la plus sensible et sans doute la plus fragile des fréquences qui est touchée, la perte atteint 30 à 40 dB.
2 ^{er} stade	Surdité moyenne	L'encoche s'approfondit jusqu'à 60 à 70dB, les fréquences aigues de la conversation sont touchées, le sujet devient « dur d'oreille » et ne comprend plus distinctement ce qui se dit et, de ce fait, commence à subir une gêne sensible dans sa vie sociale et professionnelle.
3 ^{er} stade	Surdité profonde et irréversible	La perte auditive atteint 100 voire 110dB à la fréquence 4000Hz. Les fréquences adjacentes sont largement touchées aussi, la perte est importante dans la zone conversationnelle, le sujet n'entend plus, ou très peu, ce qui se dit.

¹ Guide : INSTITUT De Prévention Des Risques Professionnels ;Hygiène, Sécurité et Environnement P 21.

² Ibid. P 22.

- **Les effets indirects du bruit (extra auditifs) :**

- **Le sommeil :**

- ❖ Il est perturbé avec difficultés d'endormissement, il devient plus léger avec réveils dans la nuit.

- ❖ Raccourcissement de la durée totale du sommeil nocturne.

Cette situation peut conduire le salarié à la prise des médicaments sédatifs, avec la possibilité de répercussions néfastes le lendemain au travail : somnolence, baisse de vigilance..., d'où risque d'accident de travail¹.

- **Accélération du rythme cardiaque :**

Citons ici l'exemple d'un ouvrier du BTP, devant percer un mur de béton. Son médecin de travail, à l'aide d'un pulsomètre, lui trouve, au cours de cette activité bruyante, un pouls à 120 pulsation/minute. Il lui demande alors d'effectuer le même travail avec le port d'un casque de protection antibruit et constate que le chiffre tombe à moins de 100puls/min².

- **La tension artérielle et tension musculaire :**

- Des augmentations brusques et répétées de la tension artérielle causées par le bruit au travail ne peuvent être que néfastes.

- La tension musculaire passe souvent inaperçue, mais elle se manifeste tout de même à la fin de la journée par une plus grande fatigue. Cette augmentation de la tension musculaire peut gêner l'exécution de certains mouvements et en altérer la précision.

- Une augmentation des sécrétions digestives acides pourrait se produire, pouvant créer ou aggraver une « gastrite », ou même une lésion ulcéruse.

- Diminution des performances psychomotrice : le temps de réaction à des tâches psychomotrices augmente. Les erreurs commises au cours de l'exécution d'une telle tâche apparaissent surtout après quelques heures d'exposition au bruit.

- En altérant la santé, le bruit est source d'absentéisme³.

¹Guide : INSTITUT De Prévention Des Risques Professionnels :[Hygiène, Sécurité et Environnement](#) P 21/22.

² Ibid. P 23.

³ Ibid. P 24.

➤ Conséquences financières négatives pour l'entreprise :

Les surdités professionnelles coûtent à l'entreprise. La rente pour surdité professionnelle est à la charge exclusive des employeurs¹.

La surdité professionnelle est une maladie professionnelle reconnue. Elle résulte d'un mécanisme lent et progressif de destruction des cellules auditives. Elle s'apprécie suivant des critères médicaux, professionnels et administratifs².

1.c) Les risques dus à l'éclairage :

Un bon éclairage des lieux de travail est indispensable afin de permettre au plus grand nombre d'individus d'accomplir leur travail sans fatigue ni gêne. Le bon éclairage concerne tant la quantité que la qualité de la lumière³.

1. c.1) Les effets d'un mauvais éclairage :

a) La fatigue visuelle :

Les mécanismes de la vision, qui se règlent par un jeu d'automatisme inconscients, sont tout régis par une partie nerveuse. Leur sollicitation excessive, occasionnée par les défauts de vision, un travail trop exigeant ou un mauvais éclairage, fait naître la fatigue visuelle.

On distingue trois types de symptômes :

- Les effets oculaires : globes oculaires lourds et douloureux, larmoiements, brûlures, picotements, rougeurs.
- Les effets visuels : vision trouble, présence d'un voile, taches sombres, Difficulté à percevoir les détails.
- Les effets généraux : maux de tête, fatigue générale.

b) Les risques d'accidents :

Les efforts faits par les personnes pour réaliser leur travail Dans des conditions d'éclairage mal adaptées, les obligent parfois à adopter des postures contraignantes pour maintenir leur attention. Ces attitudes peuvent constituer un risque pour la colonne vertébrale.

¹ Guide : INSTITUT De Prévention Des Risques Professionnels ;Hygiène, Sécurité et Environnement, P 22.

² BURNO ANSELME et FRANCOISE ALBASINIOp.cit, P 25/28.

³ Ibid. P 29.

Un mauvais éclairage, par la difficulté de perception des formes, des mouvements, des détails qu'il provoque, par la fatigue visuelle qu'il occasionne, peut constituer un facteur d'accident de travail¹.

1.d) Les lombalgies :

L'exposition aux risques physiques, contraintes posturales, port de charges, etc., peut se traduire par des symptômes du type lombalgies (douleurs dans le bas du dos) ou dorsalgies (douleurs dans le dos), douleurs articulaires, ou à plus long terme par des TMS. Les lombalgies sont des affections courantes : l'INRS met à disposition un dossier sur ce sujet².

Principaux éléments à retenir : « *70% des personnes au cours de leur vie ont un épisode lombalgique. (...) Les lombalgies ont généralement une origine multifactorielle. Les facteurs professionnels sont d'une importance majeure. (...) Le plus souvent, le seul élément accidentel est la survenue imprévue de la douleur, reflet d'une lésion qui peut être attribuée à l'effet cumulatif d'expositions répétées à la manutention manuelle de charges lourdes, les postures pénibles (flexion du tronc associée à sa rotation). (...) Cependant, dans le quart des lombalgies reconnues comme accidents du travail, un élément imprévu vient perturber l'activité de travail et provoque une chute, une glissade, un faux mouvement ou un effort.*

 »

Les principaux accidents du travail recensés dans les métiers de l'économie sociale sont dus à la manipulation d'objets et aux chutes.

1. d.1) Les TMS

Les troubles musculo-squelettiques (TMS) sont des pathologies multifactorielles (c'est-à-dire qui ont toujours plusieurs causes) à composante professionnelle (les causes professionnelles étant dominantes). Les sollicitations qui sont à l'origine des TMS sont biomécaniques (gestes), organisationnelles (organisation du travail) et psychosociales (stress).

Les TMS affectent les muscles, les tendons et les nerfs des membres et de la colonne vertébrale. Ils s'expriment par de la douleur et sont localisés au niveau du poignet, des épaules, du coude, des genoux (pour les membres supérieurs, ils se manifestent par de la raideur, de la maladresse ou une perte de force). Ce risque n'est ni physique, ni chimique ou biologique³.

¹ BRUNO ANSELM E et FRANCOISE ALBASINI **Op.cit.**, P 31.

² www.inrs.fr. Consulté Le : 30/07/2018 à 01h30.

³ www.inrs.fr. Consulté Le : 30/07/2018 à 01h30.

2) Les risques mécaniques :

Tout objet en mouvement présente un risque mécanique pour les êtres vivants, dont les travailleurs. Un objet pesant, liquide ou solide qui se déplace, crée un danger pour son environnement. une pierre lancée qui atteint la tête, peut la blesser, une aiguille qui s'enfonce dans la peau la pique, une scie ou un couteau peut sectionner le doigt.

Le risque mécanique est la conséquence logique des principes de base de la mécanique (dynamique et énergétique).

2.a) définitions : Qu'est ce que le risque mécanique ?

Ensemble des facteurs physiques qui peuvent être à l'origine d'une blessure par l'action mécanique d'éléments de machine, d'outils, de pièces ou de matériaux solides ou de fluides projetés .

La force qui peut être à l'origine de la blessure pour provenir d'une énergie électrique, hydraulique, pneumatique, élastique, thermique, humaine ou tout simplement gravitationnelle, le contact matériel lui, peut prendre trois formes distinctes : le choc, le cisaillement, ou plus dangereux, l'écrasement¹.

On appelle risques mécanique l'ensemble des facteurs physique qui peuvent être à l'origine d'une blessure par l'action mécanique d'éléments de machines, d'outils, de pièces ou de matériaux solides ou de fluides projetés.

Les formes élémentaires du risque mécanique sont notamment : les risques d'écrasement, de cisaillement, de coupure ou de sectionnement, de happement et d'enroulement, d'entrainement ou de d'emprisonnement, de choc, de perforation ou de piqûre, d'abrasion, d'éjection de fluide sous haute pression².

Définition d'une machine :

▪ **Une machine :** est un ensemble de pièces ou d'organes liés entre eux dont au moins un est mobile et le cas échéant, d'actionneurs, de circuits de commande et de puissance réunis de façon solidaire en vue de transformer, traiter ou conditionner des matériaux, ou déplacer des charges.

¹Guide : INSTITUT De Prévention Des Risques Professionnels; Hygiène, Sécurité et Environnement P 05.

² NICHAN MARGOSSIAN, Op.cit. P 88.

- Un ensemble de machines qui concourent à un même résultat et sont solidaires dans leur fonctionnement est considéré comme un machine¹.

2. a.1) Les risques du choc :

Ils s'expliquent par la rencontre d'un objet en mouvement généralement rapide avec le corps humain ou un objet immobile et le corps en mouvement ou encore les deux en mouvement. La diminution de l'énergie cinétique se traduit par la blessure qui est en réalité une forme de déformation, le corps humain, généralement plus fragile, se déformant le plus facilement. Dans ce type de risque, c'est surtout la différence de vitesse entre l'objet et le corps humain qui est le facteur déterminant de la gravité de l'atteinte².

2. a.2) Les risques d'écrasement :

Il existe chaque fois qu'un objet en mouvement rencontre le corps humain qui se déforme et s'écrase. C'est le même principe que le risque de choc ; les énergies mises en jeu sont généralement plus importantes malgré des vitesses plus faibles. les déformations sont plus importantes et les dommages subis plus graves.

Ainsi, dans une presse à emboutir en fonctionnement, la partie mobile possède une énergie mécanique élevée s'immobilise au contact de la pièce maintenue par la partie fixe, L'énergie dissipée sert à déformer la pièce métallique ; la main, plus fragile que le métal, sera écrasée si elle se trouve coincée entre les deux parties de la presse.

2. a.3) Les risqué d'entraînement:

Les risqué d'entraînement sont basés sur les fortements existants lors du contact du corps humain avec un objet en mouvement. Les forces de fortements sont suffisantes pour entraîner les parties du corps humain en provoquant des atteintes allant des simples blessures aux arrachements, cisaillements et écrasements. Ainsi, les cheveux pris dans des engrenages ou bien une main entraînée par des cylindres en rotation peuvent se traduire par des arrachements du cuir chevelu et l'écrasement voire l'arrachement des membres supérieurs³.

¹ Guide : INSTITUT De Prévention Des Risques Professionnels ;Hygiène, Sécurité et Environnement P 05.

² Ibid. P 88.

³ NICHAN Margossian, Op.cit. P 88.

2. a.4) Les risques de coupure, sectionnement, piqûre :

Si les écrasements et les chocs se font sur des souffrances de contacts plus ou moins importantes, les coupures et les piqûres supposent des surfaces de contact beaucoup plus petites et à énergie égale, les pressions exercées sont élevées d'où un enfoncement plus important et des blessures plus profondes, allant jusqu'aux sectionnements. Plus un couteau est aiguisé, plus une aiguille est pointue, plus la surface de contact est petite et la pression plus grande, d'où des blessures profondes.

2. a.5) Les risques de projection de solide et de liquide :

Les projections de solides à grande vitesse ou celles des liquides sous haute pression présentent des risques de choc et de perforation non négligeables. Les pièces en mouvement rapide des machines, fragilisées par leur utilisation ou présentant des défauts pouvant se causer et les morceaux sont éjectés à grande vitesse. Dans les mécanismes hydrauliques, des fruits d'huile sous pression peuvent blesser¹.

2. a.6) Les risques mécaniques lors des opérations manuelles :

Les petits travaux manuels à l'aide de simple outil comme les pinces, les tournevis, les marteaux, les scies égoïnes...etc. sont fréquentes dans les entreprises, même dans celles disposant de machines, outils perfectionnées.

Toutes ces opérations présentent des risques mécaniques non négligeables, qui se traduisent par des accidents de travail que sont les blessures, les coupures, les piqûres, les hématomes et autres dommages corporels.

2. a.7) Les risques mécaniques lors de l'emploi des équipements de travail :

Il s'agit de machines et appareils qui réalisent certaines opérations nécessaires pour la production, tel que les presses pour le travail métallique, les presses à injection des matières plastiques,...etc.

Tous ces équipements de travail comportent des mécanismes, des organes et des accessoires qui sont en mouvement pour les besoins de la production. Certains de ces mouvements sont automatisés et extrêmement rapides et compte tenu de leurs énergies mécaniques élevées, sont dangereux pour les salariés².

¹Ibid., P 89.

²NICHAN Margossian, Op.cit., P 90.

2.b) Causes d'accident mécanique :

Cela va du simple coup de marteau sur le doigt jusqu'à l'écrasement sous une presse entraînant le décès, en passant par l'arrachage de membre, la coupure à la scie ou la collision avec un chariot élévateur... le panel est très large et les mesures de prévention et de protection toutes aussi divers.

Un accident a souvent plusieurs causes : on parle de pluri causalité de l'accident.

Le risque mécanique que peuvent engendrer des éléments de machines, (ou des pièces travaillées) est conditionné notamment par :

- Leur forme : élément coupants, arêtes vives, pièces de forme aigue, même s'ils sont immobiles.
- Leur disposition relative : (architecture) qui peut engendrer des zones d'écrasement de cisaillement, d'entraînement, etc....quand ils sont en mouvement.
- Leur masse et leur stabilité : (énergie potentielle d'éléments susceptibles de se déplacer sous l'effet de la pesanteur).
- Leur masse et leur vitesse : (énergie cinétique d'éléments en mouvement contrôlé ou incontrôlé).
- Leur accélération.
- L'insuffisance de leur résistance mécanique : qui peut engendrer des ruptures ou des éclatements dangereux.
- L'énergie potentielle d'éléments élastiques : (ressort) ou de liquides ou de gaz sous pression ou sous vide.

Les causes liées au manque de précautions de l'opérateur :

- Porte de vêtements non ajustés.-Cheveux flottants.
- Non utilisation des équipements de protection individuels.
- Relâchement de la surveillance et de l'attention.
- Non respect des consignes de sécurité⁴.

2.c) Les sources des risques mécaniques :

Les risques mécaniques prennent une certaine importance lors des travaux suivants :

- Les opérations manuelles avec des outils simples ou des machines- outils portatives.

⁴Guide : INSTITUT De Prévention Des Risques Professionnels :Hygiène, Sécurité et Environnement, P 10.

- Les opérations faisant appel à des équipements de travail nombreux et variés.

3) Les risques chimiques :

Environ 32 millions de travailleurs ont à faire avec des produits chimiques et sont potentiellement exposés à leurs dangers. Il existe approximativement 650.000 produits chimiques et des centaines de nouveaux produits apparaissent chaque année.

Plus de 70 000 produits couramment utilisés dans l'industrie, dont 500 en très grande quantité, usage répandu : produits d'entretien ménagers, de décoration (peinture), de toilette et cosmétiques (déodorants, vernis, dissolvants), produits d'aménagement courant du bâtiment (isolants, ciments)... L'exposition aux produits chimiques peut causer ou contribuer à plusieurs effets sérieux sur la santé (dérèglement du cœur, endommagement du système nerveux central, des reins et des poumons, stérilité, brûlures, cancer et irritations...) Certains produits chimiques peuvent présenter des dangers liés à la sécurité et provoquer des incendies, des explosions et d'autres accidents sérieux.

3.a) Qu'est ce qu'un "produit dangereux"?

Est dit produit chimique dangereux, tout produit pouvant causer des dommages et altération à la santé, à la sécurité ou/et à l'environnement, à court ou à long terme.¹

C'est l'**exposition** de toute personne à des agents chimiques dangereux pouvant occasionner des dommages pour la santé ou la sécurité.²

Dans tous les secteurs professionnels sont manipulés des produits chimiques, jamais totalement inoffensifs à des courts ou à long terme, ils sont parfois à l'origine d'affection cutanée. Les risques chimiques concernant les produits, émissions, déchets chimiques (peintures, diluants, essence de térébenthine, amines, acétone, xylène,...etc.).

¹ Ibid. P 89.

² Guide : INSTITUT De Prévention Des Risques Professionnels; **Hygiène, Sécurité et Environnement**, P 04.

³ <http://www.carsat-alsace-moselle.fr>/sites/carsat-alsa cemoselle.fr /files/ diabarbar.pdf consulté le 18/08/2018 à 15:00.

Les lubrifiants, fluide de coupe ou de laminage, liquide de cryogénique, gaz sous pressions. Sont aussi concernés les produits d'entretien et les produits d'usage courant (colles, acétone, alcool)¹.

Les produits chimiques qui entrent en contact avec le corps humain (par les voies respiratoires, la peau ou la bouche) peuvent perturber le fonctionnement de l'organisme. Ils peuvent provoquer :

- Des intoxications aiguës, avec des effets plus ou moins graves,
- Des intoxications chroniques: le contact répété avec certains agents chimiques, même à de faibles doses, peut alors porter atteinte aux poumons, aux nerfs, au cerveau, aux reins...

Les produits chimiques sont, en outre, parfois à l'origine d'incendie et d'explosion et peuvent avoir des répercussions au-delà de l'entreprise sur l'environnement, en cas notamment de dysfonctionnements (renversement ou déversement accidentel, rupture de confinement, fuites...).

3.b) Le risque d'intoxication :

Les données toxicologiques représentent un élément essentiel pour l'établissement de critères d'exposition acceptable, mais aussi pour la planification des mesures d'exposition et de la prévention².

La toxicologie s'intéresse au devenir d'une Substance dans l'organisme (toxicocinétique), aux effets de cette substance sur l'organisme, et aux facteurs influençant la réponse toxicologique. Tout produit chimique qui entre en contact avec l'organisme peut y pénétrer et perturber son fonctionnement normal³.

La symptomatologie clinique devant une intoxication chimique collective peut ne pas être spécifique. Il faudra donc se méfier de tout appel pour plusieurs personnes présentant, dans le même environnement, des signes chimiques de gravité variable pouvant évoquer l'équivalent d'un syndrome de pénétration associant une symptomatologie d'irritation respiratoire.

Certain toxique comme l'ammoniac, plus hydrosolubles, interagissent rapidement avec les muqueuses des voies aériennes supérieures sans pénétrer jusqu'aux alvéoles, provoquant essentiellement une atteinte laryngée aiguë.

¹ NICHAN Margossian, Op.cit. P 200.

² BERNAUD CLAUD- ALAIN et al. ,Op.cit. P 43.

³ NICHANE MARGOSSIANE, Op.cit. P 200.

Les signes respiratoires provoqués par les neurotoxiques organophosphorés sont en relation avec un bronchospasme majeur, une bronchorrhée intense, une paralysie respiratoire et les complications respiratoires du coma et des crises épileptiques¹.

3. b.1) L'état physique du produit chimique:

Les produits chimiques utilisés dans les activités professionnelles se présentent sous trois états physiques, solides, liquides et gazeux.

- A l'état solide : ce sont généralement des produits plus ou moins grossiers, des paillettes ou tout simplement des blocs de taille variable. Certains sont pulvérulents, d'autres non ; certains absorbent l'humidité de l'air et se liquéfient.

- Ce sont essentiellement des produits minéraux, les métaux, les sels, les bases, ainsi que des matières organiques naturelles ou synthétiques comme les matières plastiques, les sels organiques, les savons, la cellulose, la soie, etc.

- A l'état liquide : ce sont des liquides plus ou moins visqueux, allant jusqu'à la consistance pâteuse. C'est la majorité des produits industriels comme les acides, les solvants, les hydrocarbures, etc. Il existe également des produits chimiques solides dissous ou en suspension comme les acides et bases dilués, les solutions salines, les colles, les latex, etc.

- A l'état gazeux : il s'agit de produits qui sont gazeux à la température ambiante. Ce sont soit les gaz comme l'oxygène, l'air, le chlore, ou encore les vapeurs, forme gazeuse de liquides ou de solides, émises généralement à chaud ; de nombreux produits comme le mercure, l'acide chlorhydrique, les solvants émettent des vapeurs dès la température ambiante².

3 .b.2) Les intoxications et les maladies professionnelles:

Les conséquences de l'action de produits chimiques sur l'organisme sont les intoxications qui revêtent deux formes : les intoxications accidentelles et les intoxications chroniques qui sont les pathologies professionnelles.

3 .b.3) Les intoxications accidentelles :

Ce sont des accidents du travail classique, dus au contact et à l'absorption de produits chimiques dangereux, généralement agressifs, caustiques ou irritants.

¹ M.RUTTIMANN et al, Le risque d'intoxication chimique, Edition (pas cité), Paris, 2004, P 400.

² MARGOSSIANE, Op.cit. P 202.

Les substances chimiques réactives, en agissant rapidement au point d'impact, donnent naissances à ces intoxications accidentelles qui se traduisent essentiellement par des brûlures chimiques de la peau et des muqueuses.

Ces accidents sont dus à une exposition massive et de courte durée à des produits chimiques dangereux.

3 .b.4) Les intoxications chroniques :

Elles ont pour origine de produits chimiques peu agressifs mais dont les métabolites ou encor eux- même, sont réactifs et toxiques pour certains organes. Ils passent dans le sang qui les diffuse un peut partout dans l'organisme et se fixent lentement et préférentiellement sur certains organes.

Leur action est assez lente et se traduit par des dysfonctionnements des organes atteints donnant naissances à des maladies¹.

3 .b.5) Le risque d'incendie- explosion et les réactions dangereuses :

Les incendies et les explosions sont également les manifestations des risques chimiques, au même titre que le risque d'intoxication, ils sont les conséquences des réactions chimiques dangereuses.

3 .b.6) Les réactions chimiques dangereuses :

Ces réactions chimiques sont dites dangereuses car elles se produisent intempestivement et son difficilement contrôlables, d'où des emballages possibles avec des dégagements importants de chaleur et de produits dangereux².

Il s'agit essentiellement de réaction exothermique ; la chaleur dégagée accélère et favorise la réaction qui s'emballe suivant une réaction en chaîne. De telles réactions s'accompagnent :

- De dégagements de calories qui échauffent le milieu ; la chaleur dégagée peut porter la masse réactive à des températures telles que des inflammations et des explosions peuvent se produire. C'est le cas de la plupart des réactions de combustion qui toute dégagent de la chaleur. Enfin, se sont les réactions de combustion qui sont à l'origine des incendies et des explosions ;

De dégagement de produits dangereux, inflammable ou toxique ou les deux à la fois, accroissant ainsi le caractère dangereux de ces réactions.

¹ Ibid. P 202/207.

² Ibid. P 219.

De telles réactions sont souvent accidentelles et se produisent chaque fois que des produits dits incompatibles entrent en contact et réagissent ensemble en donnant naissances à des substances dangereuses.

3 .b.7) Les réactions de combustion et les incendies et explosions :

La réaction de combustion est une réaction chimique banale qui se caractérise par un dégagement important de calories qui échauffe la masse réactionnelle ; cette dernière peut alors atteindre des températures élevées avec formation de flammes et incandescence. La réaction de combustion requiert la présence simultanée de trois éléments schématisés par la tringle du feu bien connu :

- Combustible, produit qui a la faculté de réagir avec l'oxygène suivant une réaction d'oxydation totale, avec généralement formation de gaz carbonique et de vapeur d'eau et dégagement de chaleur.
- Un comburant qui réagit avec le combustible ; il apporte l'oxygène nécessaire pour la réaction de combustion. L'oxygène, l'air et certains oxydant sont des comburant.
- Une énergie indispensable pour amorcer la réaction de combustion en activant les molécules en contacts les unes avec les autres. Cette énergie est généralement fournie sous forme de chaleur ou encor par des rayonnements énergétiques.

3 .c) Les conséquences des produits chimiques :

3 .c.1) Conséquences : sur l'homme :

D'après les statistiques, 15 % des accidents ont pour origine les produits chimiques. Avec des conséquences possibles sur la santé, lors de la mise en œuvre, ils peuvent être de deux natures:

- Les accidents de travail.
- Les maladies professionnelles.

3 .c.2) Conséquences : sur l'environnement :

Le souci potentiel majeur du développement industriel (chimique) consiste à la préservation de l'écosystème et l'environnement naturel, or tous les produits chimiques synthétisés ont un ou plusieurs conséquences néfastes sur l'environnement, soient connues partiellement ou complètement ignorés. Les signes de dysfonctionnement de l'environnement

dû aux produits chimiques sont l'effet de serre, pollution des nappes phréatiques, pluies acides¹.

