



جامعة بجاية  
Tasdawit n Bgayet  
Université de Béjaïa

Université Abderrahmane Mira Bejaia  
Faculté des Sciences Humaines et Sociales  
Département de Sociologie

## Mémoire de fin de cycle

En vue de l'obtention du diplôme de Master en Sociologie

Option : Sociologie des Organisations et de Travail

### Thème

# Impact des conditions de travail sur les risques professionnels Cas pratique : ALCOST SPA BEJAIA

**Préparé par :**

MEDDOUR DJIDA

**Encadrant**

M. BOUFEDDA EL AMIN

Année universitaire 2022/2023

## *Dédicaces*

*À ma famille bien-aimée,*

*En ce jour de réussite et d'accomplissement, je tiens à dédier ce travail à vous, mes piliers et ma force inébranlable, vous avez été mon soutien constant tout au long de mes années d'études, et je suis infiniment reconnaissante de votre amour, et votre encouragement. Votre présence dans ma vie a rendu cette réalisation possible.*

*Avec tout mon amour Djida.*

## *Remerciements*

*Merci à toutes les personnes qui ont offert leur soutien, leur expertise et leurs encouragements tout au long de ce processus.*

*Mes sincères gratitudees à M. Elamin BOUFEDDA pour la qualité de son encadrement, ainsi qu'au nombre du Jury pour l'intérêt qu'ils ont porté à mon travail en acceptant d'examiner mon mémoire et de l'enrichir par leurs recommandations.*

*Je suis honoré d'avoir bénéficié de votre engagement à l'égard du succès de ce mémoire.*

*DJIDA.*

## Liste des abréviations

**ANACT:** L'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail.

**AT:** Accident de travail.

**CHSCT:** Comité d'hygiène et sécurité et des conditions de travail.

**CNAS:** Caisse nationale des assurances sociales.

**CNHS:** Conseil national d'hygiène, et de sécurité.

**CRAM:** Caisse nationale d'assurance maladie.

**DGSS:** Direction générale de la sécurité sociale.

**DRT:** Direction des relations du travail.

**IGT:** Inspection générale du travail.

**INPRP:** Institut national de la prévention des risques professionnels.

**INSP:** Institut national de santé publique.

**IP:** Incapacité permanente

**NFOT:** Nouvelles formes d'organisations du travail.

**RP :** Représentant personnel.

# SOMMAIRE

## *Introduction*

### *Chapitre I : Cadre méthodologique de la recherche*

Préambule.....	5
1. Raisons du choix du thème.....	5
2. Objectifs de la recherche .....	5
3. Problématique.....	5
4. Hypothèses de la recherche .....	8
5. Analyse conceptuelle : .....	9
6. Méthode et techniques utilisées.....	11
6.1. La méthode utilisée :.....	11
6.2. La technique utilisée : .....	12
7. La population et l'échantillon .....	12
8. Aléas de terrain.....	14

### *Chapitre II : Les conditions de travail*

1. Les dimensions complexes du travail : de la production aux satisfactions sociales : ...	16
2. Aperçu historique des conditions de travail : .....	17
3. Définition des conditions de travail : .....	17
4. Les théories relatives aux conditions de travail : .....	18
5. Les composantes des conditions de travail : .....	19
6. Les enjeux des conditions de travail : .....	20
7. Mesurer les conditions de travail : .....	21
8. Optimisation des conditions de travail : vers une meilleure qualité de vie professionnelle : .....	22
9. Les organismes intervenant pour l'amélioration des conditions de travail :.....	25

10. L'importance de l'amélioration des conditions de travail :.....	27
---	----

### ***Chapitre III : Les risques professionnels et préventions***

Préambule.....	29
Section01 : Les risques professionnels.....	29
1. Le risque et les principales causes de dommage:.....	29
2. Les composants du risque : .....	29
4. Les catégories des risques: .....	30
5. Définition des risques professionnels :.....	31
6. Les Sources des risques professionnels :.....	31
7. Les différents risques professionnels : .....	31
8. Les conséquences des risques professionnels : .....	35
9. L'assimilation de la période d'accident de travail à une période de travail :.....	39
Section02 : La prévention des risques professionnels.....	40
1. Définition de la prévention des risques professionnels :.....	40
2. Les objectifs et les enjeux de la prévention : .....	40
3. Les principes de prévention : .....	41
4. Préventions des risques professionnels :.....	41
5. Les acteurs de prévention des risques professionnels :.....	42
6. L'action de ces organismes : .....	44

### ***Chapitre IV : Présentation du terrain d'étude***

Présentation de l'unité de Bejaia .....	47
1. Historique de l'unité :.....	47
2. Domaine d'activité de l'Unité de Bejaïa :.....	49
Système d'Organisation de l'unité de Bejaïa .....	51
Attribution des services de l'Unité :.....	51
1. La direction de l'unité :.....	51

## *Chapitre V : Analyse et interprétation des résultats de la recherche*

Préambule.....	55
1. Les caractéristiques de la population d'étude : .....	55
2. Analyse et interprétation de la première hypothèse .....	60
3. Synthèse et résultat de la recherche : .....	72
<i>Conclusion</i> .....	79

### *Bibliographie*

### *Annexes*

## Liste des tableaux

N°	Tableau	Page
01	Présentation des enquêtés selon le sexe	<b>55</b>
02	Répartition des enquêtés selon l'âge	<b>56</b>
03	Répartition des enquêtés selon leur situation matrimoniale	<b>57</b>
04	Répartition des enquêtés selon le niveau d'instruction	<b>57</b>
05	Répartition des enquêtés selon le statut	<b>58</b>
06	Répartition des enquêtés selon l'ancienneté de poste	<b>59</b>
07	Répartition des enquêtés selon leur type de contrat	<b>59</b>
08	La répartition de l'échantillon selon la satisfaction de l'organisation de travail	<b>60</b>
09	Répartition de l'échantillon selon l'évaluation de la gestion de l'horaire travail	<b>61</b>
10	Répartition de l'échantillon selon la Présence de contrainte de charge de travail excessif par poste	<b>62</b>
11	Répartition de l'échantillon selon l'opportunité de participer aux prises de décision de travail	<b>63</b>
12	Répartition de l'échantillon selon l'importance accordée à la sécurité et à l'hygiène des employés selon l'entreprise	<b>64</b>
13	Répartition de l'échantillon selon la satisfaction de la disponibilité et de l'adéquation des ressources matérielles nécessaire pour le travail	<b>65</b>
14	Répartition de l'échantillon selon l'impact de l'organisation du travail sur la santé physique et mentale	<b>66</b>
15	Répartition de l'échantillon selon le niveau de stress lie aux contraintes et aux exigences du travail.	<b>67</b>
16	Répartition de l'échantillon selon l'exposition aux risques dans le cadre du travail.	<b>68</b>
17	Répartition de l'échantillon selon les risques potentiels que les travailleurs sont exposés	<b>69</b>
18	Répartition de l'échantillon selon les victimes d'accidents ou de maladies liées au travail	<b>70</b>
19	Répartition de l'échantillon selon les mesures de protections adoptées par le responsable pour garantir la sécurité au travail	<b>71</b>
20	Répartition de l'échantillon selon le Souhait des employés d'améliorations dans les conditions de travail et la prévention des risques.	<b>72</b>

## Liste des figures

N°	Tableau	Page
<b>01</b>	Les nouvelles formes d'organisation du travail (NFOT)	<b>24</b>
<b>02</b>	Pyramide de BIRD	<b>37</b>

# **Introduction**

### Introduction

Le travail occupe une place cruciale dans notre vie, non seulement en tant que moyen de subsistance, mais également en tant que vecteur d'épanouissement personnel. Depuis une décennie, la société a pris conscience de l'importance d'améliorer les conditions de travail pour garantir la sécurité et le bien-être des travailleurs. Cette prise de conscience a conduit à des actions discrètes mais définies de la part des entreprises et des syndicats en vue d'améliorer les conditions dans lesquelles les individus exercent leur activité professionnelle.

En tant que terrain d'étude essentielle pour les sociologues, le monde de travail reflète les dynamiques sociales, économiques et organisationnelles qui structurent nos sociétés. Parmi les nombreux aspects à explorer dans ce domaine, l'impact des conditions de travail sur les risques professionnels représente un enjeu majeur. En effet, les conditions dans lesquelles les individus exerçant leur activité professionnelle peuvent avoir des conséquences significatives sur leur santé, leur sécurité et leur bien-être.

Les conditions de travail jouent un rôle dans la vie des travailleurs, et ont un impact direct sur leur bien-être physique, mental et social. L'étude des conditions de travail et de leurs conséquences est un domaine d'intérêt majeur dans le domaine de la sociologie du travail et des organisations. L'un des aspects les plus importants de cette étude concerne l'impact des conditions de travail sur les risques professionnels.

Les risques professionnels se réfèrent aux dangers et aux menaces auxquels les travailleurs sont exposés dans leur environnement professionnel. Ils peuvent être de nature physique, chimique, biologique, psychosociale ou ergonomique. Les conditions de travail, telles que le niveau de bruit, la température, l'éclairage, la charge de travail, les horaires, la sécurité des équipements, la communication interne, la qualité des relations sociales, etc., ont une influence directe sur la survenue et l'ampleur des risques professionnels.

Il convient également de souligner que les risques professionnels ne se limitent pas seulement aux travailleurs individuels. Ils peuvent également avoir des répercussions sur l'organisation dans son ensemble, notamment en matière de coûts liés aux accidents du travail, aux maladies professionnelles, à l'absentéisme, à la baisse de la productivité et à la réputation de l'entreprise.

Face à ces enjeux, la sociologie du travail et des organisations joue un rôle capital dans l'analyse des conditions de travail et de leurs conséquences. Elle s'intéresse à la manière dont les facteurs sociaux, économiques et organisationnels influencent les conditions de travail et

les risques professionnels. Elle examine également les mécanismes de régulation et de prévention des risques, tels que la législation du travail, les normes de sécurité et les pratiques de gestion des ressources humaines.

Le présent mémoire se focalisera sur l'impact des conditions de travail sur les risques professionnels. Il examinera comment les conditions dans lesquelles les individus exerçant leur métier peuvent influencer leur sécurité et leur santé au travail. Les risques professionnels englobent une multitude de facteurs, tels que les dangers physiques, les contraintes psychosociales, les troubles musculo-squelettiques, les problèmes liés à l'organisation du travail, et bien d'autres encore.

Pour approfondir notre explication de cette relation complexe, ce mémoire est divisé en deux parties complémentaires : une partie théorique et une partie pratique

**Chapitre1** : la construction méthodologique de notre étude qui représente ; les raisons de choix de thème, les objectifs de la recherche, la problématique, les hypothèses, la définition des concepts clés, la méthode et technique utilisées, la population et l'échantillon et enfin aléas de terrain.

**Chapitre2** : Représente les conditions de travail au sein des entreprises.

**Chapitre3** : Représente les risques professionnels et préventions.

**Section1** : Les risques professionnels.

**Section2** : La prévention des risques professionnels.

**Chapitre4** : Représente la présentation de l'organisme d'accueil.

**Chapitre5** : Représente l'analyse et l'interprétation des données collectées de la première et la deuxième hypothèse.

Enfin nous allons terminer notre travail par une conclusion.

# **Partie théorique**

# *Chapitre I : Cadre méthodologique* **de la recherche**

## **Préambule**

Le premier chapitre d'une recherche doit suivre une méthodologie conforme aux normes de la recherche scientifique. Dans ce contexte, nous aborderons initialement les motivations qui ont conduit à notre choix de thème de recherche. Nous poursuivrons ensuite en présentant la problématique et les hypothèses qui l'accompagnent. Par la suite, nous fournirons des définitions précises des concepts clés qui seront utilisés tout au long de notre étude.