3 .c.3) Formes des produits :

On trouve les produits chimiques sous forme liquide, solide, gazeuse, comme :

- Produits de base, dans les opérations de synthèse chimique, l'industrie pharmaceutique, le traitement de surface de métaux, la peinture, la teinture ou le blanchiment des textiles...

- Produits annexes comme solvants, diluants, colles, additifs, fluides d'usinage...
- Produits de nettoyage des locaux, du matériel, du personnel...
- Produits d'emballage comme la mousse de polyuréthane...².

4) Les risques biologiques :

Les risques biologiques sont les infections ayant pour origine les microorganismes pathogènes rencontrés en milieu de travail. Ce domaine touche aussi le risque d'allergie, d'intoxication et même le risque du cancer³.

Les risques biologiques résultent de la manipulation d'organismes biologique ou de micro – organisme naturellement pathogènes (bactéries, virus, champignon, parasites). Ainsi que la manipulation de micro organisme génétiquement modifier (pathogène ou non) Les micro-organismes ont des effets pathogènes et des virulences très différentes et son susceptible d'entrainer des désagréments, voire des maladies graves et / ou 'états pour l'être pour l'humain, les animaux et les végétaux.

Les modifications génétique sont elles certes porteuse d'espoir dans différentes domaines (recherche fondamentale, biomédicale) mais pourraient, si utilisée à mauvais escient en cas de reproduction incontrôlé, engendrer des effets indésirable susceptibles de modifier, irréversiblement notre environnement⁴.

4.a) Les micro- organismes pathogènes et leur action :

Parmi les micro-organismes, seul ceux qui sont pathogènes sont dangereux et présentent des risques professionnels s'ils ont été introduits dans le corps humain accidentellement, par le fait du travail.

¹Guide : INSTITUT De Prévention Des Risques Professionnels :Hygiène, Sécurité et Environnement, P 15.

²Ibid. P 15.

³NICHAN MARGOSSIANE, Op.cit. P 261.

⁴Www. Commission universitaire de sécurité et de santé au travail.fr le 14/08/2018 à 12 :51.

4. a.1) Les agents biologiques pathogènes :

Les agents biologiques ou micro-organismes, appelés également microbes ou germes, sont des organismes vivants de taille et de forme variable.

La plupart des agents biologiques sont intensifs pour l'homme mais certains peuvent être à l'origine de maladies. A l'inverse, d'autres présentent un intérêt pour l'homme et son utilisation depuis des milliers d'années pour la transformation des produits alimentaires. La plupart des agents biologiques sont microscopiques, on les classe en grandes catégories : bactéries, champignons microscopiques, virus, endoparasites et pions. Ce sont des êtres vivants. Ils ont donc besoin de nourriture et de certaines conditions environnementales pour vivre et se produire. Leur durée de vie est limitée¹.

4. a.2) les virus :

Ces micro-organismes sont constitués d'un seul acide nucléique ADN ou ARN, entouré d'une coque protectrice protéique, de très petites dimensions (inférieure à 1 micromètre), et qui ont la faculté de s'introduire dans les cellules vivantes, les dénaturer et les détruire en introduisant leurs propres gènes. Ce sont de véritables poisons des cellules.

Les virus ne peuvent pas se reproduire tous seuls. Pour se multiplier, ils ont besoin des cellules vivantes dont ils utilisent la matière pour se nourrir. Ils sont considérés comme de véritables parasites qui infectent les cellules, y compris les microbes, parmi les maladies professionnelles d'origine virale, il y a lieu de citer les hépatites, la rage, etc.

Les virus sont éliminés par les urines, les selles et la salive. Les antibiotiques n'ont pas d'effet sur eux.

4. a.3) les cellules :

Les cellules sont les unités des organismes ; tous les tissus vivants, tous les êtres vivants sont constitués d'une ou de plusieurs cellules. Les cellules ont des dimensions et des formes diverses².

Les bactéries sont des cellules ou encore des organismes unicellulaires ; les champignons et les parasites comme les amibes sont des organismes multicellulaires.

Certaines bactéries sécrètent des toxines qui empoisonnent les cellules vivantes et créent des troubles de fonctionnement que sont les pathologies parmi lesquelles les maladies professionnelles comme le charbon, le tétanos, la tuberculose, etc.

¹ISABELLE BALTY et al, Risque biologique en milieu de travail, édition INRS, Paris, décembre, 2008, P 07.

²NICHAN MARGOSSIANE Op.cit. P 262.

4. a.4) les champignons :

Ce sont des micro-organismes multicellulaires qui donnent des mycoses cutanées ou internes. Les mycoses cutanées sont généralement peu graves ; par contre les mycoses internes comme celles des viscères et des poumons et les mycoses cutanées peuvent être dangereux et nécessiter des soins intensifs. Les champignons se développent surtout en milieu humide et chaud.

4. a.5) les parasites divers :

Ce sont des organismes multi-cellulaires qui vivent sur la peau ou à l'intérieur des organismes animaux dont l'homme. Ces parasites se nourrissent en s'appropriant des nutriments nécessaires aux cellules et affaiblissent l'organisme. Certaines parasitoses sont des maladies professionnelles¹.

4.b) les risques due à des agents biologiques :

On distingue quatre types de risques pouvant résulter d'une exposition à des agents biologiques : infectieux, immuno-allergiques, toxiniques, cancérogènes.

4. b.1) les risques infectieux :

Les risques infectieux sont les mieux connus, y compris en milieu professionnel. Les infections sont dues à la pénétration puis à la multiplication d'un micro-organisme dans le corps. Selon l'agent biologique en cause, les principales répercussions sur la santé sont très variables dans leur localisation, leur gravité ou le temps d'apparition (heures, jours ou mois).

Par ailleurs, certaines infections comme la toxoplasmose par exemple, peuvent aussi perturber le bon déroulement ou l'issue d'une grossesse.

Nous ne sommes pas tous égaux face au risque infectieux. Des facteurs individuels peuvent intervenir dans le risque de développer une infection après une contamination, en particulier en cas de baisse de l'immunité.

¹ Ibid. P 262.

Certaines salariés peuvent avoir acquis une immunité vis-à-vis de certaines infections après un contacte avec un agent pathogène, qu'ils aient été malades ou non. Cependant toutes les maladies infectieuses ne procurent pas une immunité.

4. b.2) les risques immun allergiques :

Les allergies ou réactions d'hypersensibilité sont dues à une défense immunitaires trop importante .Ces réactions sont dues à la présence dans l'organisme d'un allergène pouvant provenir d'un agent biologique.

Le seuil de déclenchement de ces effets est très variable d'un individu à l'autre, et pour un même individu, ce seuil peut varier au cours du temps.²² Exemple d'allergies dues a des agents biologiques : Rhinite, Asthme.

4. b.3) les risques toxémiques :

Dans ce contexte de risque biologique, une intoxication est un ensemble de troubles résultant de l'action exercée sur l'organisme par une ou des toxine(s) issue(s) d'agent biologique.

On milieu professionnels, on peut être exposé à des mycotoxines ou des endotoxines selon leur nature, ces toxines vont entraîner différentes répercussions sur la santé.

Les mycotoxines sont produites par des moisissures dans certaines conditions d'humidité et de température. Leurs effets toxiques par ingestion d'aliment contaminés sont bien connus.

Par contre, les données disponibles sur leurs effets lors d'une exposition cutanée ou respiratoire en milieu professionnel sont peut nombreuse mais suscitent de vraies inquiétudes (effets sur le foie, les reins et l'appareil respiratoire).

Les endotoxines sont des composants de la paroi des bactéries. Elles sont libérées lors de la division cellulaire et lors de la mort des bactéries.

Dans le contexte des expositions professionnelles, leurs effets sont complexes :

- Simple fièvre accompagnée de courbatures ressemblent à un début d'état grippal.
- Évolution possible vers une insuffisance respiratoire
- Manifestation digestive, en particulier dans le traitement des eaux usées et des déchets.

¹ISABELLE BALTY et al, Op.cit. P 10.

4. b.4) les risques cancérogènes :

Un cancer est une tumeur maligne formée par la multiplication désordonnée des cellules. Certaines infections, quand elles deviennent chroniques, peuvent parfois provoquer des cancers. Par exemple, les infections chroniques les virus des hépatites évoluent parfois vers un cancer du foie. Par ailleurs quelques études épidémiologiques suggèrent un excès de cancer dans des professions où les travailleurs sont en permanence exposés, entre autres nuisances, à de multiples agents biologiques.

5) Les risques dus aux manutentions :

La manutention mécanique permet d'est à l'origine de nombreux risques qui se traduisent par des accidents et des maladies professionnelles.

Elle permet d'éviter les risques propres à la manutention manuelle. Elle fait appel à l'utilisation d'appareils de levage et transport : palans, poulies, transpalettes, chariots automoteurs à conducteur porté.

Ces opérations peuvent être faites manuellement ou au moyen de système, installations et équipement mécaniques, automatisés ou non. Dans tous les cas, les manutentions sont à l'origine de risques professionnels qui se traduisent par des accidents du travail et des maladies professionnelles. Ces risques concernent tous les risques liés à l'utilisation de matériel de manutention (transpalette) et à la manipulation mécanique d'objet (caisses, cartons, marchandise) ; une mauvaise méthode de manutention peut engendrer de la fatigue et des blessures.

5.a) les manutentions manuelles :

Défini comme tout opération de transport ou de soutien d'une charge par un ou plusieurs salariés, dont le levage, la pose, la poussée, la traction, le port ou le déplacement d'une charge qui, du fait de ces caractéristiques ou de conditions ergonomiques défavorables, comporte des risques, notamment dorsaux-lombaires pour les concernées.

-le levage qui est l'opération qui consiste à montrer ou à descendre un objet, autrement dit de changer son niveau et par conséquent son énergie potentielle.

-la pose qui consiste à mettre au repos, à rendre immobile sur un support stable, l'objet qui a été déplacé¹.

-la poussée qui consiste à pousser l'objet pour le déplacer, la force exercée étant dirigée dans le sens du déplacement mais le point d'application étant à l'opposé du déplacement.

¹ NICHAN MARGOSSIAN, Op.cit. P 184.

-la traction est l'opération inverse de la poussée : elle consiste à exercer la force du côté du déplacement.

- le port consiste à soulever l'objet et le déplacer ; c'est en quelque sorte la combinaison du levage et du déplacement.

-le déplacement, c'est tout simplement le changement de place, de position de l'objet. C'est un terme générique qui englobe toute les autres manœuvres.

La manutention manuelle demeure une circonstance importante d'accident. En effet, s'il est relativement facile d'automatiser les manutentions qui varient peu quant aux caractéristiques des objets déplacés et des lieux de prise, ce n'est pas le cas des activités de manutention qui impliquent une diversité de contenants/formats et / ou de contextes¹.

Les manutentions font appel au travail des muscles, des os et des articulations des différents organes comme les membres supérieurs et inférieures qui doivent fournir un effort physique plus ou moins grand, pour accomplir les manutentions. A la longue, il ya une fatigue et usure du système musculaire et de squelette, avec apparition de trouble appelés musculo-squelettiques qui commencent tous par des douleurs.

En effet, les différentes manœuvres de déplacements nécessitent des mouvements plus ou moins contraignants des os et des articulations, mouvements dus aux muscles et tendons.

La répétition de tel mouvements et notamment ceux qui exigent des énergies élevées fatiguent tous ces mécanismes musculo-squelettiques et qui, à longue s'usent et se déforment².

5.b) Effet sur l'homme et troubles musculo-squelettiques :

L'expression trouble musculo-squelettiques lié au travail désigne un ensemble d'atteintes douloureuse des muscles des tendons et des nerfs. Les activités professionnelles fréquentes et répétitives ou les activités qui s'effectuent dans une posture non naturelle son responsables de ces lésions, et la douleur peut se manifester au travail ou au repos.

Les bras et les mains sont mis à contribution dans presque toutes les professions. C'est pourquoi la plupart des troubles musculo-squelettiques touchent les mains, les poignets, les coudes, le cou et les épaules. Les jambes peuvent aussi être touchées lorsqu'elles sont

¹M. LORTIE, manutention : prise d'information et décision d'action, édition P.U.F / le travail humain, paris, 2002, P 194.

² NICHANE MARGOSSIANE, Op.cit. P 184.

sollicitées au travail de même que les hanches, les chevilles et les pieds. Certains problèmes de dos sont également attribuables aux activités répétitives¹.

Les efforts prolongés peuvent provoquer une fatigue musculaire. Elle se manifeste d'abord par une baisse des performances, puis par l'apparition des douleurs. Les efforts violents peuvent provoquer des accidents musculaires, déchirures, des fibres musculaires ou des tendons.

5. b.1) Les maladies professionnelles :

Les manutentions manuelles et les différents gestes répétitifs et prolongés sont à l'origine de plusieurs pathologies au niveau des parties du corps qui sont les plus sollicitées par ces opérations.

a) Le mal de dos :

Signe une affection de la colonne vertébrale, est une des nuisances physiques liées à l'activité les plus fréquentes. En effet la colonne vertébrale est la pièce maîtresse de la charpente osseuse de l'organisme. C'est elle qui est la plus sollicitée dans tous les types de mouvement.

C'est surtout en portant de lourdes charges que l'on met son dos en danger. Mais une activité assis effectuée sans souci d'ergonomie peut être aussi génératrice de mal de dos, surtout si elle est répétitive. Les principales affections de la colonne vertébrale sont les lumbagos, les sciatiques et les hernies discales.

b) Les répercussions de la fatigue musculaire : l'activité cardiaque règle la circulation sanguine (débit, tension) en fonction des besoins de l'organisme. Lors d'un effort, la fréquence cardiaque augmente. Dans les cas extrêmes, elle peut atteindre des valeurs dangereuses selon l'état de santé de l'individu. La fatigue musculaire s'accompagne parfois d'une fatigue mentale souvent associée à des affections caractéristiques de la fatigue générale, telle que maux de tête, trouble du sommeil, troubles digestifs².

A côté de ces maladies professionnelles, il existe également les accidents du travail qui sont les lumbagos du dos, douleurs au niveau des muscles sacro-lombaires accompagnées de sciatique. Ils durent quelques jours puis disparaissent, ils sont dus à une contraction musculaire avec éventuellement une lésion discale suite à des efforts brutaux au niveau des vertèbres lombaires.

¹ www.cchst.ca le 17/08/2018 à 19 :15.

² BRUNO ANSELME et François ALBASINI, Op.cit. P 10.

5.c) Les manutentions mécaniques :

Elle concerne toute manutention à l'exclusion des manutentions manuelles, le risque peut être lié à la circulation ou au fonctionnement de l'engin, à la charge manutentionnée et à l'environnement.

Les principales familles d'équipements et d'appareils utilisés dans les manutentions manuelles sont :

- Les chariots de manutention automoteurs à conducteur porté ou non,
- Les chariots de manutention élévateurs à moteur appelés également engins gerbeurs.
- Les appareils élévateurs tels que les montes, charge et l'extenseur.
- Les appareils de levage tels que les différents types de grues et les nacelles élévatrices.

Les manutentions mécaniques concernant des petits déplacements d'objets, et de produit, soit verticalement, soit horizontalement¹.

Au niveau des manutentions mécaniques, il existe des opérations manuelles avec leurs risques déjà étudiés et des risques spécifiques aux équipements de travail et appareils motorisés utilisés.

La manutention mécanique fait appel à l'utilisation d'appareil de levage et de transport et permet d'éviter les risques propres à la manutention manuelle.

Ce pendant, elle engendre également des risques liés à la circulation des engins, à la charge manutentionnée ou moyen de manutention. Leurs conséquences peuvent être très graves (paralysie, mort)².

5.d) cause d'accident :

- Engins et moyens de manutention.
- Engins et moyens de manutention défaillants.
- Instabilité de l'engin et du moyen de manutention, non adaptés à la charge.
- Non respect des règles de conduite.
- Charge manutentionnée.
- Instabilité de la charge³.

Les chariots de manutention sont tout véhicule automoteur de manutention circulant ailleurs que sur des rails et servent à l'élévation, au gerbage ou au transport sur des courtes

¹ NICHAN Margossian, Op.cit. P 188.

²Ibid. P 193.

³www.evarisk.com consulté le : 16/08/2018 à 18 :59.

distances de produits de toute nature. Les principaux risques présentés par les chariots de manutention sont :

- les risques de renversement du chariot par suite de son manque de stabilité, de la position élevée de la charge ou encore par le mauvais état des allées de circulation présentant des inégalités et des aspérités.

- les risques de chute d'objet, notamment au moment de la pose des charges en position haute, par exemple sur des palets tiers ou des racks de stockage ;

- les risques d'accidents de circulation au niveau de croisements, avec d'autres véhicules ou avec des piétons¹.

6) Les risques de circulation et de transport :

La circulation en entreprise est plutôt assimilée à la fonction « déplacement, transport, et manutention », généralement considérée comme une activité auxiliaire difficilement maîtrisable en raison du caractère aléatoire des circulations et interférence entre plusieurs activités de transport et de circulation.

La circulation peut être de titre de transport de marchandise ou de personnel, dans les deux cas le risque est toujours présent de fréquence relativement importante².

6.a) Qu'est-ce que la circulation en entreprise :

La circulation en entreprise correspond à l'ensemble des déplacements des personnes (le personnel et le public), des moyens de transports et de manutention des matières premières aux produits finis, à l'intérieur de l'entreprise (soit à l'intérieur et à l'extérieur des bâtiments)

6.b) La circulation intra-entreprise :

La circulation à l'intérieur d'une entreprise comprend :

- Des entrées et sorties du personnel et du public ;
- Des entrées de matières premières, de produits de fabrication et de produits utiles au fonctionnement de l'entreprise ;
- Des mouvements entre, et à l'intérieur des ateliers.
- Des sorties de produits finis, de déchets, etc. ;
- Du déplacement du personnel et du public à l'intérieur de l'établissement (une zone industrielle).
- Du déplacement du personnel et du public pour se rendre dans les locaux annexes.

¹ NICHAN MARGOSSIANE, Op.cit. P 194.

² Guide : INSTITUT de Prévention des Risques Professionnels, Hygiène, Sécurité et Environnement P 3/6/ 8.

6. b.1) La circulation en entreprise : qui est concerné ?

Le code de travail reste l'un des premiers documents auxquels un chef d'établissement, quel que soit son secteur d'activité, doit se référer.

La circulation concerne toutes les entreprises et tout le monde à l'intérieur de l'entreprise : employeur comme employé doivent avoir conscience de ce danger, et prendre les mesures nécessaires à sa maîtrise.

6. b.2) Que peut engendrer la négligence de ce risque ?

En France, en 2003, plus de 230 000 accidents de travail pouvaient être imputés à la négligence des risques liés à la circulation dans l'entreprise. Soit un tiers des accidents de travail de l'année, pour un cout de plus de 980 millions d'euros.

En 2005, les accidents de travail liés au manque de maîtrise de la circulation à l'intérieur de l'entreprise étaient de 120 000 ; soit 18 pourcent de l'ensemble des accidents de travail et un cout de 700 millions d'euros¹.

Les salariés se déplacent fréquemment dans l'entreprise, pour aller d'un poste de travail à un autre, d'un atelier à un autre, pour aller aux services administratifs, au restaurant, pour entrer ou pour sortir, etc. Il en est de même pour les marchandises et objet divers : équipement de travail, matière premières, produits finis etc. qui sont transportés d'un endroit à un autre, pour les besoins de la production et de la vente.

Ces déplacements, nécessités par les besoins de fonctionnement, sont souvent nombreux et mal organisés et se traduisent par des accidents corporels. Au cours de ces déplacements, circulation ou transport, les salariés sont exposés à de nombreux risques qui peuvent être :

- Des chutes de plein-pied, glissades et faux pas dus aux aspérités du sol, aux dénivellés, aux sols glissants ;
- Des chutes de hauteur, y compris les chutes de grande hauteur de plus de 3mètres ;
- Des heurts et chocs avec des véhicules en circulation
- Des intoxications lors du transport de produits chimiques répandus dans les locaux.

Ces différents risques sont à l'origine de blessures et de traumatismes de gravité variable, d'intoxications et différentes autres atteintes corporelles, allant jusqu'à la mort.

Tous les accidents de circulation à l'intérieur de l'enceinte entreprise sont des accidents de travail².

¹ Guide : INSTITUT De Prévention Des Risques Professionnels ;Hygiène, Sécurité et Environnement P 9/10.

² NICHAN MARGOSSIANE, Op.cit. P 272.

6.c) La circulation extra-entreprise :

Qui est impliqué ?

L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité de ces employés, il est exposé en tant que personne physique et morale, et sa responsabilité pénale ou civile peut être engagée lors d'un accident de circulation d'un de ses salariés.

Le risque routier est un risque professionnel : à ce titre il doit être évalué et faire l'objet d'un plan de prévention, s'il ne peut être supprimé⁴.

6. c.1) Définition :

Le risque routier professionnel est présent dans deux cas bien précis :

- Lors des déplacements entre l'entreprise et le domicile du salarié ou son lieu de déjeuner : il s'agit du risque trajet.
- Lors des déplacements professionnels nécessités par la fonction ou la mission du salarié : il s'agit du risque mission.

6. c.2) Que peut engendrer la négligence de ce risque ?

- 3994 personnes ont trouvé la mort et 79 056 ont été blessées à la suite d'un accident de la route en France en 2010.
- Cela correspond à une moyenne journalière de 11 personnes tuées et de 217 blessées.

6. c.3) Sinistralité entreprise :

Chaque année :

- Plus de 20 000 accidents de travail sont liés au risque routier (accidents de mission) ;
- Entrainant plus de 130 décès et près de 1,5 million de journées de travail perdues.
- Les accidents routiers sur le trajet domicile-travail et en mission représentent près de 60 pourcent des accidents du travail mortels.
- C'est la première cause de mortalité au travail.
- Dans plus de 50 pourcent des accidents corporels sur la route, une personne en situation de travail est impliquée.

Les salariés se déplacent également à l'extérieur des entreprises pour des raisons professionnelles. Deux cas sont à envisager :

- les déplacements pour raisons professionnelles (missions, visites commerciales, transport de marchandises, etc.) ;

⁴Guide : INSTITUT De Prévention Des Risques Professionnels; **Hygiène, Sécurité et Environnement**, P 36.

-les déplacements de trajet domicile-lieu de travail. Pour effectuer ces déplacements, les salariés peuvent :

- Aller à pied ;
- Emprunter les transports en commun par terre, eau ou air ;
- Utilisé un véhicule automobile privé ou celui de l'entreprise.

Les salariés sont confrontés à de nombreux risques qui sont susceptible d'engendrer des accidents corporels. Les principales familles de risques auxquels sont exposés les salariés se déplaçant à l'extérieur de leur entreprise sont :

- Les chutes de plein- pied par glissades, faux pas, etc.
- Les chutes par dénivelés et de hauteur ;
- Les heurts et chocs ;
- Les heurts avec les véhicules en circulation ;
- Les accidents de voitures.

Une autre catégorie de risques est créée par le transport de produits chimiques dangereux ; il s'agit de fuites ou de dégagements de produits dangereux, toxiques ou inflammable, au cours du transport par des poids lourds ou par des camions-citernes. les salariés comme les conducteurs des véhicules ainsi que ceux qui se trouvent à proximité sont exposé à ces risques tout comme l'environnement générale¹.

7) Les autres problèmes liés aux risques professionnels :

L'évolution des technologies, l'apparition de nouvelles techniques et de nouveaux produits, les transformations des conditions de travail rendues nécessaires par les nouvelles tendance économique font que régulièrement, de nouveaux risques apparaissent, nécessitant des approches de prévention complémentaires différentes.

7.a) Les facteurs psychosociaux au travail :

L'évolution du monde de travail (intensification du rythme de travail, diminution des effectifs, flexibilité et précarité de l'emploi, diversité, développement des services à la personne, etc.) conduit au développement d'un risque encor peu pris en compte par les politiques et dans les entreprises : le risque psychosocial.

¹ Ibid. P 273.

La notion de risques psychosociaux au travail désigne des risques pour la santé créée par le travail à travers des mécanismes sociaux et psychiques, largement utilisé, elle n'a pas pour autant une conception clair et univoque dans l'usage qu'en font les acteurs sociaux.

Les risques psychosociaux seront définis comme les risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrées par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental.

Les risques psychosociaux recouvrent des risques professionnels qui portent atteinte à l'intégrité physique et à la santé mentale des salariés : stress, harcèlement, épuisement professionnel, violence au travail.

Les risques psychosociaux peuvent entraîner des pathologies professionnelles telles que des dépressions, des maladies psychosomatiques, des problèmes de sommeil mais aussi générer des troubles musculo-squelettiques, des maladies cardiaux-vésiculaires, voir entraîner des accidents de travail.

Il y a des troubles psychosociaux lorsqu'un ou plusieurs déséquilibres sont constatés chez les salariés qui se traduisent par les manifestations suivantes : stress, mal être, inquiétude¹.

7.b) le stress :

Le stress est un état général de l'organisme qui s'établit en réponse à une agression. Cet état se caractérise par de nombreuses modifications psychiques et physiologiques qui constituent une réponse à cette agression. L'état de stress est fonction de variations inter et intra-individuelles. On distingue plusieurs types de contraintes :

-Contraintes physiques : vieillissement (adaptation aux nouvelles technologies), charge physique intense.

-contraintes extérieures : ambiance sonore, ambiance lumineuse, ambiance thermique.

-contraintes liée au travail : surcharge (cadences trop élevées), dysfonctionnements des systèmes techniques, monotonie de la tâche, motivation/démotivation, travail posté.

- contraintes liées à l'organisation du travail : apprentissage, adaptation au changement des structures, des innovations.

¹ PHILIPPE ASKENZY et al, Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser, édition INSEE, paris, novembre 2007, P 31.

²ISABELLE ROGEZ, risques psychosociaux : de quoi parle- t- on ?, édition université de Mons (UMONS), paris, janvier2010, P 04.

CHAPITRE II : les risques professionnels et les conditions de travail.

-contraintes liées aux relations hiérarchiques et individuelles.

A ces problèmes d'ordre professionnel s'ajoutent des problèmes familiaux et relationnels avec l'environnement, des difficultés financières, des problèmes de fatigue physique et de santé, des problèmes psychologiques personnels, etc...

L'ensemble de ces facteurs appelés psychosociaux se traduit, suivant les individus en :

-des atteintes la santé avec apparition de maladies cardiaque, respiratoires, artérielles et psychosomatique diverses ;

-une réduction de la capacité de maîtriser de soi se traduisent par une accidentabilité accrue ;

-un désintérêt au travail se traduisant par des absences répétées et des arrêts de travail.

¹BURNO ANSELEME et FRANCOISE ALBASINI, Op.cit. P 12.

²NICHAN MARGOSSIANE, Op.cit. P 334.

Section 02 : les conditions de travail et son action :

Préambule :

Les conditions de travail désigne d'une manière générale l'environnement dans lequel les employés vivent sur leurs lieu de travail, elles comportent la pénibilité et les risques du travail effectué ainsi que l'environnement de travail (bruit, chaleurs, exposition à des substances toxiques, les délais de production de vente d'un produit...etc.)

Dans l'exercice d'une activité professionnelle donné, les conditions de travail sont un ensemble de paramètres, qui influent sur la satisfaction trouvé quotidiennement à cette activité comme sur les formes, et les degrés de la fatigue et qui dans la durée induisent des conséquences qu'on peut qualifier derépercussions¹.

1) Aperçu historique des conditions de travail :

La véritable action sur les conditions de travail a commencé à la fin des années 60 avec ELTON Mayo, selon lui l'efficacité de l'activité des salariés repose sur les considérations psychologique et sociales, les recherches en ergonomie ont démontré l'importance de l'adaptation de poste aux besoins psychologique de l'employé.

Pour ELTON Mayo la quantité et la qualité de travail réalisé dépendant de la capacité physique de l'environnement de travail².

Entre le début de XX et le XXI siècle, l'évolution des conditions de travail semble s'être améliorées avec la disparition progressive des tâches insalubres et l'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité (grâce à des grandes grèves et les mouvements de révoltes des ouvriers spécialisés).

D'autre part, de profondes mutations de la structure de l'emploi en France ont elle même eu des répercussions sur l'organisation du travail, avec notamment la monté en puissance des services.

Entre 1955 et 1975 – vingt années marquées par une forte croissance et par la modernisation de l'outil industriel – le taux d'accidents du travail diminue d'un tiers. Grâce à ces progrès, deux nouveaux concepts ont pu s'imposer à partir des années 1970 : l'amélioration des conditions de travail et la promotion de la sécurité intégrée. En 1973, le législateur consacre le concept de « conditions de travail » et crée l'Agence nationale pour

¹<http://www.amelio.fr/assures/droit et démarches/par situation médical> consulté le : 31/07/2018 à 03:00h.

²CITEAU Jean Pierre, gestion des ressources humaines, 2ème édition, Armand Colin, Paris, 1997, P 157.

l'amélioration des conditions de travail (ANACT), dotant ainsi le ministère chargé du travail d'un opérateur qui élabore et diffuse des conseils auprès 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 et appareils, produits utilisés, mais également formation pratique à la sécurité de chaque salarié à son poste de travail¹.

Ces orientations se trouvent complétées par des mesures visant à développer la concertation sur la prévention et les conditions de travail :

- le dialogue dans la définition des politiques est renforcé et systématisé par la création du Conseil supérieur de la prévention des risques professionnels (1976) qui assure la concertation avec les partenaires sociaux et auquel se substitue, en 2009, le Conseil d'orientation sur les conditions de travail.

- la loi du 23 décembre 1982 crée le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) dans l'entreprise, instance représentative du personnel aux compétences élargies, qui remplace les anciens CHS. La loi permet également aux salariés de se retirer d'une situation de travail présentant un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé².

2) Définition des conditions de travail :

En France, le travail fordiste, à la chaîne, marqué par la conception taylorienne, avec ce qu'il implique en termes de rapports de pouvoirs, devient de moins en moins acceptable après le mouvement social de mai et juin 1968. C'est dans ce contexte politique marqué par de nouvelles aspirations sociales que le concept de « conditions de travail » s'institutionnalise.

Cette acquisition du statut de concept a lieu sous l'effet de «*deux processus parallèles : d'une part, la relance de la politique contractuelle* » à partir de 1969 et « *d'autre part, une mobilisation sur les conditions de travail, qui part des conflits d'ouvriers spécialisés*»³.

R. Tchobanian, socio-économiste, en essayant de trouver les indicateurs statistiques propres à saisir les conditions de travail, les définit dans sa thèse non par leur contenu possible sur lequel il reste assez général mais par trois « niveaux d'appréhension » : « celui de l'émetteur » c'est-à-dire la détermination des conditions par « la tâche et son environnement

¹ BILLANS & Rapports, conditions de travail Bilan 2014 (conseil d'orientation sur les conditions de travail) paris, 2015, P 74.

² Ibid. P 74.

³ Odile JOINT-LAMBERT, Laure MACHU, « Mars 1975 : premier accord sur la santé au travail, Santé & Travail, octobre 2007, n° 60.

technique et organisationnel » ; celui des effets sur « les travailleurs et sur les collectifs de travailleurs » à la fois en terme de santé et de comportements adoptés, notamment en référence à leurs « systèmes de valeur » ; et enfin, « celui des conséquences sur le fonctionnement économique et social », ce qui comprend la tentative de mesure des coûts « subis par les entreprises »¹.

Le terme conditions de travail ; les éléments qu'il recouvre sont très divers, il peut s'agir des conditions matérielles d'exécution du travail : espace de travail, charges physiques, mentales imposées, ambiance physique (bruit, chaleur ou froid, toxiques, poussières...) ; il peut s'agir des conditions temporelles dans lesquelles le travail doit être exécuté (cadence, durée et horaires de travail) ; mais on peut aussi y inclure certaines conditions de la vie hors travail : temps et moyens de transports, logement ; on peut aussi étendre.

Les conditions de travail aux éléments faisant partie des relations professionnelles, aux qualifications, aux salaires... Suivant la discipline qui étudie les conditions de travail (ergonomie, sociologie, économie du travail), suivant la classe sociale et la fonction dans l'entreprise (direction, cadre, maîtrise, ouvriers), suivant l'intérêt qu'on défend (patronat, syndicat) le terme conditions de travail peut recouvrir des éléments différents².

Le terme des « conditions de travail », qui est parfois confisqué par l'ergonomie, recouvre un contenu plus ou moins large selon les acceptations proposées par différentes autres, pour **J. Leplat**, les conditions de travail résument l'ensemble des facteurs, à l'exclusion des caractéristiques individuelles des travailleurs, qui peuvent influer les conduites au travail. Ces facteurs représentent donc l'ensemble des caractéristiques internes et externes dans lequel s'inscrit le travail. Ils sont multiples et interdépendants. **P Jardillier** en dénombre 14 qu'il regroupe en quatre rubriques.

De son côté **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 processus mis en œuvre dans la réalisation d'un travail particulier.
- les conditions extrinsèques du travail associées aux dispositifs statutaires entourant la relation du salarié à son travail.

¹ Robert TCHOBANIAN, L'amélioration des conditions de travail et l'évolution des règles de gestion du travail, thèse pour le doctorat en économie et sociologie du travail, Université d'Aix-Marseille II, LEST-CNRS, 1988, P 36/40.

² Antoine LAVILLE, Catherine TEIGER, « Ergonomie et économie du travail. Questions de méthodes » Cahiers Irep/développement, Grenoble, 1982, n° 3, P 40/41.

- l'environnement global du travail.

Enfin **M.de Montmollin** considère que les conditions de travail expriment tout ce qui caractérise une situation de travail et favorisent ou freinent l'activité des travailleurs. On peut distinguer alors : - Les conditions physiques. - Les conditions organisationnelles.

- Les conditions sociales¹.

3) Approche théorique des conditions de travail :

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

3.a) 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 psychologique sur la performance des travailleurs.

Alors que c'était l'influence de l'éclairement de l'atelier sur la production accomplie par un petit groupe de travailleuse qui était étudié, les expériences montra que le simple fait de s'intéresser à ces travailleuses, de leur parler, de les 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 production³.

¹CITEAU Jean-Pierre, gestion des ressources humaines, 4èmeédition, Armand Colin Paris 2002, P 168.

²BERNARD. MT, DANIEL Crozet, Gestion des ressources humaines, Jérôme édition, édition Nathan, 1988, P 166/ 167.

³DEKEYSER Véronique et autre, Analyse les conditions de travail, Les édition entreprise moderne d'édition, paris, 1982, P 7.

D'après ses expériences, 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...¹

3.b) 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.

Dès que les besoins élémentaires, besoins physiologique 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 majeur².

3.c) Fréderic Herzberg :

Les travaux de F.Herzberg l'ont conduit à une découverte importante en matière de psychologie de travail, en montrant que les circonstances qui conduisent à l'insatisfaction, est Ce n'est pas parce qu'on supprime celles qui conduisent à l'insatisfaction que l'individu sera satisfait.

Les deux types de facteurs qui sont source de satisfaction et de l'insatisfaction :

• Les facteurs d'hygiène:

C'est la base de la bonne santé des relations humaines dans l'entreprise, ce sont les relations avec les supérieurs et avec les collègues, les avantages sociaux, le salaire et condition matérielles de travail. Ils sont nécessaires pour la satisfaction du personnel.

• Les facteurs moteurs :

Ce sont les facteurs de dynamique, il s'agit de possibilités des carrières, des responsabilités, de l'appréciation des performances et du sentiment de pouvoir se réalise. Et absence ne provoque pas l'insatisfaction, mais s'ils sont mis en œuvre, ils déclenchent la satisfaction et la motivation au bénéfice de production³.

¹DI VERREZ Jean, Améliorer les conditions de travail 2ème édition, entreprise moderne d'édition, paris, 1979, P 22/23.

² DE KEYSER Véronique et autre, Op.cit. P 8.

³ PLANE Jean -Michelle, Théorie des organisations, 2ème édition, Dunod, Paris, 2003, P 41/ 42/ 43.

4) Typologie des conditions de travail :

Tous les salariés ne sont pas logés à la même enseigne en ce qui concerne les conditions sur leur lieu de travail. Certains travaillent en horaires décalés, d'autre ont un temps de trajet domicile-lieu de travail important. Les rythmes imposés pour répondre aux exigences de productivité influent sur la santé physique et mentale des salariés.

4.a) Les atteintes à la santé physique :

Les plus observées sont :

- Les gestes répétitifs (efforts, posture pénible, secousses, vibrations, déplacements...);
- Les naissances (polluant, bruits, poussières...)
- Les facteurs architecturaux (éclairage, climatisation...).

Ces niveaux de contraintes sont mesurés à l'aide d'indicateur de pénibilité physique.

Parmi les séquelles de contraintes physique, il est souvent fait état des troubles

Musculosquelettiques à l'origine d'un vieillissement prématué.

4.b) Les atteints à la santé mentale :

Des salariés se manifestent par le stress dont l'origine et l'intensité varient en fonction de l'activité, des responsabilités ou encore de la perception du climat social.

5) Les composantes des conditions de travail :

L'importance des enjeux économiques et humains justifient l'intérêt qu'a l'entreprise pour l'action à mener sur les conditions de travail, la santé et le bien être au travail.

L'action concernant les conditions de travail, se développe dans trois directions : l'ergonomie, l'organisation du travail et la sécurité².

¹ LETHIELLEUX Laëtitia, l'essentiel de la gestion des ressources humaines 5èmeédition, paris, 2011, P 29.

² PERETTI Jean-Marie, Gestion des ressources humaines, 15émeédition, Vuibert, Paris, 2007, P 174.

5.a) L'ergonomie :

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

L'ergonomie: Est la discipline scientifique qui vise la compréhension fondamentale des interactions entre les êtres humains et les autres composantes d'un système de travail (activité, tache), et la mise en œuvre dans la conception de théories, de principes, de méthodes et de données pertinentes afin d'améliorer le bien-être des hommes et l'efficacité globale des systèmes Homme-Machine-Environnement de travail.

L'ergonomie étudie l'activité de travail, afin de mieux contribuer à la conception des moyens de travail adaptés aux caractéristiques physiologiques et psychologiques de l'être humain, avec des critères de santé et d'efficacité économique¹.

5.b) Objectif de l'Ergonomie :

L'ergonomie a pour objet une meilleure adaptation aux personnes des moyens, des milieux de travail et de vie et ce, dans l'objectif :

- d'une part, d'assurer la santé, le bien-être, la sécurité et le développement des personnes.
- d'autre part, la qualité, la fiabilité et l'efficacité de leur activité.
- Recherche d'une meilleure adaptation entre fonction / matériel et utilisateur.
- Améliorer les conditions de travail et accroître la productivité par une étude quantitative et qualitative du travail.

Les grilles d'analyses ont été élaborées pour établir un diagnostic des conditions de travail. Ces grilles portent, en particulier, sur les conditions d'ambiance physique de travail, les charges physiques et mentales.

5. b.1) Les conditions d'ambiance physique du travail

Les conditions physiques du travail recouvrent :

a) L'ambiance sonore :

Le corps humain dispose d'un système de protection, en particulière la contraction des muscles de l'oreille moyen, qui modifie la position des osselets (marteau, enclume et étrier)

¹ Guide : INSTITUT De Prévention Des Risques Professionnels ;Hygiène, Sécurité et Environnement P 4/5.

ayant pour mission de transmettre les sons jusqu'à l'oreille interne. Les bruits qui ont une intensité élevée, c'est-à-dire plus de 85 décibels, sont les plus dangereux.

Pour un même niveau d'intensité sonore mesuré en décibels, la protection par les muscles de l'oreille moyenne est notable pour les sons les plus graves (300hertz), quasi nulle pour les sons moyens (300à800 hertz) et faibles pour les sons aigus (8000 hertz).

b) L'ambiance thermique :

La température centrale du corps doit être maintenue à peu près constante (37°). A cet effet, le corps humain dispose d'un système de thermorégulation (irrigation cutanée, sécrétion de sueur, frisson thermique), mais ce système a des limites. Si ces limites sont dépassées et que la température centrale varie en baisse ou en hausse, il y a des risques graves pour l'organisme. Suivant l'humidité et les mouvements de l'air, des spécialistes ont établi, selon la dépense physique du travail, des températures optimales.

c) L'ambiance visuelle :

La fatigue oculaire peut résulter :

- d'une sollicitation trop fréquente des muscles de l'accommodation pour percevoir des objets très petits :
- d'un effort d'accommodation trop fréquent qui produit la rétine pour s'adapter à des contrastes. Une fatigue nerveuse peut naître d'une attention visuelle soutenue. D'où l'importance d'un bon éclairement, quantitatif et qualitatif.

- *Quantitatif*: intensité suffisante pour la tâche à effectuer.

- *Qualitatif* : bons contrastes, pour que la perception soit facile. Le contraste est la différence entre la luminance des objets à observer et le fond.

La pénibilité de l'ambiance visuelle est accrue si :

- Il n'y a jamais d'éclairage à la lumière du jour au poste de travail ; Des tubes fluorescent ne sont pas montés deux par deux ou trois par trois, et ne sont pas placés à moins de 90cm du travailleur (risque de nocivité par rayons UV).

- Le niveau général d'éclairement de l'atelier est inférieur à 3 E, E étant l'éclairement au poste de travail¹.

¹ Ibid. P 446.

d) Les vibrations :

Le corps humain est sensible aux vibrations des corps solides, lorsqu'il est en contact directe avec les surfaces en vibrations, que se soit par les pieds, les bras ou le tronc. Des lésions peuvent apparaître, liées à des compressions ou des étirements excessifs. Ainsi, si le thorax est objet de

vibration par rapport au bassin, des douleurs vertébrales et para vertébrale, ainsi que certains troubles digestifs, peuvent apparaître.

La réponse des différentes parties du corps aux vibrations dépend de la fréquence de l'amplitude de celle- ci et de la durée pendant laquelle est exposée la personne.

5. b.2) Charge physique et charge mentale :

Dans l'exercice de son travail, l'opérateur peut ressentir une fatigue physique et une fatigue mentale. Cette fatigue résulte de la charge, physique et mentale, supportée par le travailleur¹.

a) La charge physique :

Les efforts physiques requis dépendent de deux facteurs :

D'une part, d'une posture plus ou moins facile à maintenir, c'est la charge statique, et d'autre part, des efforts des divers muscles fournis effectuer des gestes, c'est la charge dynamique.

Dans les deux cas, il ya une dépense d'énergie effectuée par des réactions chimiques analogues à une combustion, à l'intérieur du muscle. Cependant, si la dépense énergétique donne une bonne appréciation de l'effort dynamique, elle est insuffisante pour apprécier le travail statique.

Pour apprécier celui-ci, il faut faire intervenir, en plus de la dépense énergique minime, la mesure de la fréquence cardiaque, c'est ce qu'ont fait des spécialistes en établissant une échelle des postures les plus courantes selon leur plus ou moins grande pénibilité : assise, debout agenouillée, couchée bras au-dessus des épaules, accroupie, etc.

De nombreux accident ont pour origine la manipulation de charge. On doit apprendre à les manipuler en sécurité, mais il ne faut pas perdre de vue que l'homme intervient physiquement tout au long de sa journée de travail. De mauvaises positions dans un travail statique sont aussi néfastes que des efforts plus spectaculaires mal conduit.

¹JEAN MARIE PERETTI, Op.cit. P 447.

C'est une dépense énergétique nécessaire pour effectuer un travail. L'analyse de la charge physique procède habituellement par décomposition en termes de charge dynamique et de charges statiques ou posturales.

La charge dynamique consiste à repérer les différents types d'efforts développés au cours du poste de 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.

L'analyse posturale s'appuie sur les études de Schmidt effectuées pour les différentes postures, il s'agira donc de repérer par l'observation des différentes positions prises par les travailleurs durant le travail¹.

b) La charge mentale :

La définition de la charge mentale est difficile, car l'activité de l'esprit est permanente. Il faut déterminer à partir de quel niveau, pour un type d'activité, il ya charge ou surcharge. Il n'existe pas de méthode de mesure directe ou indirecte de la charge mentale d'une façon globale et objective.

Compte tenu de la multiplicité des facteurs qui interviennent dans la notion de charge mentale, il est impossible de proposer un indice synthétique ; en revanche, à partir de certaines approches de physiologistes, de sociologues ou de psychologue, il est possible d'imaginer plusieurs indicateurs indirects et partiels susceptibles de donner une appréciation sur le niveau de la charge mentale².

Toute activité de travail implique une activité mentale, plus aux moins complexe selon le type de tâche exécutée. Contrairement aux facteurs décrits précédemment et malgré les études nombreuses réalisées sur la charge de travail mental, il n'existe pas de normes rigoureusement définies ou de méthode d'évaluation satisfaisante de cet aspect de la contrainte de travail.

Des indices de surcharge et de fatigue tels que l'évanouissement ou « crises de nerfs » peuvent être observés sur les chaînes de montage, la détérioration des performances. L'augmentation des rebuts, un niveau élevé d'absentéisme ou de rotation des tâches doivent attirer l'attention et être l'occasion d'effectuer une évaluation de la charge mentale.

¹ MARIE NOEL et al, les conditions de travail, entreprise d'édition, paris, 1982, P 147.

² PERITTI Jean-Marie, 8ème édition, op.cit., P 189.

5.c) Les grilles d'analyse des conditions de travail :

Il existe de nombreuses grilles. Elles permettent de procéder à une analyse simple des conditions de travail sur un poste ou dans un atelier.

La grille de LEST passe de soixante-quinze critères regroupés en seize éléments:

- Environnement physique :

1-ambiance thermique ; 2-bruit ; 3-éclairage ; 4-vibrations

- Charge physique :

5-charge statique ; 6-charge dynamique

- Charge mentale :

7-contrainte de temps ; 8-complexité-vitesse ; 9-attention ;

10-minutie

- Aspect psychosociologique :

11-initiative ; 12-statut social ; 13-communication ; 14-coopération ;

15-identification du produit¹.

• Temps de travail : 16-temps de travail¹.

5.d) L'organisation du travail :

L'amélioration des conditions de travail ne saurait se limiter aux aspects environnementaux et physiques. Le contenu du travail est un élément crucial.

A partir d'une critique de l'organisation scientifique du travail, de nouvelles formes d'organisation ont été expérimentées. Les inconvénients techniques, sociaux et humains du taylorisme ont été tôt perçus et soulignés. En revanche, les inconvénients financiers d'une organisation du travail taylorienne ont été tardivement pris en compte.

✓ La rotation et la polyvalence:

La rotation consiste à faire tourner les ouvriers sur différents postes, c'est une méthode déjà ancienne.

On fait alterner par exemple, la fatigue visuelle avec la fatigue physique, la polyvalence est souvent évoquée comme solution organisationnelle, ses atouts sont reconnus.

L'enrichissement des tâches qui en résulte confère d'avantage de sens au travail et participe ainsi à la santé des salariés.

¹ Jean Marie Peretti, **Op.cit.** P 174/180/187.

✓ L'enrichissement:

L'enrichissement consiste à donner plus de responsabilité à l'opérateur en lui confiant des tâches plus qualifiées, comme l'entretien, des tâches de réglage et de contrôle de la qualité.

✓ Le groupe de production:

Le groupe de production intégrant rotation, élargissement et enrichissement est la formule introduite le plus souvent¹.

5.e) La sécurité :

La sécurité s'agit de développer une meilleure protection des salariés contre les risques d'accidents de travail, les actions concernées sont aussi bien les modifications d'équipements et/ou des procédures de travail que de formation à la sécurité. En effet, dans toute les entreprises, une législation protectrice se met en place et se renforce tout au long du XX^e siècle. Au-delà de la responsabilité de chef d'entreprise, qui constitue une première incitation à une politique active de prévention, les modalités de tarification créent une incitation financière. Il faut souligner l'importance des enjeux financiers sans négliger les enjeux humains et sociaux : un accident provoque toujours un traumatisme dans le milieu du travail, la mise en place d'une politique de sécurité repose sur un audit préalable permettant d'identifier les risques et les possibilités de les prévenir. De plus, l'entreprise est tenue de présenter chaque année le programme des actions relatives à l'hygiène et à la sécurité pour l'année à venir au comité de l'entreprise pour l'examiner. Les données relatives aux accidents du travail dans l'entreprise constituent une source essentielle dont le traitement, à l'aide d'une méthode actuelle d'analyse des données, permet aux entreprises de faire une meilleure prévention et de lutter contre les accidents.

Enfin, grâce aux efforts réalisés par l'entreprise en matière de sécurité on peut aujourd'hui mettre en avant la réduction des accidents du travail².

5.f) La santé au travail :

La santé se définit selon l'OMS comme « un état de complet, bien-être physique, mental et social, qui ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité ».

¹ Jean Marie Peretti, Les conditions de travail, 2008, P 174/180/187.

² PERITTI Jean-Marie, 8^e édition, op.cit, P 435.