### **1. Raisons du choix du thème**

- L'importance du sujet ; La question des conditions de travail revêt une importance majeure dans le domaine de la sociologie, en particulier dans la branche dédiée à l'étude du travail. En effet, elle constitue un sujet central de préoccupation, étant donné son impact sur le bien-être des travailleurs au sein de leur environnement professionnel.

### **2. Objectifs de la recherche**

Chaque étude scientifique ou recherche vise des objectifs à atteindre, à travers notre étude nous voulons réaliser les objectifs suivants :

- Évaluer l'incidence des conditions de travail sur les risques professionnels : L'objectif principal de cette recherche est de mesurer et d'analyser l'impact conditions de travail sur les risques professionnels auxquels les travailleurs d'ALCOST Bejaia sont exposés.
- Examiner les facteurs organisationnels liés aux conditions de travail qui peuvent contribuer aux risques professionnels.
- Potentiel de développement professionnel ; Aider à développer des compétences en recherche, ces compétences peuvent être utilisé pour une carrière professionnelle future.

### **3. Problématique**

Les entreprises jouent un rôle essentiel dans le monde professionnel en offrant des opportunités d'emploi aux travailleurs, leur permettant ainsi de subvenir à leurs besoins financiers et de développer leurs compétences professionnelles. Elles poursuivent un objectif de réalisation des bénéfices et avec agir augmenter leurs activités.

Les individus désirent non seulement trouver un emploi, mais aussi un emploi de qualité. Des aspects tels que la rémunération, l'organisation et les conditions de travail, les politiques permettant d'équilibrer la vie professionnelle et les responsabilités familiales, la non-discrimination, et la protection contre le harcèlement et la violence au travail, sont des éléments essentiels du rapport employeur-salarié et de la protection des travailleurs. Les conditions de travail englobent un large éventail de sujets et de questions, qu'il s'agisse des heures de travail (durée, pauses et horaires) à la rémunération, en passant par les conditions physiques et les contraintes psychologiques sur le milieu de travail.<sup>1</sup>

Certaines entreprises offrent des conditions de travail favorables à leurs travailleurs, tant sur le plan physique que social et organisationnel. Cependant, d'autres ne sont pas en mesure de fournir de telles conditions adéquates, ce qui entraîne que des travailleurs associée une piètre qualité de vie au travail à des conditions organisationnelles inadéquates pour répondre à leurs besoins et préférences en matière de santé et de sécurité au travail. Comme le souligne Christophe Dejours « *il y a aussi une souffrance chez ceux qui travaillent, une souffrance exercée par la hiérarchie : les salariés souffrent de forme d'organisation discriminatoire, injuste, menaçante, ce système génère des injustices et des inégalités tout le monde le savent mais personne ou presque ne le disent* »<sup>2</sup>.

Les travailleurs sont susceptibles d'être confrontés à une multitude des risques inhérents à leur environnement professionnel, notamment ceux qui prennent avoir des conséquences néfastes sur leur santé qui compromettent leur vie en danger. Cependant, il est important de souligner que dans certaines conditions de réalisation, le travail peut provoquer des effets délétère, néfastes pour la santé des salariés, mais il peut aussi, si les conditions sont favorables, générer des effets positifs et constituer alors une ressource pour les individus. Ceci nous amène à considérer qu'il existe une relation étroite entre la santé des salariés et leur travail : l'un agit sur l'autre et réciproquement.<sup>3</sup>

Donc, le risque professionnel représente une éventualité omniprésente dans toute activité professionnelle et son occurrence peut être variable en fonction de plusieurs facteurs selon la nature du travail, les conditions de travail. Les conséquences potentielles du risque

---

<sup>1</sup> Organisation internationale du travail, **Conditions de travail**. URL : <https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/working-conditions/lang--fr/index.htm> Consulté le 24/05/2023 à 22h :34.

<sup>2</sup> CHRISTOPHE Dejours, **Souffrance en France la banalisation de l'injustice sociale**, Edition SEUIL, 1998, P : 30.

<sup>3</sup> BERTHET Michel et GAUTIER Anne-Marie, **L'exposition aux risques professionnels, intégrer organisation du travail et prévention**, Edition LIAISON, Paris, 2000, p06.

professionnel peuvent revêtir deux formes : L'accident du travail ou la maladie professionnelle.

En Algérie, les risques professionnels se manifestent par un nombre alarmant d'accidents et de maladies professionnelles Dans le cadre des réformes économiques des années 1990 et de l'adoption de l'économie de marché, des mesures législatives ont été mises en place afin d'assurer une prise en charge adéquate de ces risques et de préserver la santé et la sécurité des travailleurs.<sup>1</sup> Selon L'article n°05 des missions et des compétences de l'inspection du travail « *Les inspecteurs du travail ont pouvoir d'effectuer des visites sur les lieux de travail relativement de leur mission et leur champ de compétence, en vue de contrôler des prescriptions légales et réglementaires* ».<sup>2</sup>

Les statistiques alarmantes révèlent les conséquences préoccupantes des mauvaises conditions de travail en Algérie. Rien qu'à Alger en 2021, on dénombre 42 032 accidents de travail, dont 38 225 sur les lieux de travail et 3 807 autres liés aux trajets.<sup>3</sup> Ces chiffres présentent une réalité déplorable, mettant en évidence les risques potentiels auxquels les travailleurs sont confrontés quotidiennement.

Bejaïa, une wilaya industrialisée en Algérie, est peu confrontée à une réalité fiable liée à ses conditions de travail. En tant que zone où le secteur de la construction est très actif, elle est exposée à un risque élevé d'accidents lorsque les mesures de sécurité sur les chantiers et dans les usines ne sont pas respectées. Les conséquences tragiques se manifestent à travers les décès et les maladies professionnelles, témoignant de manière accablante de l'état déplorable des conditions de travail dans la région.<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> KANDI Nabil et autres, **Les Représentations des Risques Professionnels et de l'Etat de Santé au Travail parmi des Travailleurs de la Commune de Bejaia**, 2017, P : 01. Article.

<sup>2</sup> Organisation internationale du travail (OIT), **Code du travail de l'Algérie**, P01, URL : <https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/working-conditions/lang--fr> . Consulté le 10-03-2023 à 14h.

<sup>3</sup> ALGERIE PRESSE SERVICE, 42000 accidents de travail déclarés à la CNAS en 2021, publié le 28 avril 2022, URL : <https://www.aps.dz/economie/139104-plus-de-42-000-accidents-de-travail-declares-a-la-cnas-en-2021> Consulté le 10-03-2023 à 18h,

<sup>4</sup> Horizons quotidiens national, **Bejaïa : Alerte sur le non-respect des conditions de sécurité et de travail**, URL : <https://www.horizons.dz/bejaia-alerte-sur-le-non-respect-des-conditions-de-securite-et-de-travail/> Consulté le 05/05/2023 à 13h :47.

La caisse Nationale des Assurances Sociales (CNAS) de Bejaïa confirme cette préoccupation grandissante en constatant une augmentation continue du nombre d'accidents de travail et de maladies professionnelles enregistrées d'année en année.<sup>1</sup>

Le travail de l'homme soulève des préoccupations en ce qui concerne l'hygiène et la sécurité des travailleurs, les exposants à divers risques environnementaux et physiques. Dans ce contexte l'amélioration de la qualité de vie au travail joue un rôle essentiel dans la performance des organisations et le bien-être des travailleurs. Cette démarche doit être perçue comme un processus continu et adaptable, prenant en compte les évolutions du travail et de l'organisation.<sup>2</sup>

Pour explorer ce thème récurrent nous avons entrepris une recherche au sein de l'entreprise publique ALCOST Bejaia, cette entreprise représente un cas d'étude approprié pour examiner les conditions de travail récurrentes, ainsi que les risques professionnels dans lesquelles les travailleurs exercent leurs activités.

Dans le cadre de notre étude approfondie, nous avons formulé la problématique de recherche de la manière suivante :

**Quels sont les effets des conditions de travail sur les risques liés à l'activité professionnelle ?**

A travers la question formulée précédemment on a engendré des questions subsidiaires :

- **Quels est l'effet des facteurs organisationnels sur les risques professionnels des travailleurs d'ALCOST de Bejaia ?**
- **Quels sont les risques professionnels les plus courants au sein d'ALCOST de Bejaia ?**

#### **4. Hypothèses de la recherche**

Selon **GRAWITZ madeleine** « L'hypothèse est une proposition de réponses aux questions posée dans la problématique ».<sup>3</sup>

Pour mener ce travail de recherche, nous avons posé au préalable les hypothèses suivantes :

---

<sup>1</sup> Droit de la sécurité sociale, « **Recueil de textes législatifs et réglementaires** », 6<sup>ème</sup> édition complétée et mise à jour, Alger, 2012, P : 40.

<sup>2</sup> DUBOIS Michel et autres, **Conditions de travail, évaluation des risques et management de la sécurité**, France, Editions HAMATTAN, 2014, P : 07.

<sup>3</sup> GRAWITZ Madeleine, **Lexique des sciences sociales**, 7<sup>ème</sup> Edition Dalloz, Paris, 2000, P : 115.

**Hypothèse 01 :** Les conditions de travail au niveau de l'organisation ont un impact sur la gravité des risques professionnels et peuvent se transformer en contraintes lourdes et stressantes pour les salariés.

**Hypothèse 02 :** Les maladies dues aux activités professionnels et les accidents de travail sont parmi les risques les plus fréquents au sein d'ALCOST.

### **5. Analyse conceptuelle :**

Selon **AKTOUF Omar** « Dans tout travail réputé scientifique, il importe que les concepts utilisés soient clairement définis et placés avec précision dans le cadre d'une théorie précise ». <sup>1</sup>

Et pour mieux faciliter la compréhension et saisir le sens de notre recherche, nous allons procéder à la définition des principaux concepts de ce travail, lesquels se résument à :

#### **51. Les conditions de travail :**

##### **Définition théorique :**

Les conditions de travail désignent d'une manière général l'environnement dans le quelle les employés vivent sur leurs lieu de travail, elle comprend la pénibilité et les risques du travail effectif ainsi l'environnement du travail bruit, chaleur, exposition à des substances toxiques qui résultent d'une exposition plus ou moins prolongée à des nuisances ou un risque existant lors de l'exercice habituel de la profession <sup>2</sup>

**Définition opérationnelle :** C'est l'environnement dans lequel les employés exercent leurs activités professionnelles.

---

<sup>1</sup> AKTOUF Omar, **Méthodologie des sciences sociales et approche qualitative des organisations**, une introduction à la démarche classique et une critique, les presses de l'université du Québec, 2006, P : 25.

<sup>2</sup> BAILLES et autre, **Dictionnaire économique et sociaux contemporaine**, Edition FOUCHER, Paris, 1996, P : 546.

## 5.2. Les facteurs organisationnels :

**Définition théorique :** Les facteurs organisationnels des conditions de travail englobent les règles et les pratiques liées à l'organisation et à la gestion de l'entreprise. Cela comprend l'adaptation des employés à leurs postes, les consignes de travail, les règlements internes et la charge de travail.<sup>1</sup>

**Définition opérationnelle :** Les facteurs organisationnels des conditions de travail concernent les règles et les pratiques de l'entreprise. Cela inclut la façon dont les employés s'adaptent à leur travail, les instructions qu'ils reçoivent, les règles internes et la quantité de travail à faire.

## 5.3 La charge de travail :

**Définition théorique :** La charge de travail. Elle réfère à la quantité de travail à accomplir, aux exigences mentales et émotionnelles, de même qu'aux contraintes de temps. Il s'agit d'une combinaison entre ce qui est demandé et ce qui est ressenti en contraste avec ce qui est réellement fait sur le terrain.<sup>2</sup>

**Définition opérationnelle :** La charge de travail est la quantité de tâche, les exigences mentales et émotionnelles, ainsi que les contraintes de temps auxquelles une personne est confrontée dans le cadre de son travail.