Il serait très réducteur de se limiter à la santé physique ou même d'opérer un découpage entre santé physique d'une part et santé mentale et sociale d'autre part, car ces composantes sont intimement liées dans l'existence de chacun. De plus, la santé ne se limite pas à la « norme-santé », être malade constitue une atteinte à la santé mais la peur, la gêne, l'inconfort, l'irritation, les douleurs, la fatigue, l'ennui, la détérioration de l'aspect physique, l'apparition de déficiences même légères méritent qu'on s'en préoccupe, qu'il y ait ou non un diagnostic médical, qu'ils s'agissent ou non de « signes » pathologique. C'est souvent à ces

« Petits » troubles que les chercheurs et praticiens en santé au travail se trouvent confrontés¹.

5. f.1) La santé physique :

A partir des enquêtes effectuées sur les conditions du travail, les salariés estimaient que leur travail leur faisait courir un risque pour leur santé, l'exposition à des risques liés à l'environnement physique du travail est en augmentation. Valery(2006), constate que les pénibilités physiques (postures douloureuses, fatigantes, manutention de charges lourdes) interviennent plus fréquemment dans les entreprises.

Les salariés sont plus touchés par des troubles musculo-squelettiques (douleurs musculaires dans les épaules, le cou et les membres), d'autres salariés sont particulièrement soumis à diverses nuisances (bruit, chaleur, inhalation de substances dangereuses³).

5. f.2) La santé mentale :

Les études relatives à la santé psychologique au travail font du stress, violence, harcèlement, des problèmes majeurs pour les organisations. Il s'accompagne d'une dégradation de la santé de l'individu au niveau physique (troubles de sommeil, maux de tête, douleurs musculaires et articulaires) ainsi qu'au niveau psychologique (angoisse, nervosité, perturbation de la concentration), il peut conduire au burn-out qui se traduit par trois symptômes (épuisement émotionnel, dépersonnalisation, diminution de l'accomplissement personnel au travail). Le stress entraîne également des conséquences négatives pour l'organisation (absentéisme³).

¹MICHEL GOLLAC, SERGE VOLKOFF, les conditions de travail, édition la découverte, paris, 2000, P 21.

²CLAUDE LOUCHE, psychologie sociale des organisations, édition Dalloz, paris, 2002, P 153

³CLAUDE LOUCHE Op.cit., P 155.

5. f.3) Le stress :

Depuis près de vingt ans le stress est apparu comme l'un des nouveaux risques. Le stress peut être défini comme l'ensemble des perturbations ; biologiques et psychiques provoquées par une agression quelconque sur un organisme. Il survient lorsqu'il y a un déséquilibre entre la perception qu'une personne a de des contraintes imposées par son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face. Les facteurs susceptibles de détruire l'équilibre peuvent être physiques (froid, chaud, etc.). Chimiques (médicament, drogues, etc.) ou psychologiques (choc, émotionnel, etc.). Sur le plan médical hun Selye, en 1976 à observé que, quelle que soit l'origine du stress, la réponse de l'organisme est toujours la même. Il a appelé cette réponse invariable de syndrome générale d'adaptation(SGA). Celui-ci comporte trois phases :

- La réaction d'alarme qui sollicite l'organisme ;
- ✓ La réaction d'adaptation qui organise les défenses;
- ✓ La phase d'épuisement au cours de laquelle les mécanismes de protection disparaissent.

En psychologie on distingue deux sources principales, l'une objective l'autre subjective. Lorsque survient un danger l'instinct de peur mobilise l'organisme (respiration, cœur, digestion, muscle, etc.) à d'une alarme. Si un individu imagine une menace, il mobilise de lui-même son instinct de peur, et par là même déclenche un mécanisme de défense. Si la réaction est brève l'équilibre est recouvré rapidement. Dans le cas contraire la personne est en état de stress.

En gestion il est d'usage de distinguer trois types de stress :

- Le stress positif; qui résulte de la réaction de l'organisme face à des jugements extrêmes favorables et à des sentiments éprouvés de façon agréable (plaisir, joie, amour, succès, etc.);
- Le stress négatif; qui est celui qui engendre une fatigue de l'organisme nuisible pour l'individu et pour la qualité de son travail;
- Le stress nécessaire (ou neutre); qui est requis de façon normale pour l'accomplissement dynamique d'une activité.

¹LETHIELLEUX L, **l'essentiel de la gestion des ressources humaines** 5eme édition, L'extenso, paris, 2011, P 29.

6) Les divers organismes intervenants dans l'amélioration des conditions de Travail :

Pour améliorer les conditions du travail dans une entreprise on trouve plusieurs organismes qui interviennent et parmi eux :

6.a) le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail :

Sa création est obligatoire dans les entreprises de moins de 50 salariés, il est présidé par le chef de l'établissement, il est composé de représentant du personnel désigné par le comité d'entreprise assisté des délégués du personnel. Le médecin de travail et d'autres personnes qualifiées (responsable sécurité, responsable formation) assistent avec voix consultatives aux séances du comité. Ce comité se réunit au moins une fois par trimestre et immédiatement après tout accidents.

Les responsables de comité (membre CHSCT) sont désignés pour deux ans et ils ont comme mission de :

- Contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés de l'établissement et des travailleurs, ainsi qu'à l'amélioration des conditions du travail.
- Procéder à l'analyse des risques professionnels et des conditions du travail.
- Procéder à des inspections régulières des lieux de travail, effectuer des enquêtes en matière d'accident de travail ou de maladies professionnels.
- Contribuer à la promotion de la prévention des risques professionnels.
- Consulter les modifications des conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions du travail et notamment avant tout transformation des postes liée à l'introduction des nouvelles technologies¹.

6.b) Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) :

L'ANACT est un établissement public placé sous la tutelle du ministère chargé du travail et administré par un conseil d'administration comprenant des employeurs et des salariés, cette agence à pour mission de :

- Aider les entreprises et les organisations personnelles et syndicales dans le domaine de l'amélioration des conditions du travail.

¹ANSELEM Bruno et ALBASINI Françoise, Op.cit., P 149.

- Elle s'occupe notamment de l'organisation de travail, de l'introduction de nouvelles technologies, de la conception et de l'aménagement des locaux équipements.

- Diffuser l'information dans le domaine des conditions du travail, élaborer des guides, moyennes d'analyses et supports de formation.

Au moins une fois par an, le chef d'établissement présente au comité d'hygiène de sécurité et des conditions du travail :

- Un rapport écrit faisant le bilan de la situation générale, de l'hygiène, de sécurité, des conditions du travail et des actions menées.

- Un programme annuel de prévention des risques et d'amélioration des conditions du travail.

Le comité émit un avis sur le rapport et sur le programme, le comité peut, en cas de risque grave, faire appel à un expert. Les membres de comité bénéficient d'un temps libre consacré à leur fonction, d'une formation spécifique et d'une protection en matière de licenciement¹.

6.c) La commission d'hygiène, de sécurité et des conditions du travail :

Elle a pour mission de participer à la sécurité des employés en associant le personnel aux actions de prévention des risques professionnels.

Les comités ont un rôle de conseil auprès de chef d'entreprise qui peut les consulter sur toutes les modifications des rythmes de travail, mais également pour les consulter le CHSCT chaque fois que concernés certains salariés en situation particulière sur le plan de la santé, c'est-à-dire, l'employés invalides, handicapes, victimes d'accident de travail de façon à leur assurer une protection spécifique.

6.d) L'inspection du travail :

C'est essentiellement depuis la génération de l'industrialisation qu'une réglementation a, peu à peu, été établie afin d'améliorer la sécurité et protéger la santé des travailleurs, un pas essentiel dans l'établissement et le contrôle de la sécurité professionnelle a sans doute été réalisé en 1874, année de la création de l'inspection de travail, cet organisme doit entre autres, contrôler l'application du code de travail, des lois, des règlements, des conventions et des circulaires d'application, constater les infractions à la législation du travail, établir des

¹Peretti Jean-Marie, 8eme édition, Op.cit, P 442.

statistiques concernant les établissements soumis à son contrôle, notamment en ce qui concerne les accidents du travail, et participer à l'amélioration des conditions du travail. Les inspecteurs peuvent effectuer à tout moment des visites de contrôle et de vérification du respect des dispositions établies par le code du travail. C'est en 1898 que fut promulguée la loi sur les accidents du travail, et en 1911 la loi sur les risques de maladies professionnelles¹.

6.e) 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 salariés².

7) L'importance de l'amélioration des conditions de travail :

Les succès 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 à créer et entretenir un bon climat social, il est inutile que l'entreprise soit compétente.

Dans les 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 salariés³.

L'apparition du thème de condition de travail va nous permettre de s'intéresser aux travailleur, à ce qu'il devient pour son travail qu'à pour sa production qui se fait au dépend de la santé et des possibilités de développement personnel et culturel⁴.

Partant du point de vue de ceux qui pensent qu'il ya une convergence dans L'amélioration des conditions de travail et l'efficacité du système productif, dans ce cas la prise en compte des conditions de travail par la direction de l'entreprise amène à une meilleure gestion des ressources humaines et cela permet d'éliminer les conflits sociaux, absentéisme, améliorer la qualité.

¹ Microsoft encarta, Sécurité professionnelle, 2009.

² <http://www.travail.gov.fr/etude-recherche/statistique/organisationsyndicale>. Consulté le 13/08/2018 à 22:50h.

³ C, Piganiol, Technique et politique d'amélioration des conditions de travail édition entreprise moderne, Paris, 1980, P 11.

⁴ GAY boustang, Le travail autrement, édition bordas, Paris, 1982, P 66.

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 un effet direct sur le rendement.

Conclusion :

A travers ce chapitre, nous avons présenté une brève sur les risques professionnels dans le monde du travail, et de présenter les principaux acteurs des conditions du travail qui sont nécessaire dans le milieu professionnel. Nous avons assuré le rôle qu'elle joue dans toute entreprise.

Chapitre III :

Ngu'principes de base de la formation et de la prévention

Chapitre III : les principes de bases de la formation et de la prévention :

Section 01 : les principes de base de la prévention :

1) L'histoire et l'évolution de la prévention :

1.a) Des lointaines origines :¹

Les risques du travail existent depuis l'apparition même du concept de travail. Cependant l'élaboration de règles juridiques destinées à les prévenir, est relativement récente.

Des relations entre condition de travail et pathologies ont en effet été décrites dès l'antiquité.

Hippocrate avait par exemple dès 460 avant J.C. identifié les coliques de plomb chez les travailleurs employés dans les mines de plomb. Le saturnisme figure d'ailleurs toujours au nombre des pathologies qui constituent les tableaux de Maladies professionnelles.

Ramazzini, médecin italien, publie en 1700 un traité des maladies des artisans dans lequel il étudie plus d'une trentaine de professions, telles que les forgerons, Les laboureurs, les soldas, les accoucheuses...

Dans son traité il identifie deux causes principales de maladies : la nocivité des produits manipulés et les positions gênantes que ces travailleurs doivent adopter au cours de leur activité.

On peut remarquer que ces thèmes demeurent toujours d'actualité. La prévention du risque chimique, et notamment du risque « C.M .R » (cancérogène, mutagène et toxique pour la reproduction) est devenu en effet une des préoccupations majeures des préventeurs.

La problématique des « gestes et postures » et des « T.M.S. » (troubles Musculo-squelettiques), a quant à elle englobé cette notion de « positions de travail » en l'élargissant aux secteurs du tertiaire et des services.

¹ <http://www.intefp-sstfp.travail.gouv.fr/> article, 02-03-2012, consulté le 05-04-20018, à 20:30, P 01.

Au-delà de la richesse de son traité, Ramazzini peut être considéré comme l'ancêtre de la médecine du travail dans la mesure où il a été le premier à mettre en relation la pathologie observée et l'activité du patient examiné. Aux questions suggérées par Hippocrate il a en effet rajouté la suivante : « Quel est le métier du malade ? ».

Ce qui marque cependant cette époque, et cette approche médicale, est le fait, d'une part que la prévention est basé sur des observations très fines de l'activité sur les lieux même du travail, mais que d'autre part, la prévention est pensée essentiellement en terme de protection individuelle plus qu'en terme de suppression des causes (masques de vessie animale pour se protéger de la céruse, lunettes de protection pour les meilleurs...).

On peut faire remonter les premières interventions de l'état l'ordonnance de Charles IX, qui en 1566 définit le statut des couvreurs en obligeant ces derniers à installer des défenses de perches et chevrons assurant la sécurité, sous peine d'amendes, ces dernières permettant « de subvenir aux pauvres ouvriers dudit métier qui tombent ordinairement de dessus les maisons et en quelque façon que ce soit ».

Ce texte est basé sur deux principes : incitation à la prévention, et réparation, principes que l'on retrouvera quelques siècles plus tard dans le cadre de la législation sur la sécurité sociale.

L'histoire marque parfois des retours en arrière, ce qui est le cas avec la révolution française au regard de la prévention des risques professionnels :

La loi le chapelier en 1791 interdit la formation des coalitions et donc des corporations et compagnonnages qui constituaient des structures protectrices pour les ouvriers.

En effet, ces organisations avaient institué des mesures de défense, de secours et d'entraide pour les ouvriers. Par ailleurs, dans cette conception de l'apprentissage, il n'était fait aucune distinction entre acquisition des règles de métier et acquisition des savoir-faire de sécurité et de prudence. Au nom de la liberté individuelle, et d'entreprendre, la révolution française supprime ces institutions, ce qui aboutit à une absence totale de réglementation et à une surexploitation du monde ouvrier. Cette situation va se dégrader et finir par préoccuper les pouvoirs publics qui vont constater que dans les années 1830, plus de 2/3 des jeunes ouvriers sont déclarés, en raison de leur état de santé, inaptes au service armé.

Le Docteur Villermé est alors chargé d'effectuer une enquête nationale sur l'état physique et moral des ouvriers afin d'identifier les causes d'une telle situation Son enquête va durer

plusieurs années, au sein des manufactures de textile, à l'issue de laquelle il va publier un volumineux rapport en 1840. Dans son rapport, il pointe notamment le fait que des enfants travaillent dans ces usines, dès l'âge de 5 ans, jusqu'à 15 heures par jour. Il préconise par conséquent l'élaboration d'un texte qui viendrait limiter la durée du travail des populations les plus précaires.¹

1. a.1) Une logique défensive ?

Suite au rapport Villermé, une première loi en date du 22 mars 1841 est votée qui fixe l'âge d'admission au travail à 8 ans et qui limite à 8 heures par jour la durée du travail des enfants.

Ces mesures peuvent paraître très modestes, toutefois elles allaient amorcer une dynamique en matière de progrès social.

Une loi du 19 mai 1874 vient renforcer les dispositions antérieures en repoussant à 10 puis 12 ans l'âge d'admission au travail, en interdisant le travail de nuit et des jours fériés pour les jeunes de moins de 16 ans et en fixant une liste de travaux interdits pour les enfants, quelques mesures d'hygiène (propreté des ateliers) et de sécurité (protection des courroies et engrenages de machines).

On est donc dans une logique exclusivement défensive, qui vise à soustraire les catégories de travailleurs les plus exposées aux risques et nuisances du travail.

1. a.2) Une logique juridique :

La loi du 2 novembre 1892 va toutefois généraliser ces mesures d'hygiène et de sécurité à l'ensemble des travailleurs.

A noter que c'est cette loi également qui institue l'inspection du travail en tant que corps de fonctionnaires, chargé de faire appliquer ces quelques textes qui existent à l'époque.

Ces mesures sont rédigées dans des termes très généraux qui concernent la propreté des locaux, leur aération et leur éclairage, les poussières et les gaz nocifs, la protection des éléments de transmission des machines, la protection contre les risques de chute de hauteur et des mesures en cas d'incendie.

¹ Ibid. P 02.

² Ibid. P 03.

La nécessité va donc se faire sentir de préciser ces dispositions générales, au moyen de décrets qui vont concerner certains types d'activités ou certains dangers.

A partir de 1913, de nombreux textes réglementaires vont être publié, dans une logique juridique visant à couvrir de façon la plus complète possible toutes les situations et méthodes de travail que l'on peut rencontrer (bâtiment et travaux publics, électricité, ascenseurs et monte-charge, voies ferrées, blanchisseries...).

La quantité de ces textes va justifier leur condition et c'est ainsi qu'à partir de 1910 va se constituer le code du travail, dont une partie (le livre II) sera consacrée à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs.

Bien que ne relevant pas du code du travail, mais de la législation relative à ce qui deviendra par la suite, en 1946, la sécurité sociale, il convient de mentionner la loi 09 avril 1898 sur la réparation des conséquences des accidents du travail.

La loi du 9 avril 1898 institua pour l'employeur l'obligation d'indemniser automatiquement son salarié, victime d'un accédant survenu par le fait ou à l'occasion du travail.

La loi du 30 Octobre a abrogé la loi de 1898 et intégré la réparation des accidents du travail dans la sécurité sociale. Le principe de la responsabilité civile et personnelle de l'employeur disparaît derrière l'obligation pour l'employeur de s'assurer et de verser les cotisations afférentes au risque accidents du travail.

Une évolution importante en matière de réparation des accidents du travail (et des maladies professionnelles) a lieu à l'occasion d'une série d'arrêts du 28 février 2002 rendus par la cour de cassation, notamment à propos de plusieurs affaires de maladies professionnelles consécutives à l'exposition de salariés à l'amiante.

Dans les années 1970 apparaissent des préoccupations et des revendications de la part des travailleurs qui dépassent la seule prise en compte de l'hygiène et de la sécurité sur les lieux du travail.

Des attentes sont formulées en termes d'améliorations des conditions de travail portant à la fois sur le contenu et l'enrichissement du travail, L'organisation du travail, les rythmes du travail et les rapports sociaux au sein de l'entreprise.

Toujours dans cette logique juridique, une loi du 27 décembre 1973 va élargir le droit de la prévention des risques professionnels jusqu'alors limité à l'hygiène et à la sécurité, et y inclure tout le champ des conditions de travail. les entreprises d'une certaine taille devront créer des commissions d'amélioration des conditions de travail. Enfin, cette loi est à l'origine également de la création de l'Agence Nationale pour l'amélioration des conditions de travail.

1. a.3) Une logique de prévention :

Avec la loi du 06 décembre 1976 la prévention des risques professionnels intègre une logique nouvelle.

Jusqu'alors la prévention était conçue comme une « prothèse par rapport à des risques abstraits ». Des obligations pesaient sur le seul chef d'entreprise, utilisateur de locaux, de produit, de machines et de personnel qui pouvait être sanctionné s'il ne les respectait pas.

La législation impose par conséquent au chef d'entreprise de former à la sécurité le travailleur nouvellement embauché ou qui change de poste ou de technique de travail ou qui reprend le travail après une absence. La formation et les instructions doivent être adaptées au travailleur en fonction de ses caractéristiques propres et de celles du poste occupé.

Mais le travailleur peut également porter un jugement sur sa propre situation de travail et décider de se retirer de celle-ci s'il estime avoir un motif raisonnable d'être exposé à un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, sans encourir de sanction disciplinaire ou de retrait de salaire.

Même si l'idée d'associer les travailleurs à l'élaboration de leur prévention par l'intermédiaire de leurs représentants n'est pas nouvelle, (les premiers comités d'hygiène et de sécurité ont été institués en 1947), il convient de souligner l'apport de la loi Auroux du 23 décembre 1982 relative au C.H.S.C.T.

Cette loi fait du C.H.S.C.T. une institution représentative du personnel à part entière et la rend obligatoire dans tous les établissements de droit privé occupant au moins 50 salariés. Les membres du C.H.S.C.T. disposent également du droit d'alerte, qu'ils soient saisis ou non par un salarié qui s'est retiré de sa situation de travail, qui consiste à signaler au chef d'entreprise

¹ Ibid. P 05.

toute situation de danger grave et imminent, ce qui implique alors une procédure particulière d'enquête, d'analyse et de recherche de solutions.

Enfin cette logique de prévention s'exprime également à travers la prise en compte de l'organisation du travail, qui en devient une des dimensions fondamentale.

1. a.4) Une logique dévaluation¹

Cette nouvelle logique est à mettre en relation avec l'influence de la réglementation européenne sur notre droit national. Le concept dévaluation des risques figure dans la directive cadre européenne du 12 juin 1989 visant à promouvoir l'amélioration de la santé et de la sécurité des travailleurs au travail, transposée par la loi du 31 décembre 1991.

Les logiques antérieures de prévention semblent avoir montré leurs limites en ce que par exemple des accidents ou des maladies, parfois graves ont pu être constatés au sein de systèmes de travail en tous points « conformes » à la réglementation.

Comment par conséquent prévenir ce type de dysfonctionnements à priori imprévisible ou qui relève de ce que l'on qualifie parfois « d'erreur humaine » ?

Des éléments de réponse se trouvent sans doute dans cette logique dévaluation, inscrite dans la loi du 31 décembre 1991, qui implique d'envisager la prévention d'une façon différente et plus « systémique ». Cette logique peut paraître déroutante pour des acteurs de prévention habitués à des raisonnements cartésiens. En témoigne le fait que l'obligation de formaliser par écrit cette démarche dévaluation remonte à 2001 et qu'à ce jour encore beaucoup d'établissements ne sont pas à jour de leur « document unique dévaluation des risques » ou affirment éprouver des difficultés pour le constituer.

Il s'agit désormais pour le chef d'entreprise, de promouvoir la santé et la sécurité des travailleurs au travail, selon 09 principes généraux de prévention, parmi lesquels figure celui de l'évaluation des risques qui ne peuvent être évités.

Cette logique suppose une approche globale de la prévention dans laquelle chacun des acteurs avec son point de vue propre, en fonction de sa spécialité ou de la place qu'il occupe dans le système a sa légitimité, cette approche globale nécessite que ces points de vue

¹ Ibid. P 07/08.

différents puissent être mis en perspective, dans le cadre de ce que l'on appelle également la « pluridisciplinarité ». L'analyse des situations de travail qui a lieu en particulier à l'occasion de l'évaluation des risques révèle souvent la complexité de celles-ci, si bien que les mesures de prévention ne peuvent plus être portées par un « expert » d'un domaine particulier. Elles doivent nécessairement faire l'objet d'une construction collective dans laquelle le travailleur est partie prenante.

2) Les principes généraux de la prévention¹ :

Les risques professionnels font partie de la vie de celui qui travaille. Chacun a un rôle à jouer pour préserver la santé et la sécurité des personnes dans l'entreprise. Ces 09 principes guident à chaque instant les actions de celles et de ceux qui s'impliquent dans la lutte contre les risques professionnels.

2.a) Éviter les risques :

Supprimer le danger ou l'exposition à celui-ci ou, à défaut, le réduire et éviter ceux qui ne peuvent l'être.

2. a.1) Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités :

Apprécier leur nature et leur importance, notamment lors de l'élaboration du document unique dévaluation des risques professionnels, afin de déterminer les actions à mener pour assurer la sécurité et grandir la santé des travailleurs.

2. a.2) Combattre les risques à la source :

Intégrer la prévention le plus en amont possible, dès la conception des équipements, des modes opératoires et des lieux de travail.

¹ <http://www.formafrance.fr/les-9-principes-generaux-de-prevention.html> Article, 03 avril 2015, consulté le 17 juin 2018 à 15 : 00, P 02.

2. a.3) Adapter le travail à l'homme :

Adapter la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé.

2. a.4) Tenir compte de l'état d'évolution de la technique :

Assurer une veille régulière pour mettre en place des moyens de prévention répondant aux évolutions techniques et organisationnelles.

2. a.5) Remplacer ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas ou par ce qui est moins dangereux :

Prioriser la suppression du danger par rapport à sa réduction. Éviter l'utilisation de procédés ou de produits dangereux lorsqu'un même résultat peut être obtenu avec une méthode présentant des dangers moindres.

2.b) Planifier la prévention :

Intégrer dans un ensemble cohérent la technique. L'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés aux différentes formes de harcèlement, telles que celles prévues dans le code du travail.

2. b.1) Prendre des mesures de protection collective :

Privilégier des protections collectives et si nécessaire les compléter par des équipements de protection individuelle uniquement en complément.

2. b.2) Donner les instructions appropriées aux travailleurs :

Donner aux salariés et aux intervenants les informations nécessaires à l'exécution de leurs tâches dans des conditions de sécurité optimales. Il s'agit notamment de leur fournir éléments nécessaires à la bonne compréhension des risques encourus et ainsi de les associer à la démarche de prévention.¹

¹ Ibid. P 02.

3) Les objectifs et les enjeux de la prévention :¹

La mise en œuvre d'une politique de prévention s'appuie sur quatre enjeux principaux :

3.a) Enjeu juridique :

Responsabilisant, la loi ne se réduit pas aux sanctions : elle s'impose à tous pour dissuader et prévenir.

Le contexte réglementaire impose depuis 1991 à l'employeur de mettre en œuvre des principes généraux de prévention des risques professionnels en procédant à l'évaluation de ceux-ci. Par ses résultats attendus la démarche de prévention des risques professionnels permet la maîtrise de la responsabilité pénale de l'employeur mais aussi des salariés. Rappel du contexte législatif et réglementaire (les grands principes).