## 5.4. Horaires de travail :

**Définition théorique :** Les horaires de travail font référence à l'organisation et à la répartition du temps de travail d'une personne ou d'un groupe de travail. Ils déterminent les heures auxquelles les employés doivent être présents et disponibles pour accomplir leurs tâches professionnelles.<sup>3</sup>

**Définition opérationnelle :** Les horaires de travail se réfèrent à la planification et à l'allocation des heures de travail d'une personne ou d'une équipe.

---

<sup>1</sup> MAXICOURS, **Les enjeux et l'amélioration des conditions de travail**, URL : <https://www.maxicours.com/se/cours/les-enjeux-et-l-amelioration-des-conditions-de-travail--terminale--ressources-humaines-et-communication/> Consulté le 24/05/2023 à 20h :13.

<sup>2</sup> Centre intégré universitaire de santé et de service sociaux de la Mauricie-et-du-centre-du-Québec, **La charge de travail**, Mai 2021, P : 01.URL : [https://ciusssmcq.ca/Content/Client/Librairie/Documents/Prendre\\_soin\\_soi/Sante\\_Psy/ARTICLE\\_MIC\\_-\\_charge\\_de\\_travail.pdf](https://ciusssmcq.ca/Content/Client/Librairie/Documents/Prendre_soin_soi/Sante_Psy/ARTICLE_MIC_-_charge_de_travail.pdf) Consulté le 24/05/2023 à 00h :29.

<sup>3</sup>Éditions TISSOT, **"Horaires de travail - Guide pratique des éditions Tissot**, URL : <https://www.editions-tissot.fr/guide/definition/horaires-de-travail> Consulté le 24/05/2023 à 18h: 00.

### 5.5. Hygiène au travail :

**Définition théorique :** L'hygiène au travail est la discipline qui s'occupe de l'environnement professionnel de manière à ce qu'il soit optimum pour la santé et le bien-être des travailleurs. Elle s'intègre dans le vaste domaine de la santé au travail en complément de la médecine du travail, de l'ergonomie et de la sécurité.<sup>1</sup>

**Définition opérationnelle :** l'hygiène est l'ensemble de comportement consistant à maintenir à l'individu une bonne santé.

### 5.6. Santé et sécurité au travail (SST) :

**Définition théorique :** Santé et sécurité sont indissociables et font l'objet d'une même politique. La préservation de la santé et de la sécurité au travail est un enjeu majeur de santé publique mais également un enjeu économique décisif en raison du nombre de jours de travail perdus du fait des accidents du travail.<sup>2</sup>

**Définition opérationnelle :** C'est la protection et la prévention des accidents et des maladies dans le milieu professionnels.

## 6. Méthode et techniques utilisées

« *Il n'y a pas de travail scientifique possible sans méthode et méthodologie* ». <sup>3</sup>

Dans tout travail de recherche, l'utilisation de la méthode et les techniques appropriées au thème et au terrain sont essentiels afin de répondre à la problématique posée et la vérification des hypothèses.

Selon MAURICE Angers la méthodologie est défini comme : « *Un ensemble de méthodes et de technique qui orientent l'élaboration d'une recherche et qui guide la démarche scientifique.* »<sup>4</sup>

### 6.1. La méthode utilisée :

Il n'existe pas de méthode universelle en matière de recherche, car les chercheurs adoptent des méthodes différentes en fonction de la nature de leur sujet d'étude. Cette diversité de sujets entraîne donc une variété de méthodes utilisées pour mener à bien la recherche.

---

<sup>1</sup> BERNARD Claude Alain et autres, **Introduction à l'hygiène du travail**, Edition TST, suisse, 2004, P : 01.

<sup>2</sup> CORREARD Isabelle et autres, **Sécurité, hygiène et risques professionnels**, Edition DUNOD, Paris, 2011, P : 01.

<sup>3</sup> AKTOUF Omar, Op.cit. : 28.

<sup>4</sup> ANGERS Maurice, Op.cit. P : 367.

En vue de réaliser les travaux du présent mémoire, **la méthode quantitative** s'est révélée comme la plus appropriée à notre thème.

Est définie comme étant : « *ensemble de procédures pour qualifier des phénomènes qui visent d'abord à mesurer le phénomène à l'étude, la plupart des chercheurs en science humaine utilisé la mesure il en est aussi quand on fait usage d'indices, de taux, de moyens en plus généralement d'outils que fournit la statistique au bien elle vise à mesurer le phénomène d'étude l'ensemble de procédure pour mesurer les phénomènes.* »<sup>1</sup>

## 6.2. La technique utilisée :

D'après **GWITZ Madeline** la technique est « *l'ensemble de procédures opératoires rigoureuse, bien définies transmissibles susceptibles d'être appliqués à nouveau les même conditions adoptées au genre de problèmes et de phénomènes en cause* »<sup>2</sup>

Dans le cadre de notre recherche, nous avons choisi d'utiliser le **questionnaire** comme technique de collecte de données.

Le questionnaire se définit comme « *technique directe investigation scientifique utilisée auprès d'individus, qui permet de les interroger de la façon directive et de faire un prélèvement quantitative en vue de trouver des relations mathématiques et de faire des comparaisons chiffrées* ». <sup>3</sup>

**Axe01** : Données personnelles et professionnelles

**Axe02** : Les conditions de travail (Les conditions liées aux facteurs organisationnels.)

**Axe03** : Les risques professionnels et de préventions

Notre questionnaire présente deux types de questions :

**Selon le contenu** : des questions de fait (Âge, sexe...).

**Selon la forme** : des questions fermées (questions dichotomique "oui ou non" et les questions à choix multiple à une seule réponse permise et à choix multiple à plusieurs réponses permises.)

## 7. La population et l'échantillon

Selon **MAURICE Angers** la population d'étude « un ensemble de tous individus qui ont les caractéristiques qui correspondent aux objectifs de la recherche »<sup>4</sup>. Notre population est la

<sup>1</sup> ANGERS Maurice, Op.cit. P : 60.

<sup>2</sup> GRAWITZ Madeline, **Méthodologie des sciences sociales**, 11<sup>ème</sup> Ed, Dalloz, Paris, P352.

<sup>3</sup> ANGERS Maurice, Op.cit.P146.

<sup>4</sup> Ibid., P : 09.

société d'ALCOST Bejaia qui est constitué d'un effectif de 716 salariés réparties en trois catégories :

**Cadres : 49.**

**Agent de maîtrises : 88.**

**Agent d'exécutions : 579.**

Selon **MAURICE Angers** : « l'échantillonnage c'est l'ensemble des opérations permettant de sélectionner un sous-ensemble d'une population en vue de constituer un échantillon ». <sup>1</sup>

Dans le cadre de notre recherche, nous avons opté pour une méthode d'échantillonnage non probabiliste, spécifiquement l'échantillonnage aléatoire simple. Cela signifie que nous avons distribué notre questionnaire de manière aléatoire, sans respecter les critères de probabilité, afin de constituer notre échantillon.

On a procédé à la distribution de 150 questionnaires dans le but de recueillir le maximum d'information sur notre thème de recherche, qui contient 20 questions, à la fin, on a récupérés 75 questionnaires.

**Ce choix est justifié par les raisons suivantes :**

- Les objectifs de notre recherche nécessitaient une méthode quantitative pour établir des liens statistiques solides et obtenir des données quantifiables et analyser les relations entre les variables étudiées conditions de travail et risques professionnels.
- L'importance de mesurer les effets des facteurs organisationnels sur la gravité des risques professionnels de manière objective et systématique.
- En utilisant un questionnaire, nous a permis de collecter des données auprès d'un grand nombre de travailleurs d'ALCOST Bejaia.
- Le choix d'un échantillonnage aléatoire simple a été motivé par notre volonté de distribuer le questionnaire de manière aléatoire parmi les répondants potentiels, assurant ainsi une représentation diversifiée des participants sans critères spécifiques de sélection.

## **8. Aléas de terrain**

Lors de cette recherche, nous avons été confrontés à des défis :

- trouver un terrain répondant aux critères spécifiques de recherche pour mener l'étude.

---

<sup>1</sup> ANGERS Maurice, Op.cit.P229.

- le manque d'expérience et de compétences spécifiques dans la réalisation d'une recherche scientifique sur le terrain. Étant notre première expérience, nous avons dû faire face à des difficultés liées à la conception du questionnaire, à la collecte des données et à l'interprétation des résultats.
- La perte de 50% des questionnaires sur les 150 exemplaires qu'on a distribués.

**Synthèse du chapitre :**

En conclusion de ce chapitre, nous avons mis en évidence l'importance capitale de la méthodologie dans la recherche scientifique en sciences sociales. Notre objectif était de présenter de manière détaillée le problème de recherche ainsi que les objectifs, tout en exposant la méthode et les techniques que nous avons utilisées pour collecter les données nécessaires à notre étude.

# *Chapitre II* : **Les conditions de travail**

## **Préambule**

Ce chapitre vise à examiner les différentes dimensions du travail, à définir les conditions de travail et à analyser les composantes qui les composent. Nous explorons également les enjeux liés aux conditions de travail et examinons les approches théoriques qui les sous-tendent. En outre, nous examinons les acteurs impliqués dans l'amélioration des conditions de travail en raison de l'importance de ces améliorations.

### **1. Les dimensions complexes du travail : de la production aux satisfactions sociales :**

Le travail est considéré comme un "acte social total" englobant la production de biens ou de services, les conditions d'exercice individuelles et collectives, l'accès au travail et les processus de stratification sociale. Historiquement, le travail et l'emploi ont été étudiés par des disciplines distinctes : la sociologie pour le travail et l'économie pour l'emploi. Le droit du travail et l'Histoire ont joué un rôle dans la convergence de ces notions. Malgré cette répartition disciplinaire, il n'y avait pas d'ignorance mutuelle, comme en témoigne les contributions des économistes et des statisticiens sur des sujets tels que l'analyse de la population active, le chômage et la structure de l'emploi. Cette répartition, basée sur des compétences et des niveaux d'analyse différents, n'un pas imposé de barrières infranchissables entre les approches et les disciplines. À l'époque, les préoccupations divergeaient, avec les économistes se concentrant sur la planification économique dans une économie à reconstruire, tandis que les sociologues s'inquiétaient de la dégradation des contenus et des conditions de travail liées à la division du travail et à la production de masse.<sup>12</sup>

Conditions de travail ; Horaire de travail, rythmes, possibilités d'initiative, exposition à des contraintes, à des risques ou à des nuisances, mais aussi sécurité ou insécurité de l'emploi, et rémunérations : le champ des « conditions de travail » est extrêmement vaste. Qu'appelle-t-on "Condition de travail" ? Comment le mesurer ? Quelles évaluations pour favoriser l'amélioration ?

---

<sup>1</sup> PIOTET Françoise, **La sociologie du travail depuis Georges Friedmann**, Février 2005, URL : <http://ses.ens-lyon.fr/articles/la-sociologie-du-travail-depuis-georges-friedmann-25443> Consulté le 29/05/2023 à 9h :55.

## **2. Aperçu historique des conditions de travail :**

Le thème des conditions de travail fait son apparition en raison des mauvaises conditions de vie médiocres dans les entreprises, ce qui a entraîné des révoltes, de grandes grèves parmi les ouvriers spécialisés, une augmentation de l'absentéisme et diverses manifestations concernant le travail industriel. Face à cette situation, les entreprises se sont trouvées préoccupantes et contraintes de réagir pour améliorer les conditions de travail.<sup>1</sup>

Entre 1955 et 1975, la croissance économique a été forte et l'industrie a connu une modernisation importante. Cette période a également été marquée par une diminution d'un tiers du taux d'accidents du travail grâce à des améliorations des conditions de travail.

En 1973, le concept de "conditions de travail" a été acquis et l'Agence Nationale pour l'amélioration des Conditions de Travail (ANACT) a été créé. Cette agence a permis au ministère chargé du travail de disposer d'un outil d'information et de conseil pour les entreprises.<sup>2</sup>

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

La loi du 23 décembre 1982 crée le (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 santé.<sup>3</sup>

## **3. Définition des conditions de travail :**

Le terme « les conditions de travail » qui est parfois confisqué par l'ergonomie, recouvre un contenu plus ou moins large selon les conceptions proposées par différents auteurs,

Pour LEPLAT Jacques (père fondateur de l'ergonomie), les conditions de travail résument l'ensemble des facteurs à l'exclusion des caractéristiques des travailleurs, qui peuvent

---

<sup>1</sup> ROUSTANG Guy, **Le travail autrement**, Edition BOURDAS, Paris, 1982, P : 66.

<sup>2</sup> CITEAU Jean-Pierre, **Gestion ressources humaines (principes généraux et cas pratiques)**, 2ème Edition ARMOND COLIN, Paris, 1997, P : 207.

<sup>3</sup> BILLANS & Rapports, **conditions de travail (conseil d'orientation sur les conditions de travail)**, Paris, 2011, P : 14.

influencer des conduites de travail, ces facteurs représentant donc l'ensemble des caractéristiques internes et externes dans lesquels s'inscrit le travail, ils sont multiples et interdépendants.

De son côté Maurice MONTMOLIN : définit les conditions de travail comme tout ce qui caractérise une situation de travail et qui favorise ou freine l'activité des travailleurs. Il distingue alors :

- Les conditions physiques, c'est à dire les outils, les machines, l'environnement immédiat du poste de travail (le bruit, l'éclairage, la chaleur, le cadre de travail...).
- Les conditions organisationnelles, notamment les horaires de travail, les cadences, les procédures prescrites ...
- Les conditions sociales, en particulier les relations avec la hiérarchie, les collègues, la communication ou les campagnes d'information, le sentiment d'appartenance du personnel à l'entreprise, l'implication du personnel dans les prises de décision, le dialogue social...<sup>1</sup>

#### 4. Les théories relatives aux conditions de travail :

À la fin des années 1930, à la lumière des progrès des sciences humaines et, en particulier, de la psychologie et de la qui permettent de mettre l'homme au centre de sa réflexion en lui rendant dignité et en donnant au travail un sens plus humain.<sup>2</sup>

**4.1. Elton MAYO :** En 1927, E. Mayo a mené des expériences pour démontrer l'influence des facteurs psychologiques sur la performance des travailleurs. Les résultats de ses expériences indiquaient que le simple fait de s'intéresser aux travailleurs, de leur parler et de les traiter avec respect pouvait améliorer leurs performances.

C'est ainsi que l'on découvre une équation qui allait devenir célèbre : la satisfaction des besoins psychologiques des travailleurs conduit à une amélioration de la rentabilité du système de production.<sup>3</sup>

**4.2. Abraham Maslow :** En 1954, le premier postule une hiérarchie des besoins. Dès que les besoins élémentaires, besoins physiologique et besoins de sécurité sont satisfaits, l'individu veut accéder à d'autre catégorie de satisfaction : il cherche l'appartenance à un groupe, il tient

---

<sup>1</sup> Séminaire de DEKAYSER Véronique et autres, **analyser des conditions de travail (connaissance de problème)** édition HSF, l'entreprise moderne l'édition, les librairies technique, 1982, P : 11.

<sup>2</sup> ROGER Aïm, **L'essentiel de la théorie des organisations**, 7<sup>ème</sup> Edition LEXTENSON, 2014, P : 47.

<sup>3</sup> KAYSER Marie-Noel, **Analyser les conditions de travail**, Edition ESF-Entreprise moderne-librairie technique, 1982, P : 07.

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 majeure.<sup>1</sup>

**4.3. Douglas Mac GREGOR:** D.Mc Gregor (1960) a proposé deux théories, X et Y, qui présentent deux images contrastées du travailleur telles que perçues par les employeurs. Selon la théorie X, les employeurs attribuaient les travailleurs comme étant paresseux et peu fiables, ne pouvant assumer de responsabilités et nécessitant un contrôle permanent. Cette représentation est typique de l'ouvrier classique de l'organisation scientifique du travail.

En revanche, selon la théorie Y, les employeurs attribuaient les travailleurs comme étant désireux d'acquérir des responsabilités, souhaitant s'épanouir au travail et ayant un esprit créatif. D. McGregor soutient que l'image que l'employeur se fait du travailleur aura un impact sur le comportement du travailleur, notamment en ce qui concerne la confiance accordée et les responsabilités attribuées.<sup>2</sup>

**4.4. Frederick Herzberg :** Cette théorie de Herzberg (1966), qui recherche fondamentalement les conditions permettant à l'homme de s'épanouir dans son travail et les déterminants de la satisfaction, repose sur les deux catégories de facteurs :

**4.4.1. Les facteurs sources d'insatisfaction :** appelés par Herzberg "Facteurs d'hygiène" car ils ont une relation avec la bonne santé des relations humaines. On citera les conditions matérielles, le salaire, les relations entre les individus, la stratégie, l'encadrement, la sécurité de l'emploi, l'organisation, la gestion.

**4.4.2. Les facteurs sources de satisfaction :** appelé par Herzberg "Facteurs moteurs" car en les sollicitant, on provoque des réactions de satisfaction. On citera la reconnaissance, la considération, l'estime des autres, les responsabilités, l'intérêt porté au travail, l'autonomie, l'accomplissement, la nature des tâches, le développement personnel.<sup>3</sup>

## **5. Les composantes des conditions de travail :**

Le concept de « conditions de travail » englobe un ensemble varié de facteurs, que l'on peut regrouper en catégories ; les facteurs physiques et environnementaux, les facteurs organisationnels, les facteurs sociaux et les facteurs psychologiques.

---

<sup>1</sup>KAYSER Marie-Noel, Op.Cit, P : 08.

<sup>2</sup>ROGER Aîm, Op.cit. P: 56.

<sup>3</sup>ROGER Aîm, *L'essentiel de la théorie des organisations*, 9<sup>ème</sup> Edition LEXTENSO, 2016, P : 55.

**5.1. Les facteurs physiques et environnementaux :** Il s'agit de l'implantation et de la conception du poste de travail, ainsi que son environnement physique et technique comme les problématiques autour du travail sur écran, de la climatisation, du niveau sonore et de l'espace attribué qui peuvent avoir des conséquences négatives sur le salarié et donc sur sa productivité.

**5.2. Les facteurs organisationnels :** Ils concernent les règles relatives à l'organisation et à la gestion de l'entreprise : l'adaptation des salariés à leurs postes, les consignes et règlements, la charge de travail...

**5.3. Les facteurs sociaux :** Ils dépendent des relations de travail, souvent conditionnées par le style de management et la qualité de la communication interne : management autoritaire, absence de dialogue social, faible rémunération, précarité de l'emploi, manque de reconnaissance du travail et conflits...

**5.4. Les facteurs psychologiques :** Ils résultent des situations professionnelles qui engendrent des répercussions sur la santé psychologique des salariés : souffrance au travail, stress, épuisement professionnel, difficulté à concilier vie professionnelle et personnelle...<sup>1</sup>

## **6. Les enjeux des conditions de travail :**

Les conditions de travail revêtent une importance capitale pour les entreprises, tant sur le plan économique que juridique.

### **6.1. Les enjeux pour l'entreprise :**

Sur le plan économique, la prise en compte de bonnes conditions de travail contribue à favoriser l'engagement et la satisfaction des salariés, ce qui se traduit par une productivité accrue. Des salariés satisfaits sont davantage enclins à rester fidèles à leur employeur, ce qui réduit les coûts liés à l'absentéisme, au remplacement et même au recrutement. En effet, un salarié malade ou absent représente un coût financier pour l'entreprise.

Sur le plan juridique, l'entreprise peut être tenue responsable en cas d'accident du travail survenant en raison de conditions de travail incapables. Assurer des conditions de travail sécuritaires et conformes à la législation permet de limiter les risques juridiques et les conséquences potentielles financières qui pourraient en découler.

---

<sup>1</sup> FONTAINE Picard, **Fiche- savoir les composantes des conditions de travail et leurs enjeux**, SAM, 2018, P :01.

**6.2. Les enjeux pour les salariés :**

Les enjeux des conditions de travail pour les salariés sont axés sur deux aspects essentiels : la santé et la sécurité, ainsi que la motivation. Certains métiers ou environnements de travail peuvent présenter des risques significatifs pour la santé et la vie des employés. Parallèlement, la motivation au travail est liée aux conditions de travail. Des conditions favorables peuvent entraîner la motivation des salariés, tandis que des conditions supposées peuvent entraîner un manque d'engagement et de satisfaction. Les salariés ont besoin de se sentir valorisés, soutenus et impliqués dans leur travail.<sup>1</sup>

**7. Mesurer les conditions de travail :**

De nombreuses caractéristiques du travail sont déjà mesurées pour les besoins de la gestion, telles que les horaires, les rémunérations et les cadences. Cependant, certains aspects essentiels ne sont pas mesurés. Pour observer ces aspects, il existe trois approches : en se basant sur l'avis d'experts, en recueillant les témoignages des travailleurs eux-mêmes, ou en examinant les effets sur leur santé.

**7.1. Les effets :**

Les effets des conditions de travail sont souvent mesurés à travers des indicateurs tels que les accidents du travail, les maladies professionnelles, l'absentéisme ou encore le turn-over. Toutefois, ces indicateurs ne permettent pas toujours d'évaluer de manière précise les conditions de travail. Ils peuvent également être manipulés ou être sujets à des causalités multiples, rendant leur interprétation difficile ; Est-ce que la raison principale pour laquelle les employés quittent une entreprise est liée à des conditions de travail insatisfaisantes, ou bien est-ce dû à la recherche d'un salaire plus élevé ou d'une localisation plus favorable ? Même les accidents du travail ou les maladies professionnelles, qui paraissent plus facilement mesurables, peuvent poser des problèmes d'interprétation.

**7.2. Des experts :**

Une méthode consiste à rendre l'avis d'experts compétents et neutres, mais cela peut s'avérer long et compensé. Il ne faut pas confondre cette approche, qui vise à obtenir une appréciation objective par un expert extérieur, avec l'utilisation d'indicateurs quantifiés tels que la température ou la charge exprimée en kilos.

---

<sup>1</sup> AIDE BTS SAM, **Conditions de travail et risques professionnels**, URL : <https://coursbtsam.fr/conditions-de-travail/> Consulté le 24/05/2023 à 20h :35

**7.3. L'avis des intéressés :**

Cette mesure est subjective car elle dépend de la perception et des particularités physiques et psychologiques de chaque individu interrogé. Il est donc difficile d'avoir une mesure objective des conditions de travail. Malgré cela, il est important de noter que la formulation des questions et le protocole d'interrogation peuvent influencer les réponses obtenues lors de l'interrogation directe des travailleurs.<sup>1</sup>

**8. Optimisation des conditions de travail : vers une meilleure qualité de vie professionnelle :**

Les conditions de travail se concentrent sur trois aspects principaux : l'ergonomie pour optimiser le confort physique et mental des travailleurs, l'organisation du travail pour améliorer l'efficacité et la productivité tout en absorbant le stress, et la sécurité pour minimiser les risques pour la santé et la sécurité des employés.<sup>2</sup>

**8.1. L'ergonomie :**

L'ergonomie intervient dans l'aménagement des situations de travail pour répondre à la fois aux impératifs de santé et de sécurité des travailleurs et aux exigences de développement technique et de production de l'entreprise.<sup>3</sup>

Elle vise à résoudre des cas, à surmonter des difficultés et à éviter des dégâts pour la santé des travailleurs ou pour la production. Dont les grilles d'analyses portent sur les conditions d'ambiances physiques de travail et les charges physiques et mentales.<sup>4</sup>

**8.1.1. Les conditions d'ambiances physiques de travail :**

Les conditions physiques et environnementales de travail englobent les conditions d'hygiène et de sécurité qui constitue souvent la première expérience des travailleurs en milieu professionnel. Elles incluent notamment :

- Les conditions sonores : le bruit et la perception des signaux auditifs
- Les conditions thermiques : le froid, la chaleur, les courants d'air, etc.