1. Principe généraux de prévention, d'information et de formation des salariés : L'évaluation des risques professionnels est une obligation qui repose sur la directive cadre européenne n° 89-391 du 12 juin 1989. Celle-ci fonde les principes généraux de prévention. En France, la loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991 établit l'obligation générale de sécurité qui incombe à l'employeur devant prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la santé et la sécurité des travailleurs.

2. obligation d'identifier et dévaluer les risques professionnels dans un document unique : Le décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001 fait obligation pour l'employeur dévaluer les risques professionnels et de mettre en œuvre des actions de prévention afin de protéger la santé de son personnel. Le décret introduit dans le code du travail une disposition réglementaire destinée à formaliser la démarche de l'évaluation des risques professionnels dont les résultats doivent être transcrits dans un document unique.

3-la sécurité est l'affaire de tous : L'article L. 4122-1 mentionne les éléments suivants : conformément aux instructions qui lui sont données par employeur, dans les conditions prévues au règlement intérieur pour les entreprises tenues d'en élaborer un, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa

¹ AGENCE (I S P C), **Guide pour une démarche de prévention des risques professionnels**, édition PEFC, France, avril 2012, P 10/11.

santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.

4-l'accord professionnel du 29 avril 2010 relatif à la santé, sécurité au travail : Cet accord a pour objectif d'instituer un cadre conventionnel rappelant et précisant les règles fondamentales applicables en matière de santé, sécurité au travail. L'accord est disponible sur le site www.santé-sécurité.unidis.fr.

3.b) Enjeu humain :

L'entreprise doit mettre en œuvre toutes les conditions qui permettent de respecter l'intégrité physique et mentale des salariés et de limiter les conséquences sur la personne d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

La démarche de prévention des risques professionnels est un facteur de développement personnel et professionnel des salariés de l'entreprise. Elle permet de maintenir les salariés en bonne santé tout au long de leurs parcours professionnels et favorise le bien-être au travail.

L'amélioration des conditions de travail, la diminution des efforts inutiles et des pénibilités contribuent à la préservation de la santé des salariés.

Investir dans la prévention favorise ainsi la qualité du dialogue social et la fidélisation du personnel. Elle permet de maintenir sur le long terme les richesses et les compétences humaines nécessaires à la bonne marche de l'entreprise en préservant le capital humain et en rendant l'entreprise et des futurs embauchés.

3.c) Enjeu économique :

L'intégralité du coût direct des accidents du travail et des maladies professionnelles (indemnités journalière, frais médicaux et hospitaliers, rentes) est supportée par les entreprises au travers des cotisations de sécurité social. Données nationales accidents du travail : en 2010, les accidents du travail, de trajet et les maladies professionnels se traduisent par la perte de 51864435 journées de travail. Si au niveau national, l'indice de fréquence (IF) reste stable (environ 36 accidents du travail pour 1000 salariés). On compte 42,5 accidents du travail avec arrêt de travail par 1000 salariés dans le secteur du papier carton.

L'investissement dans la prévention, intégrée le plus en amont possible, a des conséquences économiques positives pour l'entreprise :

1- Amélioration de la qualité de travail par de meilleures conditions de travail : La démarche de prévention a une influence sur l'organisation du travail, l'amélioration des postes de travail, une meilleure transmission des informations la réduction des nuisances, des

dysfonctionnements, de la pénibilité, de la production et une amélioration de la productivité de l'entreprise.

2- Diminution de coût direct des accidents du travail et des maladies professionnels : dépenses visant à réparer les dommages subis par les victimes d'accidents du travail et des maladies professionnelles.

3- Diminution des pertes ou du manque à gagner pour l'entreprise : coût de l'absentéisme suit à un accident du travail ou à une maladie.

3.d) Enjeu social :

En garantissant la santé et la sécurité de ses salariés, l'entreprise crée les conditions d'un dialogue renforcé.

La mise en œuvre d'une politique santé, sécurité est l'occasion de renforcer et de renouveler le dialogue avec les salariés. L'image de l'entreprise, son climat social et sa performance s'en trouvent améliorés.

Des actes dans la perception des risques, des divergences portées sur les diagnostics et des avis différents sur les solutions à apporter peuvent être présents. Le travail, la communication et le dialogue entre les acteurs au sein d'une entreprise ou d'un établissement dans un climat de confiance et de respect mutuel est un gage de réussite et d'efficacité de la démarche de prévention des risques professionnels. En conséquence, concertation et participation sont les clés de la réussite.¹

4) Les approches de la prévention :

4.a) L'approche juridique :

Définit et faire appliquer les règles d'hygiène, de sécurité et de médecine du travail.

4.b) L'approche technique :

Contribue à une bonne conception des machines, des outils, des systèmes techniques.

4.c) L'approche comportementale :

Intervient sur le comportement des salariés pour qu'il soit cohérent avec les exigences de sécurité.

¹ Ibid. P 15.

4.d) L'approche médicale :

Diagnostique des systèmes de dégradation d'intolérance, identifie les inaptitudes pour soustraire les salariés aux risques.

4.e) L'approche pédagogique (délecter) :

Informe et forme les salariés des risques.

4.f) L'approche épidémiologie :

Déetecte et vérifie la nature des relations causales, entre facteurs de risque et attitude à la santé.

4.g) L'approche psychologique :

Caractérise les rapports aux risques en fonction de leur signification pour l'individu en activité.

4.h) L'approche ergonomique :

Identifie les conditions de travail, problématiques et leurs effets sur la santé¹.

5) Les étapes de la prévention :

1^{er} étape : Préparer le déroulement de l'évolution :

Vous organisez le déroulement de l'évaluation des risques dans votre entreprise. à titre d'exemple, on peut citer les thèmes suivants : le choix des personnes participantes (chef d'entreprise, salariés, membres du CHSCT, délégués du personnel...) et la définition de leur rôle, les informations à rassembler, les outils à employer, le découpage de l'entreprise en unités de travail, la planification, etc.

2^{ème} étapes : Repérer et identifier les risques :

Vous pouvez repérer et identifier les risques par activité ou risque par risque. Vous recherchez les situations dangereuses :

- En vous appuyant sur les fiches de risques de la brochure.
- En observant les tâches réellement effectuées aux différents postes de travail et en dialoguant avec les personnes qui les occupent ainsi que toutes celles qui peuvent être concernées.

¹ Ministre de la santé, Manuel de santé au travail, édition OMS, Afro, P 146.

3^{ème} étape : Classer les risques :

Vous classez les risques pour vous permettre de définir ceux qui sont les plus importants. Vous pouvez déterminer ce classement en utilisant des critères comme la gravité des dommages, l'évaluation de leur probabilité d'occurrence, le nombre de salariés exposés. Mais n'oubliez pas de prendre l'avis des salariés et du médecin du travail, et de consulter toute documentation dont celle en provenance de votre profession.¹

4^{ème} étape : mettre en œuvre les solutions :

Vous déterminez les mesures de prévention pour les risques importants identifiés précédemment. Vous pouvez trouver des exemples de mesures les plus adaptées à votre entreprise en sélectionnant une de celles figurant dans les fiches de risques.

Pensez à recueillir les conseils du médecin du travail, les recommandations de votre profession, sans oublier les remarques de votre personnel et en particulier des personnes qui devront les appliquer.

Vous disposez maintenant de toutes les informations nécessaires pour rédiger votre document unique. Il rappelle :

- Le cadre de l'évaluation ;
- La méthode d'analyse des risques choisie ainsi que les outils mis en œuvre ;
- La méthode de classement des risques choisie ;
- La liste des risques identifiés et évalués.

Vous devez conserver ces éléments pour assurer :

- Le suivi et la pérennité de l'action d'évaluation des risques dans l'entreprise ;
- La cohérence dans la démarche d'évaluation qui est évolutive².

6) Les mesures de la prévention des risques professionnels :**6.a) La protection individuelle :**

Les équipements de protection individuelle (EPI) sont destinés à protéger le travailleur contre un ou plusieurs risques professionnels. Leur utilisation ne doit être envisagée qu'en compléments des autres mesures d'élimination ou de réduction des risques. C'est à partir de

¹ Institut national de recherche et de sécurité, évaluation des risques professionnels, 5^{ème} ED, INRS 840, Paris, avril 2013, P 04.

² Ibid. P 05.

l'évaluation des risques menée dans l'entreprise que doit être engagée la réflexion relative à l'utilisation des EPI.

➤ **Les équipements de protection individuelle :**

Les EPI sont des « dispositifs ou moyens destinés à être portés ou tenus par une personne en vue de la protéger contre un ou plusieurs risques susceptibles de menacer sa santé ou sa sécurité ».

Ces équipements peuvent prendre différentes formes, plus ou moins complexes :

- Bouchons d'oreilles
- Lunettes de protection
- Appareils de protection respiratoire
- Systèmes d'arrêt des chutes...

Ils permettent de protéger les opérateurs contre des risques professionnels de diverses natures :

- Biologique (inhalation d'agents biologiques...)
- Chimique (inhalation de vapeurs de solvants, contact des mains avec des produits chimiques...)
- Mécanique (chutes de hauteur, chocs à la tête projections de particules dans les yeux...)
- Électrique
- Thermique (travail en chambre froid, projections de métal fondu...)
- Rayonnements ionisants ou non ionisants (laser, ultraviolet...)
- Bruit...

Certains EPI protègent contre plusieurs risques. Ainsi, il existe des cagoules de soudage protégeant à la fois contre le risque d'inhalation de fumées et contre les rayonnements dangereux pour les yeux.¹

6.b) La protection collective :

Tout employeur est tenu de supprimer ou de réduire les risques professionnels afin d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des travailleurs de son établissement, y compris les travailleurs temporaires. Il doit prendre les mesures appropriées et les mettre en œuvre conformément aux principes généraux de prévention parmi lesquels la mise en place de protections collectives en priorité sur les protections individuelles.

¹ <http://www.inris.fr/demarche/protection-individuelle.html> consulté le 10/07/2018 à 12 : 00.

6. b.1) La protection collective, qu'est-ce que c'est ?

Un équipement de protection est un dispositif, un mécanisme, un appareil ou une installation, par sa conception (agencement et matériaux constitutifs), est capable d'assurer valablement la protection des salariés contre un ou plusieurs risques professionnels et d'en limiter ainsi les conséquences. Cet équipement est intégré ou ajouté aux moyens de protection ou aux postes de travail. Il est dit de protection collective s'il assure indistinctement la sécurité du salarié affecté au poste et celle des autres personnes présentes à proximité.

Les équipements de protection collective permettent de protéger l'ensemble des salariés et sont dans ce sens à privilégier.

6. b.2) Les quatre principes régissent les moyens de protection collective :

- La protection par éloignement (balisage, déviation...)
- La protection par obstacle (rambarde de sécurité...)
- La protection par atténuation d'une nuisance (insonorisation du local, aspiration de poussière, ventilation...)
- La protection par consignation d'une fonction dangereuse lors d'interventions.

6.b.3) Place des protections collectives dans une démarche de prévention :

La protection collective est une des mesures de prévention faisant partie des 9 principes généraux de prévention. (Article L.4121-2 du code du travail)

Les mesures de protection collective ont mises en place lorsque les mesures de prévention portant sur l'élimination ou la réduction du risque ne sont pas suffisants. La protection collective vise à limiter ou éviter l'exposition au danger des salariés, en réduisant la probabilité de rencontre avec le danger.¹

¹ <http://www.inrs.fr/demarche/protection-collective.html> consulté le 13/07/2018 à 16 :00 .

6.c) La prévention médicale :

Au sein des services de santé du travail (service autonome ou interentreprises), la prévention médicale est réalisée par une équipe pluridisciplinaire comprenant un ou des médecins du travail, des collaborateurs médecins, des internes en médecine du travail, des intervenants en prévention des risques professionnels et des infirmiers. Ces équipes peuvent être complétées par des assistants de services de santé au travail et des professionnels recrutés après avis des médecins du travail. Dans les services de santé au travail interentreprises, les médecins du travail animent et coordonnent »équipes pluridisciplinaire. L'équipe pluridisciplinaire est impliquée dans la mise en place et le suivi des mesures collectives de prévention des risques.

6. c.1) Les missions des services de santé :

Les services de santé au travail ont pour mission exclusive d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. A cette fin, ils :

- Conduisent les actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel ;
- Conseillent les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, d'améliorer des conditions de travail, de prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail, de prévenir le harcèlement sexuel ou moral, de prévenir ou de réduire la pénibilité au travail et la désinsertion professionnelle et de contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs ;
- Assurent la surveillance de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques concernant leur sécurité et leur santé au travail, de la pénibilité au travail et de leur âge.
- Participent au suivi et contribuent à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire en pratique, le service de santé au travail participe de plusieurs façons à l'évaluation des risques et au suivi des mesures de prévention ;
- Étude de poste (recherche des facteurs de risque et de pénibilité) ;
- Dialogue avec les opérateurs et l'encadrement lors des visites d'entreprise pour identifier certains modes opératoires, activités ou procédés impliquant des risques particuliers ;
- Participation à l'évaluation de l'efficacité des mesures de prévention existantes (mise en place de contrôle des expositions par des analyses atmosphériques, biologiques, sonométriques, radiologiques, thermiques..)

- Conseil sur les mesures de prévention à mettre en œuvre ainsi que sur l'organisation des formations ou de sessions d'information.

Les visites médicales périodiques sont des moments privilégiés pour :

- Recueillir des informations sur les conditions d'exposition du salarié ;
- Renouveler l'information du salarié sur les risques liés à son exposition professionnelle et sur les mesures de prévention collectives et individuelles adaptées à son poste de travail ;
- Rappeler les règles d'hygiène individuelle participant à cette prévention.

Le suivi de l'état de santé des travailleurs est l'occasion de recueillir les informations en vue d'une veille sanitaire professionnelle et/ou d'études épidémiologiques¹.

6.d) Formation et information :

La formation, information et la mise à disposition des instructions nécessaires au poste de travail figurent parmi les 9 principes généraux de prévention. Outre qu'elle constitue une obligation légale, la formation fait partie intégrante de la politique prévention de l'entreprise. Ces actions concernent tous les salariés, y compris les nouveaux embauchés, les intérimaires, les sous-traitants, ceux qui interviennent de façon occasionnelle dans les activités d'entretien ou de maintenance. Elles ont pour corollaire le devoir du salarié de suivre ces formations et de respecter les consignes qui lui sont transmises.

6. d.1) La formation générale à la sécurité :

Cette formation doit être adaptée à la taille de l'établissement, à la nature de son activité et des risques qui y sont identifiés, ainsi qu'aux emplois occupés par les salariés. Elle concerne :

- Les travailleurs nouvellement embauchés ;
- Ceux qui changent de poste et de technique ;
- Ceux qui reprennent leur travail après un arrêt de travail d'au moins 21 jours ;
- Les travailleurs temporaires au sous contrat à durée déterminée : (qui bénéficient d'une formation renforcée et d'un accueil et une information adaptés dès lors qu'ils sont affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers) ;

¹ <http://www.inrs.fr/demarche.html>

- Les salariés d'entreprises dites extérieures, en particulier lors d'interventions dans des installations classées pour la protection de l'environnement.

Le rôle de ces formations à la sécurité est de renforcer les compétences des salariés et de les instruire sur :

- Les précautions à prendre pour assurer leur propre sécurité et, le cas échéant, celles des autres personnes occupées dans l'établissement,
- Les mesures de prévention à respecter dans l'entreprise,
- La conduite à tenir en cas d'accident,
- La signalisation de sécurité, à propos de laquelle les travailleurs sont régulièrement informés de manière appropriée. Elle fournit les indications relatives à la sécurité ou à la santé et la conduite à tenir qui en résulte.

Elles permettent ainsi aux salariés de maîtriser les risques spécifiques à leur poste de travail. Elles portent en particulier sur :

- Les risques liés à la circulation dans l'entreprise,
- Les risques liés à l'exécution de leur travail,
- Les actions particulières.

6 .d.2) L'information :

En matière de prévention des risques professionnels, l'employeur est tenu d'informer les salariés des risques qu'ils encourent du fait de leur activité et des mesures prises pour y remédier. De leur côté, les salariés peuvent alerter leur hiérarchie en cas de problème lié à la santé et à la sécurité du travail. Le salarié dispose aussi d'un droit de retrait en cas de danger grave et imminent : il informe alors son employeur (responsable de service, encadrement, direction...) ou un membre du CHSCT (ou représentant du personnel) qu'il s'estime en danger et explique la raison de ce danger.

6 .d.3) Diffusion et affichage au cœur de l'entreprise :

Une bonne diffusion de l'information passe par un affichage des consignes de sécurité et des fiches de poste, dont les salariés doivent prendre connaissance, une mise à disposition de la notice d'instructions, une organisation de réunions de sécurité par atelier, des campagnes de sécurité ciblées ... la sensibilisation du personnel peut aussi être une campagne d'information

organisée au sein de l'entreprise. Ces actions doivent cibler également les intervenants extérieurs.

6 .d.4) Information du CHSCT :

Pour pouvoir exercer ses compétences, le CHSCT doit recevoir toutes les informations nécessaires. Il doit ainsi avoir accès :

- Au bilan annuel (rapport faisant le bilan général de la situation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail et concernant les actions menées au cours de l'année écoulée dans les domaines de compétences).
- Au programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail, établi à partir de l'analyse des risques, et éventuellement des informations figurant au bilan social.

Ce programme comprend la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir, les conditions d'exécution et le coût estimé¹.

7) Les stratégies de prévention :

Le but de la prévention est d'éviter les accidents, et d'une façon plus générale, de lutter contre tout ce qui peut porter atteinte à la santé de l'homme par excès ou par défaut, elle conduit à l'élaboration de mesure de sécurité collective et individuelle et assure le suivi de ces mesures.

7.a) La détection de risque :

La prévention repose sur la détection et la maîtrise des facteurs des risques en cas d'accident, la méthode la plus objective de cette détection consiste, en se fondant sur un questionnement systématique, à établir un arbre des causes, en portant du phénomène accidents, ce diagramme permet de visualiser des concours de circonstances, de les analyser et de rechercher une²

Solution efficace. En cas de maladie professionnelle, les méthodes de prévention sont fondées sur des études statistiques et épidémiologies médicales faites sur le terrain.

¹ <http://www.inrs.fr/demarche/>, formation-information/ce-qu'il-faut-retenir.html, le 11/07/2018 à 13 : 00.

² BRUNO Anselme, Françoise Albasini, **les risques professionnels, connaissance et prévention**, France, 1997, P 118.

7.b) La prévention intégrée :

Elle consiste à essayer de supprimer ou à diminuer les risques d'accidents ou atteinte à la santé dès la conception des espaces et équipements de travail (machines, outils, véhicules...) elle doit être élaborée dès la définition des tâches des salariés et doit prévoir l'information et la formation à la sécurité. Ce sont les ingénieurs ayant des activités de conception (bureaux d'étude) et d'organisation de la production qui en sont les principaux acteurs.

7.c) La prévention collective :

Elle passe par une bonne prévention technique et un assainissement des milieux de travail agissant sur les facteurs de risque à leur source, par exemple, diminution des bruits, à leur sources, protection des machines dangereuses, dosage systématique des rayonnements, plan de circulation des véhicules.

Les nuisances industrielles se prolongent souvent au-delà du lieu de travail : fumée, gaz, vapeur toxique, substance radioactives, il faut donc prendre des mesures qui complètent celles prises à l'intérieur de l'entreprise et prévoir des moyens d'épuration efficace contre le risque industriel.

La prévention médicale doit faire l'objet d'un dépistage systématique des signes chimiques et biologiques révélateurs de facteurs nocifs à la collectivité.

Une information complète est adoptée par des personnels exposés à un risque (consignes et fiches) est l'assurance d'une participation effective à la mise en œuvre des processus de prévention collective.¹

7.d) La protection individuelle :

Elle consiste à protéger individuellement chaque salarié exposé aux risques et ce au moyen des équipements de protection individuelle (EPI).

Chaque partie du corps est protégée au moyen d'un système ou d'un équipement adapté aux risques et à la partie à protéger.

Cette protection est obtenue par des obstacles placés entre la source de risque et la partie de corps à protéger.

¹ Ibid. P 118.

La protection individuelle ne supprime pas le risque, ni sa source elle ne protège que les personnes qui sont équipées d'EPI.

La protection individuelle ne doit jamais être préférée à la prévention collective qui seule reste efficace et vraiment fiable, les EPI dont à utiliser en complément aux mesures de prévention collective, pour en améliorer l'efficacité¹

8) Le système algérien de prévention des risques professionnels :

C'est le ministère chargé du travail qui est chargé de la politique nationale. La CNAS définit les mesures et les moyens à mettre en œuvre pour promouvoir la prévention dans toutes entreprises publiques ou privées. Le chef d'entreprise est seul et personnellement responsable de la sécurité et de la santé de ses salariés²

8.a) Acteurs de la prévention au niveau national :

En Algérie, la prévention des risques professionnels est placée sous la responsabilité du ministère chargé du travail et de la sécurité sociale. Et du ministère de la santé.

8. a.1) Ministère du travail :

Le ministère chargé du travail est chargé :

- ✓ De l'élaboration de la politique nationale de prévention des risques professionnels.
- ✓ De la préparation et de l'initiation de textes législatifs et réglementaire.
- ✓ De l'évaluation et du contrôle de l'exécution des programmes de prévention des risques professionnels.

8.b) Organismes sous tutelle du ministère du travail et de la sécurité sociale :

8. b.1) La direction des relations du travail (DRT) :

Qui est en charge de la politique nationale de prévention sur les lieux de travail : préparation, élaboration et application de la réglementation en ce domaine. Le ministère chargé du travail est assisté d'un organe consultatif (CNHS et de médecine du travail), celui-

¹ NICHAN Margossia, **guide pratique des risques professionnels**, 2^{ème} édition, Dunod, Paris, 2003, P 01.

² I.N.P.R.P. **Projet de profil national de santé et sécurité au travail**, Algérie, Janvier 2006, P 15.

ci réunit des représentants des pouvoirs publics, et est consulté sur tous les projets de lois ou de règlements qui touchent à la prévention des risques professionnels.

L'action de la direction des relations du travail (DRT) est relayée sur le terrain par la sous direction des risques professionnels.

8. b.2) Inspection du travail :

Les missions de surveillance et de contrôle, ainsi que d'information et de conseil, pour tout ce qui concerne l'application des dispositions législatives et réglementaires relatives aux conditions de travail. À la santé et la sécurité en milieu de travail, sont principalement assurées par l'inspection du travail.

8. b.3) La direction générale de sécurité sociale (DGSS) :

A pour rôle de fixer les règles de tarification et les modalités de réparation des accidents du travail et des maladies professionnels. Elle participe, en liaison avec le ministère chargé du travail, à l'élaboration de la politique de prévention. Elle s'appuie au niveau national sur la caisse nationale des assurances sociales des travailleurs salariés (CNAS). Celle-ci définit les mesures et les moyens à mettre en œuvre pour promouvoir la prévention des risques professionnels dans les entreprises.

Précisons qu'en matière de prévention des risques professionnels, la commission de prévention des risques professionnels arrête le programme d'action spécifique à la caisse nationale des assurances sociales.

Missions de la CNAS : les actions initiées par la CNAS s'articulent autour de recommandations pratiques, de contrôles, d'assistance technique et de conseil aux entreprises pour la mise en œuvre de mesures de prévention adaptées.

Un fond de prévention des accidents du travail et des maladies professionnels est alimenté par une fraction des conditions d'accidents du travail et des maladies professionnels et supporte les dépenses pour la réalisation d'actions prévues par la commission de prévention des risques professionnels. Articles 7 de décret n°97 du 11 novembre 1997.¹

¹ Ibid. P 16.

8. b.4) Institut national de la prévention des risques professionnels :

La création de l'«institut national de la prévention des risques professionnels» est constituée par le décret 2000-253 du 23 août 2000, portant statut de l'établissement sus-dénommé.

Cet institut a été créé en remplacement de l'institut national d'hygiène et de sécurité dissous par décret exécutif du 98-266 du 29 août 1998.

Il est dépendant du ministère du travail et de la sécurité sociale exerce ses activités au profit des salariés et des entreprises. Il apporte une aide technique : études et recherches, formation en matière de prévention, assistance technique et documentaire, information (journaux, affiches, brochures, audiovisuels, site...).

L'institut est un établissement public à caractère industriel doté de la personnalité morale et de l'autonomie financière sous tutelle du ministère du travail et de la sécurité sociale¹.

➤ Objectifs de l'INPRP :

- ✓ Cordonner toute action de prévention des risques professionnels ;
- ✓ Contribuer à l'étude de leurs causes par des enquêtes et des analyse scientifiques ;
- ✓ Apporter sa contribution aux travaux de normalisation et de toxicité des produits et substances avec la collaboration de plusieurs partenaires (CNAS, Ministère de la santé,...).