---

<sup>1</sup>Les cafés de la statistique, **Les conditions de travail**, 2009, P02. URL : [file:///C:/Users/Administrateur/Downloads/cr\\_statcafe\\_2009\\_04\\_07\\_conditions\\_travail%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/Administrateur/Downloads/cr_statcafe_2009_04_07_conditions_travail%20(3).pdf) Consulté le 15/04/2023 à 23h.

<sup>2</sup> PERETTI Jean- Marie, **Gestion des ressources humaines**, 18<sup>ème</sup> édition, Vuibert, Paris, 2012, P :161.

<sup>3</sup>PIERRE Catilina et autres, **Médecine de risque au travail**, Ed Masson, Paris, 2002, P :596.

<sup>4</sup> PERETTI Jean -Marie, Op.cit. P :162.

- Les conditions visuelles : la possibilité de voir à l'extérieur, le niveau d'éclairage et l'éblouissement au poste de travail, etc.
- Les conditions d'hygiène atmosphérique : la qualité de l'air, la présence de poussière, de vapeurs et de brouillards.
- L'état général de l'espace de travail, y compris la propreté, l'encombrement.
- Les odeurs et autres facteurs sensoriels qui peuvent affecter le confort et la santé des travailleurs.

### **8.1.2. La charge physique et la charge mentale :**

La charge physique et la charge mentale sont deux aspects importants à considérer dans le contexte du travail. La charge physique est déterminée par les efforts physiques requis, qui dépendent à la fois des différents muscles sollicités pour effectuer des gestes appelée "charge dynamique" et de la répétition de ces efforts au cours du travail. La durée et la fréquence de ces efforts sont prises en compte lors de l'évaluation, soit directement, soit par le biais de méthodes de cotation.

Quant à la charge mentale, sa définition est complexe étant donné que l'activité mentale est constante et il est difficile de déterminer à partir de quel niveau et pour quel type d'activité une charge mentale ou une surcharge mentale se produit. Malgré les nombreuses études adaptées sur ce sujet, il n'existe pas de méthode de mesure directe ou indirecte globale et objective de la charge mentale. Cependant, on peut la définir comme toute activité de travail qui implique une réflexion mentale, quelle que soit sa complexité.<sup>1</sup>

### **8.2. L'organisation de travail :**

Il est impératif de prendre en compte que l'amélioration des conditions de travail ne peut être réduite à des considérations purement environnementales et physiques. Le contenu même du travail est un élément essentiel pour garantir une qualité de vie au travail satisfaisante. C'est pourquoi de nouvelles formes d'organisation du travail ont été développées pour répondre à cette exigence. Il est important de noter que les conséquences financières négatives résultant de l'organisation du travail taylorienne n'ont pas été prises en compte que tardivement, après une critique de l'organisation scientifique du travail.

---

<sup>1</sup> PERETTI Jean-Marie, Op.cit. P : 163.

Face aux impacts observés du taylorisme, tels que les coûts sociaux et les risques encourus, les entreprises ont engagé une réflexion approfondie sur l'organisation et le contenu du travail. Différentes approches ont été proposées pour remédier à ces problèmes, notamment la rotation des tâches, l'élargissement des fonctions, l'enrichissement des postes et la mise en place des groupes de production.<sup>1</sup>

**Figure01** : Les nouvelles formes d'organisation du travail(NFOT)

Désignation	Modalité de fonctionnement
<b>Elargissement</b>	Regroupement horizontal de tâches de même nature ayant pour effet d'allonger le cycle des opérations.
<b>Enrichissement</b>	Regroupement vertical de tâches de nature différente ayant pour effet d'accroître la complexité des opérations.
<b>Rotation et polyvalence</b>	Modalité visant à faire tourner un même opérateur sur plusieurs postes ou à lui confier plusieurs tâches afin de diminuer la monotonie du travail.
<b>Groupe semi-autonomes</b>	Constitution d'un groupe d'opérateurs assurant eux-mêmes l'organisation, la répartition et le contrôle du travail.

**Source** : CITEAU Jean-Pierre, **Gestion des ressources humaines**, 4<sup>ème</sup> Edition ARMAND COLIN, Paris, 2002, p175.

### 8.3. La sécurité :

La sécurité au travail vise à protéger les employés contre les risques d'accidents. Cela implique des actions telles que la modification des équipements et/ou des procédures de travail, ainsi que la formation en matière de sécurité. Une législation protectrice s'est mise en place et renforcée tout au long du XXe siècle. La responsabilité du chef d'entreprise incite à une politique active de prévention, tandis que les modalités de tarification créent une incitation financière.

Cependant, il est important de souligner que les enjeux financiers ne doivent pas être désavantagés au détriment des enjeux humains et sociaux. Un accident de travail provoque

<sup>1</sup> PERETTI Jean-Marie, Op.cit. P : 164.

toujours un traumatisme dans le milieu professionnel. Ainsi, la mise en place d'une politique de sécurité repose sur un audit préalable permettant d'identifier les risques et de trouver des moyens de prévention.

De plus, l'entreprise est tenue de présenter chaque année au comité d'entreprise un programme d'actions concernant l'hygiène et la sécurité pour l'année à venir.<sup>1</sup>

#### **8.4. La santé au travail :**

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 « non-maladie ». Être malade constitue certes 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'il s'agisse ou non de « signes » pathologiques. C'est souvent à ces «petits » troubles que les chercheurs et praticiens en santé au travail se trouvent confrontés.<sup>2</sup>

### **9. Les organismes intervenant pour l'amélioration des conditions de travail :**

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

#### **9.1. L'inspection du travail :**

Les inspecteurs du travail sont chargés de veiller à l'application des dispositions du code du travail, des lois et règlements relatifs au travail, ainsi que des conventions collectives. Ils exercent un rôle de contrôle, de conseil et de conciliation, intervenant lors de négociations collectives et pour résoudre les conflits. Ils jouent également le rôle d'arbitre dans la désignation des représentants du personnel et participent aux missions liées à l'emploi, la formation professionnelle et l'amélioration des conditions de travail au sein de la direction départementale.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> PRETTI Jean-Marie, Op.cit. :167.

<sup>2</sup> GOLLAC Michel et autres, **Les conditions de travail**, Edition la découverte, Paris, 2014, P :19.

<sup>3</sup> LETHIELLEUX Laetitia, **L'essentiel de la gestion des ressources humaines**, 8<sup>ème</sup> Edition LEXTENSO, 2014, P :36.

**9.2. Comité d'hygiène et sécurité et des conditions de travail (CHSCT) :**

Est une instance légale au sein de l'entreprise, dont le rôle a été défini par le législateur. Cependant, il est souvent constaté que le mode de désignation de ses membres est plus activé par les syndicats que par la réelle volonté de réduire le nombre d'accidents.

Le CHSCT est souvent perçu comme un censeur et un demandeur de ressources supplémentaires, de personnel et de meilleures conditions de travail, en affirmant que cela pourrait réduire les accidents. Bien que le CHSCT puisse parfois soutenir le discours et la politique de la direction, il ne faut pas négliger le fait que ce n'est pas le moteur principal.

La responsabilité de la sécurité incombe à la hiérarchie de l'entreprise, et cela est bien connu. Lorsqu'un accident survient, le CHSCT considère souvent la victime comme étant l'entreprise elle-même, les employeurs ou le manque de ressources et la recherche de productivité.<sup>1</sup>

Ce comité est compétent sur toute question relative à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail. Ainsi qu'il est associé à la recherche de solutions concernant :

- L'organisation matérielle de travail (charge de travail, cadences, pénibilités, modalités d'enrichissement du travail...).
- L'environnement physique du travail (ambiance thermique, sonore et lumineuse, vibration, ventilation...).
- L'aménagement des postes de travail.
- La détermination et l'aménagement du temps de travail.<sup>2</sup>

**9.3. Le syndicat :**

Le syndicalisme peut être défini comme un mouvement social qui vise à défendre les intérêts professionnels, économiques et sociaux des travailleurs. En sociologie, le syndicalisme est étudié comme un phénomène social et politique qui est lié à la formation des classes et aux relations de pouvoir entre les travailleurs et les employeurs. Les sociologues ont longtemps étudié les syndicats comme des organisations qui cherchent à établir un rapport de force avec les employeurs pour négocier des conditions de travail meilleures pour les travailleurs.

---

<sup>1</sup>MOUTON Jean-Pierre et autre, **La sécurité en entreprise**, Edition DUNOD, Paris, 2003, P :84.

<sup>2</sup> CITEAU Jean-Pierre, Op.cit. 4<sup>ème</sup> Edition, P :170.

**9.4. L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) :**

Le réseau ANACT (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail) et ses antennes régionales, les ARACT, ont pour mission d'œuvrer à l'amélioration des conditions de travail pour les salariés et les entreprises, en favorisant une approche globale qui concilie qualité de vie au travail, performance économique et innovation. Grâce à leur expertise, ils accompagnent les organisations dans le développement de projets innovants axés sur le travail, en mettant à disposition des outils, des méthodes et des conseils adaptés pour promouvoir des environnements de travail sains, sûrs et productifs. L'ANACT et les ARACT encouragent la participation de tous les concernés, favorisant une approche collaborative où chacun peut contribuer à l'identification des problématiques et à la recherche de solutions adaptées.<sup>1</sup>

**10. L'importance de l'amélioration des conditions de travail :**

La prospérité et la pérennité d'une entreprise sont activées par trois facteurs clés : sa capacité à gérer efficacement ses ressources, sa compétence dans le domaine d'activité dans lequel elle opère, ainsi que sa capacité à établir et maintenir de bonnes relations sociales avec ses employés et partenaires. L'entreprise ne peut pas être considérée comme compétente dans les deux premiers cas que si elle prend également en compte le troisième cas, qui est d'offrir des conditions de travail acceptables voire attractives pour ses salariés. En d'autres termes, il est important que l'entreprise prenne en compte les conditions de travail de ses salariés pour être considérée comme compétente dans l'ensemble.<sup>2</sup>

**Synthèse du chapitre :**

Ce chapitre a proposé une analyse approfondie des conditions de travail, mettant en évidence leur pertinence et leur impact fondamental dans le contexte professionnel. Nous avons examiné attentivement le rôle central qu'elles jouent au sein de chaque organisation, en soulignant leur influence sur la santé, le bien-être et la performance des travailleurs.

---

<sup>1</sup> LETHIELLEUX Laetitia, Op.cit. P : 36.

<sup>2</sup> PIGNOL Claude, **Technique et politique d'amélioration des conditions de travail**, Edition Moderne, Paris, 1980, P :11.

*Chapitre III* : Les risques  
**professionnels et préventions**

**Préambule**

Ce chapitre se divise en deux sections. La première examine les risques professionnels, tels que leurs éléments constitutifs, leurs facteurs et leurs types ainsi que leur conséquence. La deuxième partie traite la prévention des risques professionnels.

**Section01 : Les risques professionnels****1. Le risque et les principales causes de dommage:****1.1. Le risque :**

Selon NICHAN MARGOSSIAN « 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, par exemple un accident ou une maladie. »<sup>1</sup>

**1.2. Les principales causes de dommage :**

- Comportement humain : Les actions ou les réactions de l'être humain.
- Défaillance ou déviation affectant les procédures de travail : Un écart ou un problème qui affecte le déroulement normal des procédures de travail.
- Interférences avec des personnes autres que celles qui s'exposent au phénomène dangereux : Toute perturbation ou interaction qui implique des personnes autres que celles qui exposent directement au danger.
- Défaillance de la machine ou de ses composants et notamment des dispositifs de sécurité : Un problème ou un dysfonctionnement qui affecte la machine elle-même ou l'un de ses composants, en particulier ceux qui sont liés à la sécurité.