➤ Missions de l'INPRP :

- ✓ Entreprendre toute action visant à promouvoir la sécurité au travail
- ✓ Conseil et assistance
- ✓ Études et recherches
- ✓ Formation et information
- ✓ Enquêtes et statistiques
- ✓ Normalisation

D'autres organismes d'assistance technique participent aussi à cette action nationale de prévention :

¹ Ibid. P 17

8.c) L'organisme professionnel de prévention des risques professionnels dans le bâtiment et travaux publics (OPREBATP) :

Il est placé sous le contrôle du ministère chargé du travail. Il contribue à la prévention dans toutes les entreprises du secteur du BTP.

Il est régi par l'arrêté ministériel du 20 février 1976 et sous tutelle du ministère du travail et la sécurité sociale.

➤ Ces missions :

- ✓ Diagnostic des risques professionnels dans le BTP.
- ✓ Détermination des causes d'accidents de travail dans le BTP.
- ✓ Développement de l'esprit de sécurité
- ✓ Recherche des moyens pour diminuer la fréquence et la gravité des accidents
- ✓ Prévention intégrée aux plans d'exécution.¹

8. c.1) Les acteurs de la prévention au niveau de l'entreprise :

La prévention des risques professionnels doit être développée à l'intérieur de l'entreprise au même titre qu'à l'extérieur. Pour cela, la loi a instauré différents organismes chargé de promouvoir la prévention des risques professionnels à l'intérieur de l'entreprise.

a) Le chef d'entreprise :

C'est le chef d'entreprise qui est l'acteur principal de la prévention en entreprise. Il veille à la santé et à la sécurité de ses salariés par la mise en œuvre de mesures appropriées. La loi 88-07 du 26 janvier 1988 relative à l'hygiène, la sécurité et la médecine du travail le tient pour seul responsable en matière de sécurité et de protection de la santé des travailleurs ; à ce titre il use de son propre pouvoir réglementaire (à travers le règlement intérieur de l'établissement) pour édicter un certain nombre de règles applicables par les travailleurs qu'il emploie. A l'effet d'assurer ses obligations, il doit s'entourer de toutes les compétences techniques et obtenir tous les conseils nécessaires.²

¹ Ibid. P 17.

² Journal officiel de la république algérienne, **l'hygiène, la sécurité et la médecine du travail**, Article 3, Alger, 26 Janvier 1988, P 01.

b) Le médecin du travail :

Le médecin du travail accompagne et conseille l'employeur et les salariés pour la mise en œuvre des mesures de prévention des risques. Il a essentiellement deux missions : la surveillance médicale des salariés (par des visites périodiques) et la surveillance des conditions de travail (par l'étude des postes et des conditions d'exposition aux risques).

La médecine du travail est régie par la loi n° 88-07 du 26 Janvier 1988 relative à l'hygiène et à la médecine du travail. Elle est placée sous la tutelle du ministère de la santé, de la population et de la réforme hospitalière. Aux termes de la loi 88-07 du 26 Janvier 1988, la médecine du travail est essentiellement préventive et accessoirement curative, assurant des contrôles périodiques permettant le dépistage précoce des pathologies liées au travail. Le dispositif d'application de la loi a été complété par le décret n°93-120 du 15 mai 1993 relatif à l'organisation de la médecine du travail. Elle a pour but :

- ✓ De promouvoir et maintenir le plus haut degré de bien-être physique et mental des travailleurs dans toutes les professions et en vue d'élever le niveau des capacités de travail et de création ;
- ✓ De prévenir et protéger les travailleurs des risques pouvant engendrer des accidents ou des maladies professionnelles et de tout dommage causé à leur santé ;
- ✓ D'identifier et surveiller, en vue de réduire ou d'éliminer tous les facteurs qui sur les lieux de travail, peuvent affecter la santé des travailleurs ;
- ✓ De placer et maintenir les travailleurs dans un emploi convenant à leurs aptitudes physiologiques et psychologiques, et en règle générale, adapter le travail à l'homme et chaque homme à sa tâche ;
- ✓ De réduire les cas d'invalidité et assurer une prolongation de la vie active des travailleurs ;
- ✓ D'évaluer le niveau de santé des travailleurs, la prise en charge des traitements ambulatoires et le traitement des maladies professionnelles et à caractère professionnel ;
- ✓ De contribuer à la sauvegarde de l'environnement par rapport à l'homme et à la nature.¹

¹ Ibid. Article 12, P 86.

c) La commission d'hygiène et de sécurité :

La commission d'hygiène et de sécurité : C'est une commission paritaire d'entreprise qui réunit la direction, les salariés, le médecin du travail et les délégués du personnel. Les réunions périodiques permettaient de débattre des problèmes liés à la santé et à sécurité.

Les commissions paritaires d'hygiène et de sécurité sont instituées obligatoirement, au sein de chaque organisme employeur occupant plus de neuf travailleurs dont la relation de travail est à durée indéterminée, en application de la législation relative à la participation des travailleurs.¹

9) L'organisation de la prévention en Algérie :

Dispositif législatif et réglementaire : toute activité professionnelle comporte un risque, celui-ci peut être d'ordre physique et se concrétisé par accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Il peut être d'ordre chimique ou biologique et se manifester sous la forme de la maladie professionnelle.

Prévenir la survenance d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle consiste à prendre une série de mesures réglementées, relatives à la protection individuelle et collective des travailleurs ; ces mesures peuvent être d'ordre juridique et technique.

Le cadre juridique approprié, en vue de l'exercice réglementé et concerté de la prévention des risques professionnels a été mise en place dès l'indépendance, cela a consiste en une reconduction de la législation et de la réglementation en vigueur à la veille de l'indépendance.

Ce dispositif a été aménagé de manière à correspondre au type d'organisation de l'économie en vigueur.

Actuellement l'organisation de la prévention au milieu de travail se présente comme suite :

A) La loi 83-13 du 2 juillet 83, relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles :

Vise l'institution d'un régime unique en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles à l'exclusion des militaires.

Cette loi est application à tout travailleur du secteur public ou privé (salarié ou assimilé) quelque soit le secteur d'activité auquel il appartient. Elle précise le financement des prestations accidents du travail, maladies professionnelles.

¹ Ibid. Article 23, P 23.

- **En matière d'accidents du travail, la loi :**
 - Définit l'accident du travail ;
 - Fixe les procédures de déclaration de l'accident et les obligations qui pèsent sur l'employeur et le salarié en la matière ;
 - Les procédures d'instruction du dossier ;
 - Les procédures de constatation des lésions ;
 - Les modalités d'indemnisation et les taux y afférents.¹
- **En matière de maladies professionnelles, la loi :**
 - Définit les maladies professionnelles et édicte le principe d'établissement de tableaux qui sont élaborés par une commission tripartite des maladies professionnelles (arrêté interministériel du 10 avril 1995).l'arrêté du 13 février 1984 fixe le barème de calcul du capital représentatif de la rentre d'accident du travail ou de la maladie.
 - Fait obligation au médecin de déclarer toutes les maladies ayant un caractère professionnel.
 - Fait obligation à l'employeur de déclarer tous les procédés utilisés, susceptibles de provoquer des maladies professionnelles à :
 - ✓ L'organisme de sécurité sociale (CNAS) ;
 - ✓ L'inspection du travail ;
 - ✓ Directeur de wilaya de la santé ;
 - ✓ Organismes chargés de l'hygiène et de la sécurité.

Le contrôle et l'application de la loi susvisée ont été confiés aux services relevant de la sécurité sociale notamment les services de la direction de la prévention au niveau de la Caisse Nationale des Assurances Sociales des travailleurs salariés, CNAS.

B) Le décret 84-28 du 11 février 1984 :

Fixe les modalités d'application de la loi 83-13, et en particulier l'indemnisation. La gestion et la réparation des Accidents du Travail (AT) et Maladies Professionnelles (MP) est confiée à la CNAS.

¹Document, institut national de la prévention des risques professionnels INPRP,projet de profil national de santé et sécurité au travail, Algérie, janvier, 2006, P 03.

Par ailleurs cette loi a prévu l'institution d'un fond de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles créent au sein de la CNAS.

(Le Décret 97-424 du 11 novembre 1997) renforce la mission de prévention de la CNAS.

c) Le Décret du 11 novembre 1997 :

Relatif à la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles précise que la CNAS est l'organisme habilité à mener des actions de prévention y compris d'émettre des avis sur la législation.

Ce décret établit une commission de prévention des risques professionnels au sein du conseil d'administration de la CNAS, qui arrête le programme de prévention de la CNAS et les modalités de financements du fond de prévention.¹

d) Une loi n° 88-07 du 26 janvier 1988 :

Relatif à l'hygiène, à la sécurité et la médecine de travail.

De par les dispositions de cette loi, l'hygiène et la sécurité au milieu de travail sont assurées par l'employeur (article 3), il en est même pour la médecine de travail (article 13), la réalisation de l'ensemble des activités liée à l'hygiène, à la sécurité et à la médecine de travail est financée par l'employeur (article 28).

e) La loi n° 88-07 du 26 janvier 1988 : à prévu des décrets d'application et parmi eux :

f) Décret exécutif n° 91-05 du JANVIER 1991 relatif aux prescriptions générales de protection applicables en matière d'hygiène et de sécurité en milieu de travail, dans ce décret, sont précisées :

- ✓ Les mesures d'hygiène des locaux et leurs dépendances.
- ✓ Les mesures générales de la sécurité sur les lieux de travail.
- ✓ Les mesures particulières de prévention des risques d'incendie.
- ✓ Les vérifications périodiques et mesures d'entretien.

¹ Document, institut national de la prévention des risques professionnels INPRP, Op.cit., P 04.

g) Décret exécutif n° 93-120 du 15 mai 1993 relatif à l'organisation de la médecine de travail :

Dans ce décret sont précisée :

- ✓ L'organisation de la médecine du travail et le financement.
- ✓ Les prérogatives de la médecine du travail.
- ✓ Les auxiliaires médicales.
- ✓ Le contrôle des activités de médecine du travail.¹

10) La composition des commissions paritaires d'hygiène et de sécurité en Algérie :

Article 09 : Les commissions d'unité et les commissions d'entreprise sont composées :

a) Au niveau de l'unité :

- ✓ De deux (2) membres représentant la direction de l'unité.
- ✓ De deux (2) membres représentant les travailleurs de l'unité.

b) Au niveau de l'entreprise :

- ✓ De trois (3) membres représentant la direction de l'entreprise ;
- ✓ De trois (3) membres représentant les travailleurs de l'entreprise.

Les membres représentant les travailleurs au sein des commissions d'entreprise ou des commissions d'unité sont désignés par la structure syndicale la plus représentative, ou à défaut, par le comité de participation.

Dans le cas où il n'existe ni structure syndicale, ni comité de participation, ils ont élus par le collectif des travailleurs.²

¹ Ministère de la santé, de la population et de la réforme hospitalière, **Manuel de santé au travail**, édition OMS, afro, 2001, P 124.

² **Journal Officiel de la République Algérienne** n°04, 28 Dhou EL Kaada 1425, 09 Janvier, 2005, P 18/19.

Section 02 : les principes de base de la formation :

1) définition de la formation :

La formation constitue un ensemble d'activités d'apprentissage planifiées. Elle vise l'acquisition de savoirs propres à faciliter l'adaptation des individus et des groupes à leur environnement socioprofessionnel. Elle contribue à la réalisation des objectifs d'efficacité de l'organisation. La formation naît d'un besoin organisationnel et professionnel, et vise normalement l'atteinte d'objectifs précis pour un groupe d'employés donné.

GEORGE FRIDMAN fut chargé de définir ce que devrait être la formation des ouvriers alors qu'il n'existe pas encore de véritable formation initiale, il conclut de ses enquêtes dans les entreprises(1956) que la formation se compose de l'ensemble des savoirs acquis par l'apprentissage théorique et par le savoir faire résultant de la pratique.³

D'après SEKIOU.L : « la formation est un ensemble d'actions capable de mettre les individus et les groupes en état d'assurer avec compétences leurs tâches actuelles, ou celles que leur seront confiées dans le futur, pour la bonne marche de l'organisation. ³ ».

On peut dire que la formation implique une transformation de la personne dans des multiples aspects cognitifs, affectifs et sociaux par rapport à des apprentissages des savoirs, savoirs faire et savoirs être⁴.

Elle est ainsi un ensemble d'actions qui permettent d'élargir le niveau de la culture générale / ou professionnelle et technique d'un individu.

¹ FPR Group-Conseil, **Guide de gestion des ressources humaines**, Québec, 2003, P 86.

² SEGUIN.S, **sociologie du travail**, édition découverte, paris, 1999, P 65.

³ SEKIEU et al, **Gestion des ressources humaines, Boeck université**, les éditions quatre ligne, 1993, P 362.

⁴ DIMITRI.W, **les ressources humaines**, 2ème édition organisation, paris, 1999, P 341.

A cet effet la formation constitue un atout essentiel pour la transmission des connaissances et des savoirs par un ensemble de moyens, d'action, méthodes et des supports planifiés à l'aide desquels les salariés sont incités à améliorer leurs connaissances, leur comportement, leur attitudes, leurs compétences nécessaires à la fois pour atteindre les objectifs de l'organisation et ceux qui leurs sont personnel pour s'adapter à leur environnement et pour accomplir leurs tâches actuelles et futures¹.

2) Les objectifs de la formation professionnelle continue:

Les actions de la formation continue peuvent avoir différents objectifs qui rependent d'une part aux objectifs qui émanent des souhaits des salariés, et d'une autre part aux objectifs exprimés par l'entreprise.

2.a) Les objectifs sur l'initiative de l'entreprise :

- Adapter le personnel à son poste actuel;
- Adapter les nouveaux entrants;
- 1. Adapter les employés à des tâches bien déterminées et au changement dans l'emploi;
- 2. Améliorer le statut des employés par l'avancement dans l'organisation;
- 3. Développer le professionnalisme des salariés;
- 4. Préparer le personnel à des évolutions avenir;
- 5. Partager les savoirs et les savoirs faire;
- 6. Maintenir un degré de compétence nécessaire au progrès de l'organisation;
- 7. S'adapter aux exigences de l'environnement toujours changeant;
- 8. Rendre capable le personnel de participer efficacement à un projet;
- 9. Aider le personnel à évoluer hors de l'entreprise;
- 10. Promouvoir une culture d'entreprise;
- 11. Déveiner les liens sociaux et la communication interne;
- 12. Accroître l'estime de soi chez chaque employé;
- 13. Contribuer au maintien d'un bon climat social dans l'entreprise.

¹ LAZARD, économie de l'entreprise, collection c'est facile, P 159.

2.b) Les objectifs sur l'initiative de salarié :

Pour eux, la formation est la mise en œuvre de moyens susceptibles de les aider à acquérir des capacités, des connaissances et des attitudes (reflexes et aisance). Evidemment elle leur apporte une contribution à l'efficacité de leur activité professionnelle pour :

- ✓ Leur insertion dans l'établissement ou le groupe;
- ✓ Leur promotion ou de moins, leur projet de carrière;
- ✓ L'adaptation au poste occupé et la mise à jour de leurs connaissances antérieures;
- ✓ Leur développement personnel;
- ✓ Acquisition des qualifications professionnelles;
- ✓ La possibilité d'acquérir une culture générale ou e la maintenir ou encore de la parfaire¹.

3) Les modes de la formation :**3.a) Formation dites « perfectionnement » :**

C'est de préparer un employé à occuper un poste plus supérieur, par rapport à celui qui occupe actuellement afin d'améliorer ses connaissances, ses compétences ou par la modification de ces attitudes.

3.b) Formation dite « sur le tas » :

La formation se faisant sur le poste même de travail, et le lien d'apprentissage était l'atelier ou le bureau. Cette formation permet aux bénéficiaires d'apprendre et de s'adapter aux exigences, aux changements techniques dans leurs postes².

¹ SOYER J, Fonction Formation, édition d'organisation, paris, 1999, P 45.

² CADIN et al, gestion des ressources humaine, pratique et éléments de théorie, édition DUNOD, paris, 1997, P 298.

3.c) La formation dite « recyclage » :

Formation par laquelle une personne met à jour sa compétence dans une discipline, une technologie ou un métier.

Cette formation lui est nécessaire pour continuer la pratique des tâches de son poste actuel ou d'un poste approprié ou plus intéressant qui pourrait être occupé dans le futur.

4) Définition et objectifs de la politique de la formation :

« La politique de la formation est l'un des volets de la gestion stratégique de l'emploi dans l'entreprise, c'est aussi l'un des moyens de répondre aux attentes formulées par les salariés et en particulier à celle de l'employabilité. »².

Cette double finalité, répondre aux attentes du personnel et au besoin de l'organisation pour assurer leur développement est fréquemment évoquée par les entreprises, en effet cette politique permet de définir les buts principaux que devra atteindre le système de formation dans l'entreprise, et le type de formation à développer comme :

- ✓ Adaptation du personnel à son poste actuel;
- ✓ Rendre capable le personnel de participer efficacement aux projets de l'entreprise;
- ✓ Développer le professionnalisme;
- ✓ Développer les liens sociaux et la communication interne
- ✓ Améliorer la coopération entre les diverses unités.

¹ SEKIOU LAKHDAER et al, Op.cit. P 366.

² JEAN- MARIE PERETTI, Gestion des ressources humaines 15éme édition Vuibert, France, 2008, P 166.

5) La formation un moyen fort de sensibilisation et de diffusion de la Prévention :

Le réseau prévention s'est fixé comme objectif de contribuer au développement de la culture prévention en augmentant l'impact des actions, de formation, tant au plan quantitatif que qualitatif.

Il s'agit de positionner la formation comme moyen fort, prioritaire, de sensibilisation et de diffusion de la prévention dans les entreprises et les établissement, afin que les principes et concepts de prévention soient mis en œuvre dans tous les processus de réflexions.

De conception ou de décision de l'activité et de vie, professionnelle, au profit de la réduction des atteintes à la santé et de l'amélioration des conditions de travail.

Pour atteindre cet objectif, des éléments de santé et sécurité, doivent être introduits dans les référentiels de compétence professionnelle et de formation continué.

Les employeurs doivent organiser une formation pratique et appropriée des travailleurs à la sécurité du travail, pour que la notion de protection soit acceptée il faut que l'individu sache qu'il existe des possibilités de se protéger. Il doit en outre avoir une bonne connaissance des techniques de protection appropriés, d'où la nécessité de le former.

Cette formation s'adresse à une certaine catégorie de salariés, elle doit avoir un objet et un contenu précis.

¹ www.inrs.fr le 20/08/2018 à 12 :10.

6) L'objet de la formation :

La formation à la sécurité a pour objet d'instruire le salarié des précautions à prendre pour assurer sa propre sécurité et, le cas échéant, celle des autres personnes occupées dans l'établissement.

L'action de formation à la sécurité doit expliquer à chaque travailleur l'origine des risques et l'intérêt des mesures de prévention qui en découlent¹.

Il s'agit d'une formation pratique qui doit tenir compte :

- ✓ Des salariés appelés à en bénéficier, de leur formation, de leur expérience professionnelle, de leur qualification, de la langue qu'ils parlent ou qu'ils lisent;
- ✓ Des risques propres à l'établissement ou au chantier, notamment des équipements de protection qui doivent utilisés;
- ✓ Des risques auxquels le salarié est exposé;
- ✓ Des tâches qui seront effectivement confiées au salarié notamment des méthodes de travail ainsi que des procédures d'intervention applicables aux appareil sur lesquels le travailleur peut être amené à intervenir.

¹ HENRI-JOEL TAGUM FOMBENO, Sécurité, hygiène et médecine du travail en Afrique francophone, édition, Amazon, France, 2009, P 82.

7) Les bénéficiaires de la formation :

L'employeur est tenu d'organiser une formation pratique et appropriée en matière de sécurité, pour les salariés de son entreprise ainsi que les salariés intérimaires. Sont concernés par cette formation :

- ✓ Les salariés nouvellement embauchés, tout comme les salariés intérimaires;
- ✓ Les salariés qui changent de poste de travail ou de technique de travail;
- ✓ Les salariés qui reprennent leur activité après une absence de plus de

21jour en générale et pour lesquels le médecin du travail a demandé cette

Formation².

- Les salariés exposés à des risques nouveaux après modification des conditions habituelles de circulation sur les lieux de travail ou ans l'établissement ou modification des conditions d'exploitation présentant notamment des risques d'explosion ou d'incendie;
- Les salariés victimes d'accident du travail, des maladies professionnelles trouvent l'une de leurs origines, dans les conditions de circulation dans l'établissement ou le chantier.

Il y a lieu de mettre en œuvre la formation renforcée à la sécurité pour les salariés sous contrat de travail temporaire et à durée déterminer affectés à des postes présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité.

Afin de garantir l'efficacité de cette formation, la liste des travailleurs devant bénéficier de la formation doit être établie par le chef d'établissement et du médecin de travail. Bref, il est indispensable d'associer les auteurs internes de la prévention dans cette démarche.

- ✓ Les salariés affectés à des travaux comportant un risque précis doivent bénéficier d'une formation spécifique;

Il est ainsi notamment dans les cas suivants :

- ✓ Emploi de machines, y compris les machines portatives;
- ✓ Manipulation ou utilisation des produits chimique;

² HENRI-JOEL TAGUM FOMBENO, Op.cit, P 83.

- ✓ Opération de manutention, opération d'entretien des matériels et des installations de l'établissement;
- ✓ Conduite de véhicules, d'appareil de levage ou d'engins de toute nature.

8) Le plan de la formation dans l'entreprise :

Le plan de formation est l'expression concrète de la politique de formation, il résume l'ensemble des objectifs et des moyens associés, dans un horizon donné, propre à assurer la valorisation des compétences, et le développement de l'entreprise, il vise à donner au personnel de l'entreprise des savoirs susceptibles d'accroître son efficacité ou lui apporter les acquisitions nécessaires à son accession à de nouvelles fonctions dans l'entreprise.

Le plan de formation contient des objectifs généraux et spécifiques assignés à la formation, un calendrier de réalisation, des programmes et modalités de mise en œuvre, les catégories et métiers concernés, le budget détaillé et enfin les modalités d'évaluation².

Le plan de formation est piloté par le responsable de formation ou le directeur des ressources humaines et ses étapes de réalisation sont les suivantes

8.a) L'identification et analyse des besoins :

La formation n'est pas une fin en soi, elle n'est qu'un levier de régulation permettant d'ajuster au mieux les compétences disponibles avec les exigences des emplois, il faut identifier l'ensemble des décalages réels qui risquent d'accuser certains dysfonctionnements.

Il s'agit, dans un premier temps, de repérer les besoins de formation à travers les résultats mis en lumière par la gestion provisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) en matière d'écart de compétences entre l'état des ressources humaines actuelles et les compétences requises à l'horizon de temps choisi (décalage à résoudre par des actions de formation à définir). En plus, il ya lieu de mener une enquête à l'intérieur de l'entreprise qui aura à recenser les besoins de formation individuels.

¹ HENRI-JOEL TAGUM FOMBENO, Op.cit, P 84.

² JEAN -Pierre Citeau, Gestion des ressources humaines, 3e édition Armand colin, Paris, 1994, P 41/103.

Ce travail doit être mené par le responsable de formation en collaboration avec le directeur de ressources humaines, le directeur générale et le chef de service.

Les besoins apparaissent à trois niveaux :

-Le niveau « institutionnel » :

C'est-à-dire au niveau de la direction générale, qui s'inscrit dans la logique de fonctionnement et de développement de l'entreprise et de ressources humaines, ces besoins prennent en considération les orientations et choix stratégique de l'entreprise.

Celle-ci vise à éviter les dysfonctionnements futurs dus à l'inadaptation de ses ressources humaines et la démarche de gestion provisionnelle en entreprise répond à ce souci.

-Le niveau « sectoriel » : qui ne concerne qu'un métier de l'entreprise qu'un aspect de ses activités, qu'une unité de travail.

Tous les chefs de service ou unité de travail seront invité à exprimer leurs besoins de formation, aidé en cela par le responsable de formation notamment dans la manière de conduire la procédure opératoire d'expression et de détection des besoins de formation.

-Le niveau « individuel » :

Concerne les situations particulières de tel ou tel salarié. Comme indiqué au paravent, une enquête au niveau des salariés et des cadres sera menée pour exprimer des besoins individuels de formation. Ces formations en réalité, entrent dans le cadre des projets de développement personnel (formation à réaliser suite à un congé individuel de formation, formation décidé suite à un bilan des compétences ...).

8.b) Formalisation du plan de formation :

Une fois les objectifs de formation identifiés à tous les niveaux, il y a lieu de définir les actions, les moyens matériel, humains et financière à mobiliser, le calendrier de réalisation...etc.