**2. Les composants du risque :**

Trois composants élémentaires suffisent à caractériser le risque :

**2.1. Le danger :** le risque est consécutif à la présence d'un danger, le danger est la cause du risque. la présence d'un danger autorise à supposer qu'un risque peut exister.

---

<sup>1</sup> MARGOSSIAN Nichan, **Guide pratique des risques professionnels**, Edition DUNOD, Paris, 2003, P :01

**2.2. La cible menacée par ce danger :** Personne ou objet visé par quelqu'un ou quelque chose. Le risque existe si le danger peut toucher et affecter une ou plusieurs cibles. Un danger identifié mais ne pouvant atteindre aucune cible ne représente aucun risque.

**2.3. L'estimation du risque :** L'estimation du risque mesure la potentialité du danger à causer des dommages à la cible. Il s'agit d'évaluer la gravité des conséquences possibles d'un accident, les quelles peuvent être multiples et divers (économiques, sociales, environnementaux, etc.)<sup>1</sup>

#### **4. Les catégories des risques:**

On distingue trois catégories des risques <sup>2</sup> :

##### **4.1. Les risques professionnels :**

Les risques professionnels engendrant des accidents du travail et des maladies professionnelles sont généralement de faible gravité, avec des conséquences limitées aux espaces de travail tels que les locaux, les ateliers, les laboratoires et les bureaux, ainsi qu'aux employés et travailleurs exposés.

##### **4.2. Les risques industriels :**

Les risques industriels, en particulier ceux qui peuvent provoquer des accidents majeurs, ont le potentiel de causer des conséquences graves, y compris des pertes humaines importantes, des dommages matériels considérables et une pollution environnementale significative.

##### **4.3. Les risques de la vie courte :**

Tels que les risques domestiques, les risques dus aux travaux de bricolage, aux loisirs, etc. Ce domaine de risques est très vaste, complexe et difficile à appréhender.

Dans ce qui suit, l'accent sera mis plus particulièrement sur les risques professionnels.

Risque professionnels ; Monde du travail, activités professionnelles, situation dangereuse, activités rémunérées, mais aussi prévention et action sur la sécurité. Quelle est la définition des "risques professionnels" et quels sont leurs facteurs causaux et leurs conséquences ? Quelles sont les mesures de prévention mises en place pour les atténuer ?

---

<sup>1</sup> LE RAY Jean, **De la gestion des risques au management du risque, Pourquoi ? Comment ?**, Edition AFNOR, 2015, P :08.

<sup>2</sup> MARGOSSIANE Nichan, **Aide -mémoire, Risque chimique**, 2ème Edition, DUNOD, 2002, P :08.

**5. Définition des risques professionnels :**

Les risques professionnels sont à l'origine des accidents du travail et des maladies professionnelles ou à caractère professionnel. Les conséquences de ces risques sont modérées et affectent essentiellement les salariés qui travaillent sur les lieux de l'accident. Il s'agit le plus souvent de blessures et d'intoxications plus ou moins graves, quelque fois de décès ; les dégâts matériels sont généralement faibles et restent limités aux postes de travail, à l'atelier et éventuellement à l'usine pour le plus importants d'entre eux. <sup>1</sup>

**6. Les Sources des risques professionnels :**

Selon MOUTON Jean-Pierre et CHABOUD Jack, les sources des risques professionnels peuvent être résumées de la manière suivante :

D'après MOUTON Jean-Pierre et CHABOUD Jack, il est important de souligner que toute condition dangereuse découle d'un comportement dangereux, et que ces deux éléments dépendent du comportement individuel. Autrement dit, lorsqu'un salarié exerce une fonction dans une situation où il peut être exposé à un danger, il est conscient de cette situation mais prend néanmoins le risque de mettre sa vie en danger. <sup>2</sup>

Un exemple illustratif des sources de risques professionnels est la négligence des responsables dans le contrôle des règles de sécurité. Par exemple, lorsque le chef d'atelier ne se préoccupe pas du port de lunettes de sécurité par un salarié lors de l'utilisation d'une machine. Cette action du chef crée une situation où le salarié ne respecte pas les règles de sécurité. En conséquence, ce comportement du chef permet aux salariés de prendre des libertés en se disant : "Si le chef ne réagit pas, je peux me permettre de faire cet écart". <sup>3</sup>

**7. Les différents risques professionnels :**

Il existe divers types de risques professionnels qui se distinguent les uns des autres par leur nature, leur origine, leurs caractéristiques et leurs conséquences, ainsi que par les mesures de prévention qui s'imposent pour chacune d'elles. Parmi lesquels nous avons choisi d'approfondir :

---

<sup>1</sup> MARGOSSIAN Nichan, **Risques et accidents industriels majeurs**, Edition DUNOD, Paris, 2006, P :24.

<sup>2</sup> MOUTON Jean pierre et autre, **La sécurité en entreprise**, Edition DUNOD, Paris, 2003, P :44.

<sup>3</sup> Ibid., P:54.

**7.1. Les risques chimiques :**

Font référence à toutes les situations dangereuses liées à l'utilisation de produits chimiques. Ces risques sont présents dans de nombreuses activités humaines, qu'elles soient industrielles ou non. Par exemple :

- Dans le domaine mécanique : usinage de métaux et d'alliages toxiques, traitements thermiques, traitements de surface, dégraissage, décapage, etc.
- Dans le secteur alimentaire : nettoyage, prescriptions, ajout d'adjuvants divers tels que les conservateurs, les nitrites, les antioxydants, etc.
- Dans le domaine de la construction et des travaux publics : utilisation de ciments, de chaux, de bitumes, d'amiante, de colles, de peintures, etc. Dans d'autres secteurs industriels tels que la papeterie, l'imprimerie, la tannerie, la menuiserie, la fabrication de textiles, etc.<sup>1</sup>

**7.2. Les risques liés aux équipements de travail :**

Les risques liés aux équipements de travail comportent principalement les dangers mécaniques (écrasements, coupures, perforations) provoqués par l'action des éléments de machines, des outils, des pièces, des charges ou des projections de matériaux solides ou de fluides. De plus, d'autres risques peuvent être présents tels que ceux liés aux énergies (électriques, fluides sous pression), aux températures extrêmes, aux rayonnements, au bruit, aux émissions de substances dangereuses (chimiques, poussières toxiques) et à des problèmes ergonomiques (postures contraignantes, gestes répétitifs).<sup>2</sup>

**7.3. Les risques physiques:**

Les risques physiques se réfèrent aux dangers associés aux phénomènes physiques autres que les risques. Ces risques peuvent se manifester dans divers environnements de travail, tels que les chantiers de construction, les usines, les laboratoires, les centrales électriques, etc.<sup>3</sup>

Plusieurs risques issus de phénomènes physiques divers sont généralement très différents les uns des autres sont :

---

<sup>1</sup> MARGOSSIAN Nichan, Op.cit. 2ème Edition, P: 75.

<sup>2</sup> Ibid. P :08.

<sup>3</sup> Institut national de recherche et de sécurité, **évaluation des risques professionnels**, 5<sup>ème</sup> édition, INRS, paris, 2013, P :12.

- les risques dus vibration mécanique ; beaucoup de machines, outil portatif et véhicules vibrent. Ces vibrations transmises au corps humain portent atteinte à la santé.
- les risques de surdit   dus aux bruits à des niveaux élevés produits par les installations industrielles notamment.
- les risques électriques qui se traduisent par les électrocutions et les  lectrifications accidentelles
- les risques dus aux rayonnements ionisants comme la radioactivité ou bien les rayons X qui conduisent à des atteintes graves de la santé
- les risques dus aux rayonnements non ionisants comme les infrarouges ou les rayons lasers qui peuvent conduire à des brulures.<sup>1</sup>

#### 7.4. Les risques psychosociaux :

Les risques psychosociaux constituant un type de risques professionnels qui affectent la santé mentale et physique des travailleurs. Ils peuvent également impacter le fonctionnement de l'entreprise. En effet, les risques psychosociaux ont une influence directe sur l'intégrité physique et mentale des employés, ce qui en fait un enjeu crucial pour la santé au travail. Tel que l'exprime à juste titre un auteur : *« si le travail peut constituer pour certains une source de satisfaction en termes de construction personnelle, de facteur d'identité, il peut néanmoins être générateur de souffrance et rendre malade »*<sup>2</sup>

Si l'on devait fournir une définition, les risques psychosociaux se r f reraient à toutes les menaces non physiques qui peuvent affecter la santé mentale et/ou physique des travailleurs. Bien qu'il n'y ait pas de liste exhaustive, l'expression "risques psychosociaux" (RPS) englobe généralement :

- Le stress lié au travail (charge de travail excessive, manque de ressources, manque d'autonomie...).
- Les violences internes à l'entreprise (harcèlement, conflits...).
- Les violences externes à l'entreprise (insultes, menaces, agressions...).

---

<sup>1</sup> MARGOSSIAN Nichan, Op.cit, 2003, P: 29.

<sup>2</sup> CZUBA Céline et autre, **Les risques psychosociaux : de quoi parle-t-on ? L'approche française du droit de la santé mentale au travail**, 2013, .P :415.

**7.5. Les risques liés au travail sur écrans :**

L'utilisation intensive des ordinateurs au travail peut entraîner divers troubles de santé, notamment la fatigue oculaire, les troubles musculo-squelettiques et le stress. Ces problèmes de santé sont souvent causés par un mauvais aménagement du poste de travail informatique, avec une mauvaise posture, une luminosité inadaptée, une utilisation prolongée sans pause adéquate et un positionnement incorrect du clavier et de la souris.

**7.5.1. Fatigue visuelle :**

La fatigue visuelle se manifeste par des yeux rouges, des picotements, des maux de tête et des éblouissements, et peut être favorisée par des facteurs individuels tels que des problèmes de vision non corrigés, l'âge, l'état de santé et certains traitements médicamenteux, ainsi que des facteurs ergonomiques tels que l'éclairage, les reflets, la température ambiante et la durée de travail sur écran.

**7.5.2. Troubles musculo-squelettiques :**

Le travail sur écran impose une posture statique et des gestes répétitifs pendant de longues périodes ce qui engendre des troubles musculo-squelettiques. Les contraintes sont importantes au niveau des muscles, de la nuque, des épaules, du bas du bras, du poignet, de la main, ...etc.

**7.5.3. Stress :**

Le travail sur écran peut être un facteur de stress. Ce dernier est lié aux contraintes de temps, à la diminution des délais, à la lenteur ou aux pannes de l'ordinateur.<sup>1</sup>

**7.6. Les risques liés au manque de formation :**

Le manque de formation constitue un facteur de risque d'accident ou de maladie professionnelle, résultant de la méconnaissance des bonnes pratiques de travail, des consignes de sécurité ou des règles de prévention. Voici quelques exemples de situations liées à un manque de formation :

- Une formation de base insuffisante du personnel, qui limite leur compréhension des instructions, de la signalisation et des consignes de sécurité.
- Un manque de formation adéquate du personnel pour les tâches spécifiques à leur poste de travail, ce qui peut entraîner l'exécution incorrecte des opérations et des conditions de travail non sécuritaires.
- En cas d'accident, l'absence de personnel formé pour prodiguer les premiers secours à un blessé.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Ministère de l'Emploi et des Affaires Sociales Direction du travail, **Guide sur les risques professionnels**, Maroc, 2011, P :21

**7.7. Les risques liés au manque d'hygiène :**

Le manque d'hygiène constitue un risque pour la santé, pouvant entraîner des problèmes de santé et de contamination des produits, notamment dans des secteurs tels que la restauration.

Le risque lié au manque d'hygiène adéquate englobe les situations où les pratiques d'hygiène ne sont pas respectées. Voici quelques exemples de risques liés au manque d'hygiène :

- Absence de moyens nécessaires pour permettre l'hygiène corporelle du personnel, tels que des installations sanitaires adéquates, des produits d'hygiène personnelle, etc.
- Absence de moyens et de personnel pour les premiers soins, notamment pour les blessures bénignes. Cela peut inclure un manque de trousse de premiers secours, de personnel formé aux premiers soins, etc.
- Non-prise en compte des règles d'hygiène pour la mise en œuvre des produits alimentaires. Cela peut inclure une mauvaise manipulation des aliments, une contamination croisée, un non-respect des normes de température, etc.<sup>2</sup>

**8. Les conséquences des risques professionnels :**

Les risques professionnels engendrent des accidents du travail et des maladies professionnelles. Les accidents peuvent être causés par des chutes, des brûlures, des coupures, des fractures, etc. Les maladies professionnelles sont liées à une exposition à des agents nocifs tels que des produits chimiques, des poussières, des vibrations, des radiations, des températures extrêmes, etc. Ces accidents et maladies ont des conséquences graves sur la santé et la vie des travailleurs.

**8.1. Accidents de travail**

Avant de procéder à la définition d'un accident du travail, il est important de définir les notions d'accident, incident et de presque accident.

**8.1.1. Un incident :** Un événement imprévisible et inattendu qui survient et modifie le déroulement normal des choses, en provoquant une interruption ressentie le plus souvent comme fâcheuse.

---

<sup>1</sup> Institut national de recherche et de sécurité, **évaluation des risques professionnels**, 2<sup>ème</sup> édition, INRS, Paris, 2002, fiche 17.

<sup>2</sup> Ibid.fiche15.

**8.1.2. Le presque'accident :** Un évènement qui aurait pu créer un accident, mais qui finalement n'a pas eu de conséquences, cependant celui ou celle qui est à l'origine du presque'accident est rarement prêt à se remettre en cause.

**Accident de travail :**

« Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise »<sup>1</sup>

**8.1.3. Pyramide des risques de BIRD :**

Cette pyramide a été élaborée par Frank E. BIRD Jr à la suite d'une étude menée par la compagnie d'assurance *Insurance Company of North America* en 1969. L'étude a porté sur 1 753 498 accidents déclarés par 297 entreprises. Celles-ci, qui représentaient 21 groupes industriels différents, employaient 1 750 000 personnes qui ont travaillé trois millions d'heures durant la période étudiée. Le concept de BIRD établit une relation entre les différents niveaux de gravité des accidents : plus le niveau d'incidents ou de presque accident est élevé, plus le risque ou la probabilité d'accident grave est élevé. <sup>2</sup>

Autrement, cette étude permet aux entreprises d'hierarchiser les évènements accidentels selon une échelle de gravité croissante :

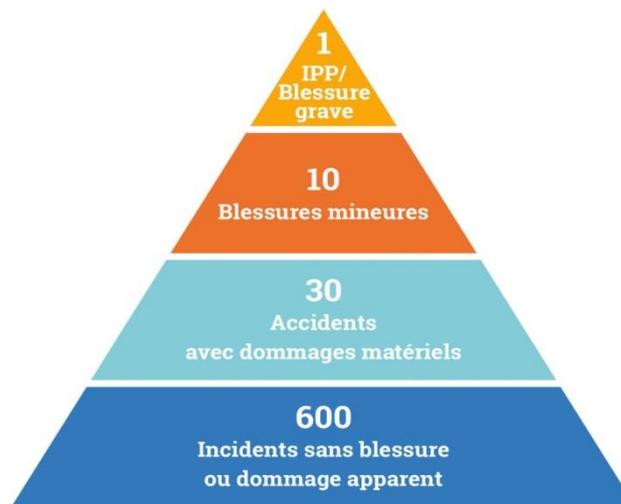
- Les actions dangereuses
- Les presque –Accidents
- Les accidents sans gravité
- Les accidents graves
- Les accidents mortels

BIRD a démontré que pour chaque accident ayant entraîné une blessure grave survient le ratio suivant : Pour 600 incidents mineurs sans blessures on peut s'attendre à voir 30 accidents avec dommages matériels, puis 10 blessures mineurs et 1 accident majeur (grave ou mortel), ces chiffres illustrés par une pyramide (figure 02).

<sup>1</sup> FRRAND Sandrine, **la gestion des accidents du travail**, 2<sup>ème</sup> Edition GERESO, France, 2008, P :09.

<sup>2</sup> DAB William, **Manager santé et sécurité au travail**, Edition DUNOD, paris 2013, P :54-55.

Figure 02 : Pyramide de BIRD



Source : SM Acl, **pyramide de BIRD**, URL : <https://www.smacl.fr/files/images/pyramide-bird.jpg> Consulté le 27/03/2023 à 11h :30.

#### 8.1.4. Types d'accidents de travail :

Les types d'AT ne sont pas exhaustives et qu'il existe d'autres types , Nous distinguons quatre types d'accidents du travail.

- L'accident de travail sans arrêt ; sont généralement bénins et qui peuvent être soignés sur place, à l'infirmerie de l'entreprise de préférence et qui ne nécessitent que quelques heures de repos ou de soins. Il s'agit de petites blessures (coupures, égratignures, chocs et traumatismes bénins), de très légères intoxications et de petites projections de produits agressifs sur la peau occasionnant des brûlures très superficielles.
- Les accidents du travail avec arrêt ; de quelques jours à plusieurs mois. Ce sont des accidents plus graves, nécessitant des soins médicaux intensifs (Une fracture des os, une entorse, des brûlures importantes, etc.)
- Les accidents du travail avec incapacité permanente (IP) ; correspondant à des lésions définitives et des séquelles susceptibles de réduire la capacité de travail
- Les accidents du travail mortels avec décès immédiat ou différé, suite à des complications issues d'accidents.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> MARGOSSIAN Nichan, Op.cit.P:03.

Quelques exemples d'accident de travail ayant pour origine des risques bien connus :

- Mains entraînées et écrasées par les organes mobiles d'une machine-outil.
- Explosions de réacteurs avec projections.
- Chutes dans les escaliers.
- Contacts avec des conducteurs nus sous tension électrique.<sup>1</sup>

## 8.2. Maladies professionnelles

D'après Jean CAPUL et Olivier GARNIER, une maladie est professionnelle « *si elle est la conséquence directe de l'exposition d'un travailleur à un risque physique, chimique, biologique, ou résulte des conditions dans lesquelles il exerce son activité professionnelle* »<sup>2</sup>

Une maladie est qualifiée de « professionnelle » lorsqu'elle est directement causée par l'exposition régulière d'un travailleur à un risque physique, chimique ou biologique, ou par les conditions dans lesquelles il exerce son activité professionnelle. Les maladies professionnelles sont souvent le résultat d'une exposition prolongée à des risques liés à la profession, tels que l'inhalation régulière de petites quantités de poussières ou de vapeurs toxiques, ou l'exposition répétée à des agents physiques comme le bruit ou les vibrations. Il est souvent difficile de déterminer précisément le moment où la maladie a commencé à se développer, d'autant plus que certaines MP peuvent ne se manifester que des années après l'exposition initiale au risque et même parfois très longtemps après que le travailleur a cessé d'exercer le travail incriminé.<sup>3</sup>

Voici quelques exemples de maladies professionnelles :

- surdité professionnelle (exposition à des niveaux sonores élevés) ;
- anémie, leucémie, cataracte provoquées par les rayonnements ionisants (rayons X, rayons gamma)
- affections ostéo-articulaires professionnelles provoquées par des marteaux pneumatiques. maladie psychosociaux (la pression du travail, le stress...)<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> MARGOSSIAN Nichan, Aide -mémoire, Op.cit., P :17.

<sup>2</sup> Ministre du travail et la sécurité social, **statistiques nationales des accidents du travail et des maladies professionnelles** ,2002. P :08.

<sup>3</sup>L'Institut national de recherche et de sécurité (INRS), **Accident du travail et maladie professionnelle**, URL : <http://www.inrs.fr/demarche/atmp/principales-definitons.html> Consulté le 02/04/2023 à 14h :12.

<sup>4</sup> MARGOSSIAN Nichan, Aide -mémoire, Op.cit., P :18.

## 9. L'assimilation de la période d'accident de travail à une période de travail :

Quels sont les cas pouvant être signalés comme accident de travail ? Comment et par qui est instruit le dossier et comment se fait la constatation des lésions ? Quelles sont les indemnités attribuées ?

**La loi n° 83-13 du 2 juillet 1983 relative aux accidents de travail et aux maladies professionnelles** prévoit à l'**article 6** qu'« est considéré comme accident de travail, tout accident ayant entraîné une lésion corporelle, imputable à une cause soudaine, extérieure, et survenu dans le cadre de la relation de travail. »

En ajoutant **l'article 7** qu'« Est également considéré comme accident de travail, l'accident survenu :

Lorsqu'un accident survient, la victime ou ses représentants doivent informer l'employeur dans les 24 heures. L'employeur doit ensuite déclarer l'accident à l'organisme de sécurité sociale dans les 48 heures. Si l'employeur ne remplit pas cette obligation, d'autres parties peuvent le faire dans un délai de quatre ans. Certains accidents peuvent être signalés comme des accidents du travail, même si la personne n'est pas affiliée à un régime d'assurance maladie ou d'accident du travail, tels que les accidents lors d'activités politiques, sportives ou d'intérêt public, ainsi que les actions organisées par des partis ou des syndicats.<sup>1</sup>

**9.1. Instruction du dossier :** L'organisme de sécurité sociale dispose de 20 jours pour déterminer si un accident est d'origine professionnelle. S'il conteste cette classification, il doit en informer le travailleur dans les 20 jours suivants. Pendant cette période, les prestations sont remises à titre provisoire. L'organisme peut mener des enquêtes administratives chez l'employeur, qui est tenu de coopérer.

**9.2. Constatation des lésions :** Après un accident de travail, la victime peut choisir un praticien qui lui fournira deux certificats importants. Le certificat initial décrit l'état de la victime et la durée probable de son incapacité temporaire. Le certificat de guérison atteste de sa guérison complète, tandis que le certificat de consolidation précise les conséquences définitives de l'accident. Chaque certificat est établi en deux exemplaires, un pour l'organisme

---

<sup>1</sup> LEGAL doctrine, **Les accidents de travail en Algérie**, URL: <https://legal-doctrine.com/edition/les-accidents-de-travail-en-algerie/> Consulté le 28/03/2023 à 18h : 01.

de sécurité sociale et un pour la victime, assurant ainsi un suivi médical adéquat et une prise en charge appropriée.

**9.3. Indemnités et prestations liées à un accident de travail :** En cas d'accident du travail, l'employeur doit prendre en charge les soins nécessaires sans limite de durée. La victime reçoit une indemnité journalière équivalente à son salaire quotidien, plafonnée à 1/30 du salaire mensuel. En cas d'incapacité permanente, la victime d'un droit à une rente basée sur son salaire moyen des 12 derniers mois, avec un montant minimum fixé.