¹ Ibid. P 104.

L'entreprise aura à choisir entre une formation interne (dispensée dans un centre appartenant à l'entreprise ou encore par ces propres cadres et techniciens servant de formateurs pour le temps de la formation) ou une formation externe qui sera assurer par un organisme de formation extérieur qui sera lié à l'entreprise par une convention de formation dans la quelle ou explicite la clause du contrat.

Dans le cadre de la formation externe, l'entreprise peut opter pour une formation « intra-entreprise » c'est-à-dire que le prestataire est invité à montrer un projet de formation spécifique pour elle (entreprise) ou encor envoyer ses salariés et cadre en formation « inter-entreprise » dans le cadre de catalogue de formation appartenant à un prestataire de formation.

Le plan de formation sera finalisé dans un document écrit qui sera présenté aux différents acteurs concernés par la gestion de la formation dans l'entreprise pour être discuté et enrichi, ce document servira notamment à l'évaluation de l'avancement dans la réalisation des objectifs et de résultats aux quels on a abouti au terme du programme de formation.

9) La formation action :

La formation action est une technique consistant à construire les formations, comme des allers et retours entre l'apprentissage de méthodes de leurs application jusqu'à la mise en œuvre de solution.

Ses objectifs sont de permettre aux salariés d'acquérir et de consolider des connaissances, des savoirs- faire et des comportements en les mettant en pratique en situation réelle.

Cette méthode permet à la fois le développement de l'autonomie des appartenants et la résolution de problèmes concrets avec apport éducatif aux acteurs concernés, la formation-action consiste à lier la formation d'un groupe de personnes à la résolution d'un problème réel de leur environnement de travail².

¹ALAIN Meignant, Ressources humaines, déployer la stratégie édition liaisons, paris, 2000, P 274

² ALAIN Meignant, Op.cit, P 275.

Conclusion :

A travers ce chapitre nous avons mis une présentation claire sur la prévention des risques professionnels et les principes de base de la formation, qui nous aidons de connaitre le rôle de la formation au développement de la culture prévention collective et individuelle contre les risques professionnels.

Partie
Pratique

Cj crktg'KV :

*Présentation de l'entreprise
et interprétation des données*

1) Présentation de l'entreprise « CEVITAL »

Introduction :

Le marché des huiles et matières grasses a connu une situation de monopole en grande partie par une seule entreprise d'État « ENCG » : (Entreprise Nationale des Corps Gras) avec plus de 90% des parts de marchés. Toutefois, celle-ci n'a pas pu satisfaire les besoins croissants. Malgré l'ouverture du marché national sur les produits importés, le problème de pénurie et la hausse des prix persiste encore.

L'apparition de la SPA « CEVITAL » a été d'une importance essentielle pour la satisfaction du marché en matière des huiles alimentaires et une solution pour régler le manque sévissant sur le marché.

1.a) Historique de CEVITAL :

CEVITAL est une entreprise privée spécialisée dans la production agro-alimentaire, créée en 1998, sous classification juridique d'une société par action (SPA) dont les principaux actionnaires sont Monsieur ISSAD REBRAB et fils avec un capital social de 970 000 000 DA. Ce dernier a subi plusieurs extensions en 2000, il passe du 1200 000 000 DA, en 2001 il s'élève à 3 900 000 000 DA, en 2004 par contre il a été évalué à 2 100 000 000 DA et aujourd'hui, il atteint le 68 760 000 000 DA.

CEVITAL a créé 3494 emplois sur 9 ans (1999-2008), soit en moyenne 388 emplois par an, sans compter plusieurs dizaines de milliers d'emplois indirects que génère l'activité de CEVITAL. Elle a plusieurs centaines de sous traitants, et elle loue chaque jour près de 100 à 200 semis - Remorques.

CEVITAL est implantée au nouveau quai du port de BEJAIA à 3 KM du sud-ouest de cette ville, approximativement de la route nationale 26 soit 280 KM d'Alger, ce qui fait que cet emplacement géographique lui est bénéfique car elle se trouve approximativement de l'aéroport, du port, et de la zone industrielle d'AKBOU.

Cet emplacement lui permet aussi de posséder un quai privé, la prédisposant à l'accostage de cargo de 40 000 à 60 000 tonnes.

1.b) Activités et parts de marché :

A son lancement en 1998, le complexe CEVITAL s'est spécialisé et concentré sur la production des huiles végétales, depuis, le complexe agro-alimentaire a élargit ses activités, en effet il produit :

Huiles végétales : Avec une capacité de production de 570 000 tonnes / an, occupe une part du marché national de 70%, permettant à l'Algérie de passer du stade d'importateur à celui d'exportateur (elle exporte vers Maghreb et le Moyen Orient, en projet pour l'Europe). Elle fabrique actuellement huit catégories d'huile.

Margarinerie et Graisses végétales : Elle à une capacité de production de 180.000 Tonnes/an, occupe une part de marché national de 30% et elle exporte vers l'Europe, le Maghreb et le Moyen Orient...

Sucre blanc : Entrée en production 1^{er} semestre 2009, une capacité de production de 650 000 tonnes/an avec extension à 1 800 000 tonnes/an. Part du marché national de 85%, et pour ce qui concerne les exportations ,350 000 tonnes/an sera exporté en 2009 et 900 000 tonnes/an dès 2010.

Sucre liquide : CEVITAL a une capacité de production de 219 000 Tonnes/an matière sèche et de 326 856 Tonnes/an Sucre liquide, exportation de 25 000 Tonnes/an en prospection.

Boissons : dont on distingue :

-*Eau minérale* : Lancement de la gamme d'eau minérale « Lallakhedidja » et de boissons gazeuses avec une capacité de production de 3 000 000 bouteilles par jour.

-*Jus de fruits* : Réhabilitation de l'unité de production de jus de fruits « EL KSEUR » et le Sodas.

CEVITAL dispose de plusieurs projets sur le site Bejaia, dont trois projets ont en cours de réalisation :

1-Extension raffinerie de sucre : 1 000 0 00 T/An : entrée en production partielle Avril 2009, totale en Juin 2009.

2-Une unité de cogénération 50 MW - Production prévue en Juillet 2009.

3-Projet Corps gras El KSEUR (fabrication graisses spéciales, pâte chocolatée et fromages Analog). Et deux projets en cours de maturation :

- Une unité de trituration et d'extraction pour les graines oléagineuses capacité 3,3 millions par an.
- Une unité d'aliments de bétail d'une capacité de **750 000 tonnes/an**.¹

2) Définition de risques et dangers identifiés:²

A- Famille environnement :

- 1. Déversement Eau- sol** : Lorsque ces produits en question (liquides), s'écoulent dans le sol.
- 2. Émanation dans l'air** : Des rejets de gaz et de vapeur dans l'air atmosphérique.
- 3. Les odeurs** : Sont dues à une multitude de molécules différentes, en concentration très faible, mélangées à l'air que nous respirons.

B- Famille mécanique :

- 1. Projection d'objet** : en cas de rupture d'un réservoir pour un liquide par exemple ou fuite d'une conduite de vapeur soumise à pression, etc...
- 2. Entraînement** : Les membres du corps, les cheveux longs, certains habillements du type cravate, ceinture, manches trop longues peuvent être entraînées dans les mouvements d'arbres, de courroie, de mandrins et de tous genres.

¹ Document interne de l'entreprise, P 5.

² Document interne de l'entreprise, liste des familles des risques santé sécurité et aspects environnementaux, version 2, 12 avril 2018, P 1.

3. **Écrasement** : Le mouvement transversal ou en oscillation d'une partie d'une machine (telle que la table d'une machine-outil) par rapport à une structure fixe peut provoquer des écrasements par choc.
4. **Sectionnement** : Coupure accidentelle de quelque chose (un câble).
5. **Cisaillement** : Entaille d'un corps qui a été soumis à des forces de direction opposées (Cisaillement d'une vis).
6. **Collision** : le choc entre deux objets.
7. **Coincement** : Les membres (parfois tout le corps) peuvent être coincés entre deux pièces en mouvement l'une par rapport à l'autre ou dans un mouvement de fermeture.
8. **Coupure ou piqûre par manipulation d'objet (outil à main)** : Lésion provoquée par coupure en manipulant une pince.
9. **Chute d'objet** : Chute d'un marteau situé à une hauteur élevée par rapport au sol, pouvant engendrer un risque potentiel.

C- Famille sécurité :

1. **Explosion** : Pour que l'inflammation éventuellement explosive, de l'atmosphère se produise, les trois éléments nécessaires à la combustion doivent être réunis ;
 - Le combustible gaz ou vapeur dans certaines limites de concentration.
 - Le comburant (l'oxygène de l'air).
 - Un apport d'énergie suffisant (étincelle, flamme) ou l'élévation à une température définie (température d'auto-inflammation).
2. **Incendie** : L'incendie est le résultat d'un feu, survenu accidentellement ou allumé volontairement. N'a pas été maîtrisé à son début et a pris une extension tel, qu'il entraîne l'embrasement partiel ou total d'une forêt, d'une récolte, d'un édifice ou d'ensemble industriel et en provoque une destruction plus ou moins importante, cette destruction matérielle est souvent accompagnée d'accidents corporels plus ou moins graves et même mortels atteignant, soit les personnes se trouvant sur place au moment où le sinistre se déclare ou se développe, soit les sauveteurs qui interviennent dans la lutte contre l'incendie.
3. **Heurt** : Choc entre des choses ou des personnes qui entrent brusquement et accidentellement en contact.
4. **Trébuchement** : Perte d'équilibre en heurtant un obstacle, en faisant un faux pas ou en étant bousculé.
5. **Chute de plein pied** : Perte d'équilibre sur un sol de même niveau.
6. **Chute en hauteur** : Chute d'une hauteur au moins de 03 mètres.¹

¹ Ibid. P 2/3.

7. **Électrisation** : Action de développer des charges électriques sur un corps.
8. **Électrocution** : Passage d'un courant électrique dans l'organisme humain (violente décharge électrique pouvant être mortelle).
9. **Gelure** : Lésion de la peau ou des tissus due au gel ou à la formation de cristaux de glace dans les tissus cellulaires.
10. **Brûlure** : Les brûlures sont des lésions cutanées ou muqueuses provoquées par la chaleur, certains produits chimiques et le courant électrique.
11. **Agression** : En psychologie, selon une définition récente et relativement consensuelle, le terme d'**aggression** recouvre toute forme de comportement ayant pour but d'infliger un dommage à un autre organisme vivant lorsque ce dernier est motivé par le désir de ne pas subir un traitement pareil.
12. **Asphyxie** : C'est un terme médical signifiant l'arrêt plus ou moins long de la circulation d'oxygène dans un corps. Sans action extérieure, l'asphyxie va rapidement mener à l'inconscience puis à la mort. L'asphyxie de l'humain est une urgence médicale.
13. **Lésions oculaires** : Blessures des yeux parfois irréversibles.
14. **Implosion** : est l'inverse de l'explosion. Elle se produit lorsque la pression externe à un objet est plus grande que celle à l'intérieur et que cette différence est assez grande pour briser la résistance mécanique de ce dernier. Elle se produit soudainement au point de rupture de la résistance et projette les débris vers l'intérieur de l'objet.

D- Famille ergonomique :

1. **Geste et posture** : Geste et position de travail remplis quotidiennement par le travailleur, (levage et manutention).
2. **Déplacement** : Les séquences et les mouvements effectués par le travailleur, lorsque ce dernier remplit ces tâches.
3. **Charge mentale** : Exposition à un écran cathodique, Tableau synoptique etc...
4. **Charge sensorielle** : Conditions de travail relatives aux nuisances physico- sensorielles (Éclairage, sonore, vibrations).
5. **Fatigue visuel** : La fatigue visuelle est provoquée par la mise au point de plus en plus difficile de l'œil sous l'effet de la fatigue surtout en fin de journée après avoir travailler devant un écran pendant plusieurs heures d'affilée.
6. **Troubles musculo-squelettiques (TMS)** : Les troubles musculo-squelettiques sont provoqués par le travail sur écran qui impose une posture statique pendant de longues périodes.¹

¹ Ibid. P 4/5.

3) Le déroulement de l'enquête :

Notre enquête est déroulé dans l'entreprise « CEVITAL », on a contacté notre promoteur dans l'entreprise, il nous a fixé un rendez-vous pour la réalisation des entretiens avec les salariés le 21 avril 2018 pour une durée illimitée vue la non disponibilité totale des salariés, ainsi que celle du promoteur parce qu'il sort dans des missions de travail. Nous avons rencontrés en premier lieu notre promoteur qui nous a dirigés vers son bureau là où on a pris place et on s'est préparé, pendant une demi-heure on attendant que les salariés se dirigent vers leurs postes.

Le promoteur a organisé une rencontre avec chaque salarié de notre population d'étude, ce dernier fait appeler les salariés un par un, pour les interviewés, le premier enquêté était le chef d'équipe de l'atelier expédition de sucre solide, on s'est présentée on tant que étudiants de master 2 en sociologie du travail et la gestion des ressources humaines, on lui a expliqué notre but derrière cette enquête, ainsi que qu'on la informer sur notre thème, et s'était la même chose pour les dix autres enquêtes.

Chaque entretien nous à pris de 15 minutes à 20 minutes, et cela est dû à la non disponibilité totale des salariés ce qui nous a pris beaucoup de temps. Les entretiens se sont effectués dans le bureau de chef d'équipe de l'atelier expédition sucre solide.

Les propos des interviewés ont été recueillis par prise de note avec deux outils papiers et stylo et cela pendant un mois de 21 avril 2018 jusqu'à 22 mai 2018 vue le manque de temps chez le promoteur, ce qui nous a imposés d'attendre les journées où il est disponible.

Dans ce chapitre nous allons analyser l'ensemble des informations recueillie sur le terrain en vue d'interpréter les résultats de l'enquête et de déterminer les risques professionnels et les conditions de travail ainsi les moyens de prévention qui utilisés au sein de l'entreprise la SPA « CEVITAL ».

4) Présentation de l'échantillon :

Dans ce tableau, nous allons présenter notre échantillon d'étude, la ou on donnera les caractéristiques des enquêtés (âge, la situation familiale, niveau d'étude, poste occupé).

Tableau N°02 : Les caractéristiques des enquêtés.

enquêtés	Age	La Situation familiaries	Niveau d'étude	Poste occupé
Question N : 01	36 ans	Marié	DEUA	Opérateur niveau 3
Question N : 02	37 ans	Marié	DEUA en électrotechnique	Opérateur niveau 3
Question N : 03	30 ans	Célibataire	DEUA	Opérateur conditionneuse
Question N : 04	34ans	Célibataire	DEUA	Opérateur niveau 3
Question N : 05	32ans	Marié	DEUA	Opérateur conditionneuse
Question N : 06	39ans	Marié	DEUA en électrotechnique	Opérateur niveau 3
Question N : 07	32ans	Célibataire	universitaire	Électricien
Question N : 08	29 ans	Célibataire	Ingénieur	Superviseur processe

Question N : 09	36 ans	Marié	Ingénieur	Opérateur
Question N : 10	38 ans	Marié	DEUA	Opérateur

Notre échantillon contiens dix enquêtés et se sont des opérateurs sur machine, ce qui explique que notre population d'étude exige le niveau d'étude, cela renvoi à la complexité des tâches et la pénibilité de travail. On a choisi d'interroger les employés de différents âges afin de savoir la catégorie d'âge la plus touchée, et les différentes visions de chaque catégorie.

Comme il est motionné dans le tableau l'âge des enquêtés se varie entre 29ans et 39ans cela veut dire que la SPA « **CEVITAL** », encourage le recrutement des jeunes diplômer, ce qui explique que parmi ces enquêtes que la plupart des jeunes sont mariés et le reste célibataire.

5) Analyse et interprétation des données :

5.1) Les risques rencontrés lors de l'exécution de leurs tâches :

Les risques professionnels sont susceptibles d'entraîner de nombreux dangers tels que les accidents de travail, les maladies professionnelles ou des atteintes plus insidieuses à l'équilibre de la santé, et ses risques rencontrés sont situés parmi les catégories des risques professionnels.

Pour la catégorie des risques matériels, elle constitue une menace pour la richesse de l'entreprise qui se procède des installations, des équipements de travail ou des informations. Tandis que la catégorie des risques environnementaux s'est des risques qui peuvent atteindre le sol, l'eau ou l'aire.

Dans ce premier chapitre apporte des réponses à notre première hypothèse qui concerne les risques professionnels et les conditions de travail, dans laquelle nous avons observés que Les salariés de la SPA « **CEVITAL** », travaillent dans un endroit dangereux. Rappelons que notre échantillon d'étude est exposé aux risques touchant les salariés, à cet écart nous avons mis l'accent sur la pollution et ses dangers sur les travailleurs.

« C'est souvent l'importance de cette pollution de l'environnement qui détermine le caractère majeur de l'accident »¹, Cela est remarquable dès l'entrée de l'atelier expédition de sucre solide, la personne se trouve dans une situation de risque qui est causé par plusieurs facteurs, telle que les risques physique, mécanique...et tous ce qui est matériel et environnemental.

Les salariés de cette atelier, rencontrent toutes catégories des risques et même des risques qui provoque certains maladies ce qui a été confirmé par cet enquêté lors de l'exécution de leurs tâches « *on rencontre des risques vraiment dangereux, car travailler dans des conditions non adéquates engendre de multiples risques, exposition au risque physique, et mécanique, la poussière, ces des risques qui provoquent des maladies du Iⁿiveau* »Q01.

Cet enquêté s'est centré autour du point que les risques rencontré lorsqu'il exécute son travail, c'est des risques dangereux qui sont engendrés par l'exposition aux risques physique et mécanique, ainsi que d'autre facteur tel que la poussière qui sont les sources des maladies professionnelles.

5.2) Les causes de ses risques :

Généralement les causes des risques sont plusieurs, il y'a celle qui sont causées par des facteurs humains qui peuvent être d'origine professionnels, d'autre sont causées par le facteur technique de l'environnement qui signifie l'exposition des salariés aux différents danger, qui sont de nature physique, mécanique chimique et biologique et même de manutention, dans le milieu de travail et les facteurs liée à l'organisation de travail qui représente des insuffisances au niveau de l'organisation de travail qui peuvent être la source d'accident de travail.

Ces différents risques prouvés par les salariés de l'Entreprise SPA « **CEVITAL** » sont causés par plusieurs facteurs, tel que les risques physique, mécanique, et biologique, manutention qui provoque même des risques des produits chimiques et environnementaux comme la poussière, la fatigue, le bruit après avoir fait un travail pénible et les causes matérielles, tel que les outilles de travail.

¹ MARGOUSSIAN Nichan : « **Risque et accident industriels majeur** » Edition, Dunod, Paris, P 18.

5.3) Les conditions auxquelles les salariés sont exposés lorsqu'ils pratiquent leurs activités :

Les salariés de l'entreprise SPA « **CEVITAL** » affrontent de nombreuses conditions comme toutes les entreprises qui travaillent dans le domaine agro-alimentaire. Les conditions d'ambiances physiques de travail, on peut les regroupés on conditions d'ambiances sonores, exposition au bruit, perception des signaux auditifs, possibilité d'avoir des conversations ;

- Conditions d'ambiances thermiques : exposition au froid, a la chaleur, au courant d'air, au rayonnement thermique ;
- conditions d'ambiances visuelles : possibilité de voir l'extérieur et d'avoir de la lumière naturelle, niveau d'éclairement et d'éblouissement au poste de travail ;
- conditions d'hygiènes atmosphériques : qualité de l'aire, présence de poussière, fumé, vapeur et brouillards, impression de confinement : les vibrations, l'état du sol, état générale de l'espace de travail (propreté).

A « **CEVITAL** » la plupart des salariés souffrent des mauvaises conditions lorsqu'ils exécutent leurs travail, car ils affrontent certains conditions auxquelles sont exposés tel que : la chaleur, la poussière, les bruits sonores, ce qui a été confirmé par certains enquêtés : « *lorsque j'exécute mon travail j'affronte différentes conditions comme la poussière le manque d'aération, on est toujours dans le risque d'avoir des maladie professionnels sans oublier les opérations de chargement et de déchargement manuel qui provoque des maladies physiques* » Q2. Les salariés de cette atelier sont fréquentés a de multiples conditions, là où se trouve dans une situation de risque suivi d'un danger particulier, qui peuvent être une cause de provoquer certaines maladies professionnelles par exemple: telle que l'arthrose, rhumatisme, et l'Ernie d'escale ...etc.,

Tandis que un autre enquêté affirme que les risque professionnels revient a d'autres facteurs en disant : « *Concernant les causes des risques tous ce que je peux dire cela dépend de la situation du travail, exemple : le travail de nuit qui cause mille risques pour l'être humain, le stresse et même la négligence de la conscience morale* », Q05. D'après ce qui a été dit les causes des risques professionnels à **CEVITAL** sont causés par les risques mécanique et même biologique et le travail de nuit qui génère plusieurs maladies professionnelles et psychosociales comme les cancers de peaux, cancers des poumons, ainsi les conflits internes.

Un autre salarié qui a ajouté ce point la ou il a dit que « *l'entreprise a mis tout, pour faciliter le travail, ils ont ramenés des nouvelles mesures d'application et de nouveaux matériels de protection pour diminuer les risques professionnels* » Q06. a partir de la on peut dire que l'entreprise fait de son mieux pour diminuer les risques et d'assurer une bonne situation de travail a ces salariés. Donc **CEVITAL** reste un lieu vaste, le milieu ou les salariés peuvent être victime des risques.

Selon les résultats de notre étude nous avons constaté que les conditions de travail des salariés de la SPA « **CEVITAL** » sont décomposées en deux grandes dimensions :

A. Condition mentale : Elle se focalise sur les dispositions et les performances des salariés afin d'effectuer leurs tâches, elle joue le rôle dans les difficultés du maintien de travail, qui conduit également à la déconcentration et à la fatigue. Ceux-ci menacent la survenue des risques et des accidents de travail.

B. Condition physique : C'est tout ce qui est en relation avec l'environnement physique de travail ou les salariés sont confrontés à des nuisances et à l'exposition des différents risques comme risques physique, mécanique, chimique, manutention et biologique.

5.4) les principes de base de la prévention :

A- Les moyens les plus préventifs misent par la SPA « **CEVITAL** » à la disposition de ses salariés :

Ils convient que la SPA « **CEVITAL** » a mis en place des programmes afin de renforcer et de sensibiliser la protection de ces salariés, on a constaté que la majorité de notre échantillon confirmé l'existence de la prévention des risques, car le moyen le plus préventif et le plus pratiquer au sein de l'entreprise pour diminuer les accidents de travail chez les employés d'après ces derniers c'est la porté de la tenue de travail ,le casque ,les chaussures de sécurité, et le masque et les stop de bruit c'est sur cet élément que tous les enquêtés insiste au premier lieu, mais cela reste l'un des moyens car ce que n'a pu remarquer qu'il existe d'autres moyens noté par « **CEVITAL** » afin de protéger ces salariés, on renforçant les formations faite par l'entreprise et d'incité les travailleurs à être veillant et à l'obligation de porter des tenues réglementaires donner par l'entreprise, deux tenues celle de l'hiver et de l'été, informé l'ensemble des salariés sur les nouveaux moyens de prévention qui a été indiqué par les salariés « *le moyen le plus utilisé et le plus préventif c'est la porté de la tenue complète* » Q07.

On retient que l'Entreprise « CEVITAL » exige à ses salariés de porter de la tenue de protection pour réduire les risques au maximum et d'assurer une haute protection a ses salariés un autre enquêté ajoute : « *Le moyen le plus préventif a « CEVITAL » c'est les équipements de protection individuels (E.P.I) et aussi il nous envoi pour faire des formations afin de sensibiliser et de renforcer la prévention* »Q04.

B- Existence des contrôles médicaux :

Tous les travailleurs de « CEVITAL » quel que soit leurs catégories professionnelles sont soumises à des contrôles médicaux régulièrement une fois par an, cela explique l'exposition des travailleurs à des multiples menaces. Nos enquêté déclarent qu'il existe des contrôles médicaux ce qui explique que la santé des salariés est sous conscience des responsables de « CEVITAL ». Quelques enquêtés témoignent on disant : « *oui, on est vraiment soumis a des contrôles médicaux une visite générale, la prise de sens, une radiographie s'il se doute de quelque chose ils nous envoient chez un spécialiste* »Q06.

On déduit que « CEVITAL ». a mis des contrôles médicaux au sein de l'entreprise annuellement, cela veut dire que les salariés sont soumis a des visites médicales, radiographie, prise de sang (bilan), et si le salarié rencontre un problème de santé détecter par le médecin au moment de la visite, il sera envoyé chez un spécialiste pour se soigner. Cela explique que tous les salariés subissent des contrôles médicaux ceci explique l'exposition des travailleurs à des différentes risques professionnels.

5.5) les principes de bases de la formation :

Ils convient que la SPA « CEVITAL » a mis en place des programmes on renforçant les formations faite par l'entreprise elle-même on envoyons ces salariés vers l'extérieur pour se former, ainsi des affichages à l'intérieur de l'entreprise.

On remarque ici que les services concernés de la sécurité au sein de l'entreprise donne une grande importance à la formation de la sécurité industrielle et instruit ces travailleurs de toutes sort de risque ce qu'à nous à témoignés quelques travailleurs sur leurs considérations à ce domaine « *oui, on est vraiment soumis à des formations très intéressantes et satisfaisantes aux qu'elle le travailleur connaisse au moins les phases de première secours avant que les agents spécialisé interviennent en cas d'accident* »Q03.

A cet effet un autre salarié nous confirme en exprimons que «*en question de formation, je dirais qu'ils font de leurs mieux, en est soumis a des formations spécialisé sur la sécurité industrielle pour chaque année* »Q10.

On déduit que la SPA « CEVITAL » a mis des moyens très légitime dans le domaine de formation au sein de l'entreprise annuellement, cela veut dire que les salariés sont soumis a des formations spécialisé dans la sécurité industrielle, et a travers leurs déclarations en à pu constater que l'entreprise « CEVITAL » se base et s'intéresse à la sécurité industrielle dont l'objectif d'offrir les moyens nécessaire à ces salariés pour améliorer leurs rendement et dans le but de protégé la santé des travailleur.

Dans notre recherche et à partir des résultats obtenu pendant notre enquête on a pu confirmer nos points d'interrogations sur les natures des risques professionnels et les conditions de travail aux quels les travailleurs sont affrontés, ainsi que les moyens de prévention utiliser au sein de l'entreprise laSPA « CEVITAL ».

On se concentrant sur la catégorie d'exécution et se sont les travailleurs qui sont on contact direct avec le terrain ce qui explique le fait de être face au danger et l'exposition à des multiples conditions dangereuses confirmés par les salariés de cette organisation, le sentiment d'être exposer au danger accompagne toujours les salariés. Ils sont toujours dans une situation de risque malgré les améliorations apportées qui s'est produit pendant ses dernières années, mais cela reste insuffisant et on quelque sorte une cause pour plusieurs accidents de travail et des maladies professionnels tel que le rhumatisme, l'arthrose, les allergies, les maux de têteQui sont du a l'exposition à la poussière et le bruit, et à l'utilisation de la force physique.

Les mauvaises conditions de travail causent de nombreuses accidents de travail sont à la fois humaines et matérielles. ce qui explique le sentiment des salariés de ne pas être en sécurité et le fait de être à chaque fois en danger et au risque et c'est pour cela que l'entreprise a pris les moyens essentiels, pour le bien-être de ses salariés malgré les contrôles effectuer par le responsable concernant la question de l'hygiène et de sécurité, mais la majorité des enquêtes insistent sur le fait que l'hygiène reste essentiel.

6) Améliorations souhaitées par les employés de la SPA « CEVITAL ».

Une fois avoir terminé de questionner les salariés de l'entreprise « **CEVITAL** » on a peut noter quelques améliorations souhaités par ses derniers tel que :

- Renforcer l'hygiène et lui accorder beaucoup d'importance ;
- Respecter le facteur humain ;
- Renforcer le facteur de sécurité.

7) Vérification des deux hypothèses :

Une fois avoir accompli notre enquête sur le terrain, nous allons confirmer ou infirmer nos hypothèses qui traitent les risques au travail et les moyens de prévention au sein de l'entreprise : la SPA « **CEVITAL** », après la phase de recueille des informations et d'analyse, nous avons procédés à la vérification des hypothèses suivantes :

Premiers hypothèse :

➤ « *l'amélioration des conditions de travail réduit les risques professionnels* ».

Notre première hypothèse qui porte sur : les différentes risques professionnel set les conditions de travail auxquelles les employés de la SPA « **CEVITAL** » sont exposés tel que les risques physique, mécanique biologique.....provoque des accidents de travail et des maladies à caractère professionnel comme le rhumatisme, l'arthrose.....etc., est confirmée sachant bien que les salariés sont exposés à la poussière le bruit et pour différentes raison pendant l'année qui peuvent nuire à leur état de santé et provoquant beaucoup de maladies.

Tout d'abord, les conditions de travail existant au sein de la SPA « **CEVITAL** » d'après les interrogés sont souvent difficiles et assez difficiles, et cela renvoi à la nature de l'activité exercée et qui demande de fournir beaucoup d'effort physique, car la catégorie la plus touchée se sont ceux qui sont à l'exposition aux différents conditions et leur contact direct avec la machine et les outils, les équipements de travail et les engins qui se traduisent à des accidents et des maladies professionnelles.

Nous avons constatés que la majorité des employés jugent que les conditions qu'ils affrontent sont défavorables, puisque c'est un milieu qui est à la fois dangereux et risqués et qui engendre des accidents de travail régulièrement. Toute fois, une minorité suppose qu'elles sont favorables vis-à-vis des conditions de travail dans lesquelles ils exercent leurs activités, car ils sont loin d'être toucher par les risques professionnels.

On termine par les résultats concernant les accidents et les maladies provoquées par la nature du poste, nous avons pu déduire que la plupart des employés atteint des accidents et des maladies causées par le milieu professionnel, vue le contact direct avec la machine (humidité, poussière, bruit, courant d'air, la chaleur), et la complexité des tâches (charge lourde, la manutention manuelle).

Ce qui aboutit en fin de compte à la confirmation de la première hypothèse qui stipule que : « *l'amélioration des conditions de travail réduit les risques professionnels* »

Deuxième hypothèse :

➤ « *L'application des mesures de sécurité et de prévention diminue les accidents et les maladies professionnelles* ».

À partir des résultats recueillis, nous pouvons constatés qu'il existe une ignorance de l'application des mesures de sécurité chez les employés, cela est confirmé d'après les réponses des enquêtés qui ont témoignés d'une manière objective, sur le fait que l'entreprise « **CEVITAL** » mis en disposition des programmes et des plans d'interventions signalisés à l'intérieur de l'entreprise (afficher) mais les travailleurs ne prennent pas les choses au sérieux. Ce qui mène à la confirmation de notre deuxième hypothèse.

Cela veut dire que les employés de la SPA « **CEVITAL** » souffrent de la mise en application de certains travailleurs à la disposition des plans et des programmes de la prévention dans l'entreprise, mais cela ne veut pas dire que les responsables.

Ignorent la situation dans laquelle ces employés travaillent, car nous avons synthétisé que ces derniers disposent d'une gestion préventive basée sur la sensibilisation et la formation des travailleurs afin d'éviter les risques d'accidents et de lutter contre les maladies qui touche à la santé de ces employés.

Malgré que les responsables rencontrent des difficultés qui les empêchent de mener une bonne manière leurs travail, car la plupart des travailleurs souffrent de stress et de fatigue vue la nature de l'activité exercée qui est physique et pénible malgré l'existence des moyens équitable pour éviter tous les accidents dangereux et l'exposition aux différentes des maladies.

L'entreprise donne toute la liberté aux employés d'exprimer leurs insatisfactions et leurs réclamations afin de détecter une bonne gestion sans aucun problème, mais cela n'empêche que ces employés ne prend pas en considération les moyens mise à leurs disposition afin de se protéger de tel ou tel risque, qui explique le manque de vigilance chez les employés de cette entreprise.

Ce qui aboutit en fin de compte à la confirmation de la deuxième hypothèse qui stipule que : « *L'application des mesures de sécurité et de prévention diminue les accidents et les maladies professionnelles* ».

Conclusion

Conclusion :

Bien que le travail comme source de revenu et aussi facteur de reconnaissances sociale et d'une influence positive sur l'individu, notre travail à présenté les facteurs nocifs du milieu du travail professionnels, d'un impacte néanmoins considérable, qui sont l'objet de la prévention.

A travers l'étude que nous avons mené tout au long de ce travail, et d'après l'analyse et l'interprétation des résultats que nous avons obtenu suite à un guide d'entretien réalisé sur un échantillon de salariés au sein de l'entreprise laSPA « **CEVITAL** » on a remarqué qu'il existe plusieurs et différents risques au milieu de travail particulièrement à l'intérieur de l'entreprise. C'est pour cela que chaque entreprise que se soit étrangère ou algérienne doit prendre en considération la prévention et la sécurité, pour assurer un climat favorable aux travailleurs.

En s'inspirant des données du terrain, il en ressort que l'amélioration des conditions de travail et les stages de formation spécialisée de la part de l'entreprise jouent un rôle important qui influence sur le degré de prévention et la limitation des risques professionnels.

Donc le domaine de la prévention des risques professionnels est très vaste, et en développement progressif, à cause des nouvelles technologies et les formations acquises, dans ce sujet, a cet effet, il faut assez d'efforts de la part des responsables de service d'hygiène et de sécurité pour contribuer à la construction d'une culture de la sécurité dans l'entreprise sans Négliger en parallèle le rôle important des salariés dans ce domaine.

Concernant les objectifs de l'amélioration des conditions de travail et les stages de formation, on a constaté que la plupart sont pour la satisfactions des besoins individuels des travailleurs et aussi celle de l'organisation qui est un objectif à long terme qui vise la vie des travailleurs et précisément de point de vu matériel, de satisfaire les besoins intellectuels et organique par un salaire intéressant, un milieu de travail adéquat et qui dispose de tous les moyens nécessaire pour garantir cette satisfaction.

Et dans l'idéal, offrir aux travailleurs des formations spécialisées encadré par des spécialiste en organisation de travail et en sécurité de travail, améliorer les condition de travail et satisfaire les besoin de chaque salariés pour une limitation et une prévention contre les risques et pour un climat convenable aux travailleurs.

Finalement, on peut dire que ce travail reste une étape importante dans la recherche scientifique, qui concerne le phénomène des risques professionnels et les moyens de prévention au sein des entreprises algérienne, surtout avec le changement qui touche les modes de productions et de travail, dans le but de comprendre les changements sociaux dans le monde de travail.

Liste bibliographique

Liste bibliographique :

1) Les ouvrages :

1. ALAIN Meignant, **Ressources humaines, déployer la stratégie**, édition liaisons, paris, 2000.
2. ANSELM (B) et ALBASINI (F), **Les risques professionnels**, édition Nathan, PARIS, 1998.
3. Bernard Cadet et Dango Rémi Kouabenan, **Evaluer et Modéliser les risques apports et limites des différents paradigmes dans le diagnostic de sécurité** édition PUF/travail humain, Paris ; 2005.
4. BERNARD. MT, DANIEL Crozet, **Gestion des ressources humaines** Jérone édition, édition Nathan, 1988.
5. BUHL(M) et CASTELLETTA(A), **Accident du travail et maladie professionnelle** 2^{ème} édition, Delmas, Paris.
6. C, Piganiol, **Technique et politique d'amélioration des conditions de travail**, édition entreprise moderne, Paris, 1980.
7. CADIN et al, **gestion des ressources humaines, pratique et éléments de théorie** édition DUNOD, paris.
8. CHABOUD (DJ) et MOUTON (J), **la sécurité en entreprise**, édition Dunod, Paris, 2003.
9. CITEAU Jean Pierre, **gestion des ressources humaines**, 2^{ème} édition, Armand Colin, Paris, 1997.
10. CLAUDE LOUCHE, **psychologie sociale des organisations**, édition Dalloz, paris, 2002.
11. DEKEYSER Véronique et autre **Analyse les conditions de travail** Les édition entreprise moderne d'édition, paris, 1982.
12. DI VERREZ Jean, **Améliorer les conditions de travail** 2^{ème} édition, entreprise moderne d'édition, paris, 1979.
13. DIMITRI.W, **les ressources humaines**, 2^{ème} édition organisation, paris, 1999.
14. DUNONT(A), **Santé et sécurité au travail et fonction publique** édition Masson, PARIS, 2000.
15. GAY boustang, **Le travail autrement**, édition bordas, Paris, 1982.

16. GERARD(C), vocabulaire juridique, 5^{eme}édition presses universitaire de France, PARIS, janvier, 1999.
17. Grawitz, Madeleine, lexique des sciences sociales, 7émeédition, Dalloz, paris, 2000.
18. HENRI-JOEL TAGUM FOMBENO, Sécurité, hygiène et médecine du travail en Afrique francophone, édition, Amazon, France.
19. ISABELLE BALTY et al, Risque biologique en milieu de travail, édition INRS, Paris, décembre, 2008.
20. ISABELLE Corréard, PATRICK Anaya, PATRICK Brun, Sécurité, hygiène et risques professionnels, édition Dunod, Paris 2001.
21. ISABELLE ROGEZ, risques psychosociaux : de quoi parle- t – on ?, édition université de Mons (UMONS), paris, janvier2010.
22. JEAN- MARIE PERETTI, Gestion des ressources humaines, 15éme édition Vuibert, France, 2008.
23. Jean Marie Peretti, Les conditions de travail, 2008.
24. JEAN PIERRE July, évaluer les risques professionnels, édition Afnor, Paris 2006.
25. JEAN Pierre Moutoun, JACK Chaboud, La sécurité en entreprise, édition Dunod, Paris.
26. LAZARD, économie de l'entreprise, collection c'est facile.
27. LETHIELLEUX Laëtitia, l'essentiel de la gestion des ressources humaine 5èmeédition, paris, 2011.
28. M. LORTIE, manutention : prise d'information et décision d'action édition P.U.F / le travail humain, paris, 2002.
29. M.RUTTIMANN et al, Le risque d'intoxication chimique, Edition (pas cité), paris, 2004.
30. MARGOUSSIAN Nichan : « Risque et accident industriels majeur »Edition, Dunod, Paris.
31. MARIE NOEL et al, les conditions de travail, entreprise d'édition, paris, 1982.
32. MICHEL GOLLAC, SERGE VOLKOFF, les conditions de travail, édition la découverte, paris, 2000.
33. Nichan Margossiane, risques professionnels, 2^{ème}édition Dunold, Paris, 2003, 2006.
34. Odile JOINT-LAMBERT, Laure MACHU, « Mars 1975 : premier accord sur la santé au travail, Santé & Travail, octobre 2007.
35. PERETI Jean marie, ressources humaine et gestion du personnel, 2^{ème} édition, Vuibert, Paris, 1998.

36. PHILIPPE ASKENZY et al, *Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser*, édition INSEE, paris, novembre 2007.
37. Pierre Louart, Maslow, Herzberg et *les théories de contenu motivationnel*, Édition CLAREE, Paris, 2002.
38. PLANE Jean -Michelle, *Théorie des organisations*, 2éme édition, Dunod, Paris, 2003.
39. SANDRA Curaba, YANNICK Jarlaud, SALVATORE Curaba, préface de MICHEL Ledoux, Évaluation *des risques, comment élaborer son document unique ?* Afnor, 2^{ème} édition, 2009.
40. SEGUIN Gérard, *Gestion Opérationnelle des équipes*, édition Dunod, Paris, 2005.
41. SEGUIN.S, *sociologie du travail*, édition découvert, paris, 1999.
42. SEKIEU et al, *Gestion des ressources humaines*, Boeck université, les éditions quatre line, 1993.
43. Shimon L. et autre : *La gestion des Ressources humaines, tendances, enjeux et pratiques actuelles*, 3em Edition. Paris, Octobre, 1997.
44. SILEM Ahmed, ALBERTANI Jean Marie, *lexique d'économie*, 7^{ème} édition, Dalloz, Paris, 2002.
45. SOYER J, *Fonction Formation*, édition d'organisation, paris, 1999.

2) Ouvrage méthodologique :

Angers, Maurice, *Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines*.

Antoine LAVILLE, Catherine TEIGER, «*Ergonomie et économie du travail. Questions de méthodes* », *Cahiers Irep/développement*,

Grawitz, M, *méthode des sciences sociales*.

Loubet, Delbayle (Jean-Louis) ; *Initiation Aux méthodes Des Sciences Sociales* éd L'Harmatlon, Paris, 2000.

Soulet, M-H., «*La recherche qualitative ou la fin des certitudes* » dans deslauriers, J-P. (sous la direction de), les méthodes de la recherche qualitative.

3) Dictionnaire :

- ALAIN Bruno, Dictionnaire d'économie des sciences social, ELLIPSES, PARIS, 2005.
- ALAIN Belton, Dictionnaire des sciences économique, édition Dalloz, Paris, 2000.
- PERETTI Jean-Marie, Dictionnaire des ressources humaines, édition Vuibert, Paris, 1998.
- Nicolas Zay, Dictionnaire manuelle gérontologie Sociale, Édition Amazone Paris, 1982.
- Sécurité professionnelle, Microsoft encarta, 2009.

4) Manuels :

- AGENCE (I S P C), Guide pour une démarche de prévention des risques professionnels, édition PEFC, France, avril 2012.
- Bernaud Claude-Alain et al ; introduction à l'hygiène du travail Édition institut universitaire Romand, Paris, 2007.
- BI T RAPPORT DIRECTEUR GENERALE, un travail décent, conférence internationale du travail, 87e session, 1999.
- BILLANS &Rapports conditions de travail Bilan 2014 (conseil d'orientation sur les conditions de travail), paris, 2015.
- Deslauriers, J-P., Recherche qualitative .Guide pratique, McGraw-HILL éditeurs, Montréal, 1991.
- Directeurs des structures « CEVITAL », manuel de sécurité, version 01, Bejaïa, Novembre 2006.
- Document interne de l'entreprise.
- Document, institut national de la prévention des risques professionnels INPRP, projet de profil national de santé et sécurité au travail, Algérie, janvier, 2006.
- Document interne de l'entreprise, liste des familles des risques santé sécurité et aspects environnementaux, version 2, 12 avril 2018.
- FPR Group-Conseil, Guide de gestion des ressources humaines, Québec, 2003.
- Guide : INSTITUT De Prévention Des Risques Professionnels ; Hygiène, Sécurité et Environnement.
- Institut national de l'environnement industriel et des risques (INERIS). Les risques professionnels, France, 1999.
- Journal officiel de la république algérienne, l'hygiène, la sécurité et la médecine du travail, Article 3, Alger, 26 Janvier 1988.

- Ministre de la santé, Manuel de santé au travail, édition OMS, Afro.
- NICHAN Margossia, guide pratique des risques professionnels, 2^{ème} édition, Dunod, Paris, 2003.
- TADJINE Rachid, Guide de la sécurité sociale, édition Dahlab, ALGER.
- Journal Officiel de la République Algérienne n°04, 28 Dhoul Kaada 1425, 09 Janvier, 2005.

5) Thèses et mémoires :

- J. Robert TCHOBANIAN, L'amélioration des conditions de travail et l'évolution des règles de gestion du travail, thèse pour le doctorat en économie et sociologie du travail, Université d'Aix-Marseille II, LEST-CNRS, 1988.

6) Site internet :

- http://www.carsat-alsacemoselle.fr/sites/carsat-alsa_cemoselle.fr/files/diabarb.pdf.
- <http://www.Commission universitaire de sécurité et de santé au travail.fr>.
- <http://www.ast74.fr/fr/information-santé-travail /évaluation –des-risques /id-70-évaluation>.
- <http://www.amelio.fr> /assures/droit et démarches/par situation médical.
- <http://www.travail.gov.fr> /étude-recherche statistique/organisation syndicale.
- <http://www.formafrance.fr/les-9- principes-generaux-de-prevention.html>. Article, 03 avril 2015.
- <http://www.inris.fr/demarche/protection-individuelle.html>.
- <http://www.inrs.fr/demarche/protection-collective.html>.
- <http://www.intefp-sstfp.travail.gouv.fr> article, 02-03-2012.
- <http://www.travail-emploi.Gouv.fr>.

Annexes

Les données personnelles :

- ✓ Age :
- ✓ La situation familiale :
- ✓ Niveau d'étude :
- ✓ Poste occupé :

Axe N° 01 : sur les risques professionnels :

1. Quels types de risque avez-vous au sein de l'entreprise « CEVITAL » ?
2. Vous adaptez-vous à votre poste de travail ?
3. Quels sont les moyens de protection qui existent dans votre poste de travail ?

Axe N° 02 : sur les conditions de travail :

4. Quelles sont les situations de travail qui peuvent présenter des risques pour votre santé?
5. Pourquoi il est essentiel que la direction se préoccupe de la sécurité des travailleurs ?
6. Que représente la sécurité de travail pour vous ?

Axe N° 03 : sur la prévention :

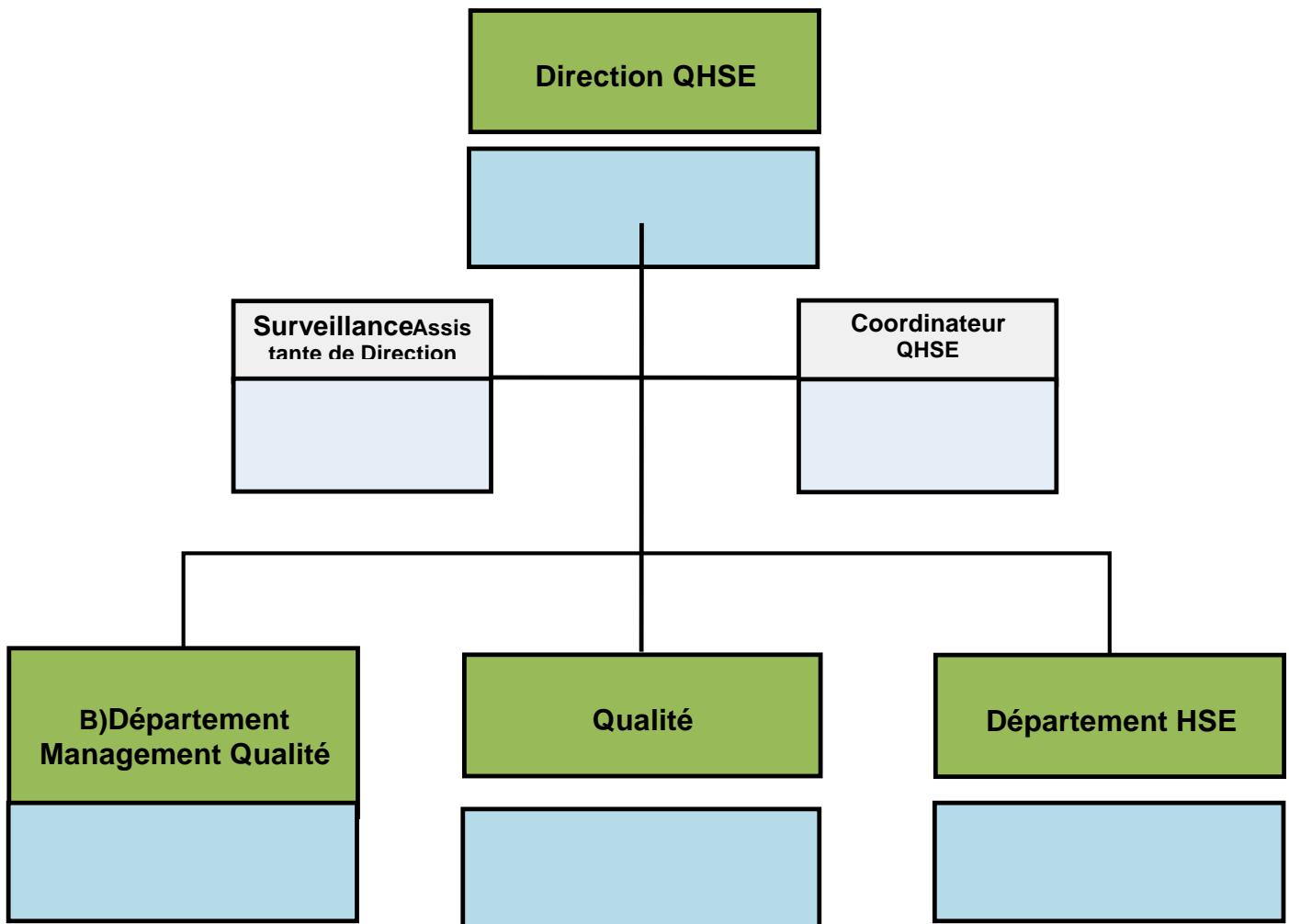
7. Que feriez-vous pour prévenir les accidents du travail ?
8. Quelles sont les règles et les consignes ou bien les équipements et les matériels de sécurité proposée par l'entreprise ?

Axe N° 04 : sur la formation :

9. Comment vous considérez la formation dans le programme de sécurité et d'hygiène ?
10. Quels genres de formations que vous suivez pour pouvoir faire votre travail en toute sécurité ?

Annexe N°2 :

l'organigramme de la direction QHSE



Annexe N° 03 :

l'organigramme du département HSE