**9.4. Décès :** L'accident de travail donnant suite à un décès donne droit à une allocation décès aux ayants droit.<sup>1</sup>

## Section02 : La prévention des risques professionnels

### 1. Définition de la prévention des risques professionnels :

D'après Sabrina AUDUBERTEAU et Karine GAVINO : « *la prévention des risques professionnels est l'ensemble des actions anticipées destinées à maîtriser les risques d'accidents de travail ou de maladies professionnelles et à améliorer les conditions de travail par des solutions techniques, organisationnelles et humaines* ». <sup>2</sup>

### 2. Les objectifs et les enjeux de la prévention :

La mise en place d'une démarche de prévention ne répond à différents enjeux :

**2.1. Un enjeu humain :** préserver la santé physique et mentale et assurer la sécurité des agents.

**2.2. Un enjeu juridique :** satisfaire aux exigences réglementaires, la responsabilité civile ou pénale de la collectivité et / ou de ses représentants peut être engagée lors d'un accident de travail. Un enjeu économique réduire les coûts directs (réparation, soins, etc.) et indirects (remplacement de la victime, surcharge de travail des présents, baisse de la qualité du service rendu au public) des accidents de travail.

**2.3. Un enjeu managérial :** motiver, reconnaître et responsabiliser les agents, instaurer un climat de confiance au sein de la collectivité.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> LEGAL doctrine. Op.cit, Consulté le 28/03/2023 à 18h : 01

<sup>2</sup> AUDUBERTEAU Sabrina, et autre, **la prévention des risques professionnels : hygiène et sécurité au travail**, direction recrutement et protection social, octobre 2003, P : 04.

<sup>3</sup> Ibid., P : 07.

**2.4. Un enjeu éthique :** le respect de l'intégrité humaine physique doit être inscrit dans le code moral de la plupart des entrepreneurs, comme il l'est dans le code du travail. Toutes celles qui viennent d'être présentées devraient suffire, mais nous pouvons en rajouter une dernière, la plus évidente, la plus naturelle, qui ne dépend d'aucune juridiction ni même d'aucun code moral : l'intérêt de chacun à préserver la vie.<sup>1</sup>

### **3. Les principes de prévention :**

- Eviter les risques
- Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités
- Combattre les risques à la source
- Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail et des méthodes et de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé.
- Tenir en compte de l'état d'évolution de la technique
- Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux
- Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants
- Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle
- Donner les instructions appropriées aux travailleurs<sup>2</sup>

### **4. Préventions des risques professionnels :**

Pour assurer la prévention des risques professionnels et garantir la sécurité au travail, diverses méthodes complètes sont actuellement mises en place.

#### **4.1. Les incitations financières**

Les incitations financières, telles qu'introduites par le code de la sécurité sociale, englobent l'ensemble des mesures financières mises en place pour encourager les employeurs à garantir l'hygiène et la sécurité au sein de leur entreprise. Ces incitations sont gérées par la sécurité

---

<sup>1</sup> FORMAN Bernard et autres, **construire un système de management intégré**, édition AFNOR, 2002, P :43.

<sup>2</sup> MOUTON Jean-Pierre, Op.cit. , P : 170.

sociale, qui utilise une tarification adaptée à la prévention. Cette tarification comprend les cotisations relatives aux accidents du travail et aux maladies professionnelles, les majorations et minorations de ces cotisations, les avances à taux réduit, ainsi que les avantages obtenus dans le cadre des conventions d'objectifs.<sup>1</sup>

#### **4.2. La sensibilisation et la formation**

La sensibilisation des employeurs et des salariés ainsi que leur formation l'hygiène et à la sécurité du travail sont aussi un Moyen d'incitation pour faire de la prévention. La législation l'a bien compris le code du travail rendre obligatoire la formation à la sécurité des travailleurs et prévoit des aides ainsi Que sanctions. Dans ce domaine les comités d'hygiène de sécurité et des conditions de travail les médecins du travail ainsi que des caisses régionales d'assurance maladie (CRAM) jouent un rôle important en mettant à la disposition de tous les acteurs dans l'entreprise les moyens pour la sensibilisation l'information et la formation à la prévention.<sup>2</sup>

#### **4.3. La prévention technique**

La prévention technique est l'ensemble des mesures à mettre en œuvre dans les entreprises au niveau des postes de travail et des ateliers pour que les salariés puissent effectuer leurs tâches en toute sécurité. Il s'agit essentiellement de mesures et de réalisations techniques capables de supprimer, ou du moins d'atténuer les risques professionnels existants. La prévention technique est impérativement précédée de la détection et de l'évaluation des risques existants dans les locaux de travail, car elles seules permettent de choisir la technique de prévention et les équipements les mieux adaptés aux risques pour assurer une bonne sécurité aux salariés.<sup>3</sup>

### **5. Les acteurs de prévention des risques professionnels :**

La santé et la sécurité au travail relève d'un ensemble d'acteurs aussi bien au sein de l'entreprise qu'à à l'extérieur de ses murs. La prévention est le résultat d'un travail en réseau associant des compétences internes et des compétences externes à l'entreprise. Il s'agit d'une approche pluridisciplinaire prenant en compte les aspects médicaux, techniques et organisationnels.

---

<sup>1</sup> MARGOSSIAN Nichan, Op.cit.P:15.

<sup>2</sup> Ibid, P:18

<sup>3</sup> Ibid,P:19

**5.1. Les acteurs internes de l'entreprise :**

**5.1.1. L'employeur :** est responsable de l'organisation de l'entreprise et des risques qu'elle peut créer, est aussi garant des bonnes conditions de travail des salariés. Il doit prendre sur la base d'une évaluation des risques inhérents à son activité, toutes les dispositions nécessaires pour préserver la santé physique et la santé mentale des salariés de l'entreprise, il veille au respect des dispositions légales et réglementaires qui engagent sa responsabilité ; responsabilité civile vise à réparer les dommages causés à un individu, la responsabilité pénale qui vise à réprimer les infractions.<sup>1</sup>

**5.1.2. Représentants du personnel :** les représentants du personnel (CHSCT ou DP) ont un rôle majeur dans le processus d'évaluation des risques. Tout d'abord, ils auront à s'assurer que les différents intervenants et, entre autres, celui qui a en charge l'analyse des conditions d'exposition, sont bien entrés en contact avec les salariés. Ils s'assurent que les avis, les remarques, les suggestions des personnels ont bien été entendus, voire consignés par écrit. Par ailleurs les représentants du personnel auront également une appréciation générale en lien avec les demandes qui leur sont régulièrement adressées de la part des salariés. L'opinion qu'ils ont de l'ampleur, de la nature, des origines durables ou plus éphémères des problèmes posés par les salariés, constitue une appréciation précieuse qui doit également instruire l'employeur.<sup>2</sup>

**5.1.3. Le médecin du travail :** Est le conseiller du chef d'entreprise ou de son représentant, des salariés, des représentants du personnel, du CHSCT, dont il fait partie, et de services sociaux. Il participe aux enquêtes menées lors des accidents du travail, des maladies professionnelles. Il organise la prévention et l'éducation sanitaire dans le cadre de l'entreprise en rapport avec l'activité professionnelle, ainsi il est associé à l'étude de toute nouvelle technique de production, à la formation à la sécurité et à celle des secouristes au sein de l'entreprise.<sup>3</sup>

**5.2. Les acteurs externes de l'entreprise**

Les acteurs externes de l'entreprise en matière de santé et de sécurité au travail sont multiples et variés et fonctionnent dans une logique interministérielle.

---

<sup>1</sup> CORREARD Isabelle, Op.ci. P: 11.

<sup>2</sup> BERTHET Michel et autre, **L'exposition aux risques professionnels : intégrer organisation du travail et prévention**, Edition LIAISONS, Paris, 2000, P :51.

<sup>3</sup> CORREARD Isabelle, Op.cit. P: 16.

**5.2.1. Le ministère du travail, de la solidarité et de la fonction publique :**

- Le conseil d'orientation sur les conditions de travail.
- L'inspection du travail
- L'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics
- L'agence nationale pour la l'amélioration des conditions de travail.

**5.2.2. Le ministère de la santé et des sports :**

- L'institut national de recherche et de sécurité
- L'institut de veille sanitaire.

**6. L'action de ces organismes :**

Les organismes en question ont pour objectif de contribuer à la prévention des risques professionnels en améliorant la connaissance de ces risques et en adaptant les moyens de préventions des accidents du travail et des maladies professionnelles pour une meilleure prise en charge de ces risques. Ils cherchent également à réduire les coûts liés aux accidents de travail et aux maladies professionnelles, tout en sensibilisant les travailleurs et les employeurs à la culture de prévention des risques professionnels.<sup>1</sup>

**Synthèse du chapitre :**

En conclusion, ce chapitre a permis de mettre en évidence l'importance de la prévention des risques professionnels dans les entreprises. Nous avons examiné en détail les différents types de risques auxquels les travailleurs sont exposés et les conséquences néfastes qu'ils peuvent entraîner. Grâce à cette présentation, nous avons pris conscience de l'importance de mettre en place des mesures préventives pour garantir la sécurité et le bien-être des employés.

---

<sup>1</sup> Ministère du travail, de l'emploi et de la sécurité sociale, **Santé et sécurité au travail**, URL : <https://www.mtess.gov.dz/fr/sante-et-securite-au-travail/> Consulté le 05/04/2023 à 11h :53.

# **Partie pratique**

## *Chapitre IV* : Présentation du terrain d'étude

## **Présentation de l'unité de Bejaia**

### **1. Historique de l'unité :**

L'origine de l'unité C.C.B (Complexe Costume de Bejaia), remonte à avant 1971, projet de SONAC, (Société Nationale de Confection).

La fusion en 1973 de SONAC et de SONITEX a donné lieu en 1974 à la mise en exploitation de CCB SONITEX (Société Nationale des Industries Textiles).

Suite à la restructuration de la société SONITEX en 1982, qui a donné naissance à plusieurs entreprises dont ECOTEX (Entreprise de Confection Textiles) l'unité CCB a été rattachée à cette dernière

ALCOST/EPE/SPA est née suite à la scission de l'entreprise ECOTEX en 1998, et devenue filiale successivement du « HOLDMAN » (Holding Industrie Manufacturières), puis « AGROMAN » (Holding Industrie Agro-alimentaires et Manufacturières), puis de la SGP-IM (Société de Gestion des Participations) industries manufacturières Groupe C&H (Groupe Confection et Habillement), et actuellement du groupe GETEX.

Suite à la résolution du CPE (Conseil des Participations de l'Etat) N° 07/147/25/02/2016 portant restructuration organique du Groupe GETEX SPA et la résolution N° 01/27/03/2017 de l'AGEX du Groupe C&H Fashion Spa, la filiale ALCOST/EPE/SPA est absorbée par l'EPE C&H Fashion Spa. Elle est devenue en 2017, une Unité de production de l'EPE absorbante (EPE C&H SPA).

En date du 10 Mars 2021, une nouvelle réorganisation de l'entreprise C&H SPA a été instaurée. Un projet de classement et une nouvelle appellation des unités de production est validé par le Conseil d'Administration de l'EPE C&H SPA, suivant la résolution N° 05 du CA tenu le 10/03/2021. En conséquence, l'unité ALCOST est nommée selon la nouvelle appellation « EPE C&H SPA, unité Bejaia ».

Le siège social de l'unité de Bejaia est situé à Bejaia route des Aurès.

#### **1.1. Implantation :**

L'Unité de Bejaia est implantée au centre-ville de Bejaia et à proximité des différentes voies de communication telles que l'aéroport, le port maritime et la gare de chemin de fer.

**1.2. Missions :**

Les missions essentielles de l'Unité sont la production, la distribution et la commercialisation de tous types de vêtements.

Elle a également pour objet social la participation à toute entreprise, groupement d'intérêt économique algérien ou étranger se rattachant directement ou indirectement à l'objet social.

**1.3. L'activité de l'Unité :**

L'Unité de Bejaïa produit et/ou vend en l'état actuellement les familles de produits suivantes : Costumes, Blouson, Vestes, Tailleur femmes, Pantalon, Jupe, Anorak, Ensemble Parka, Tenue professionnelle, Robes, Manteau Articles divers, Caban

Les produits de l'entreprise ALCOST/Bejaïa sont regroupés autour de trois grandes familles ou segments couple produit/marché qui sont :

- **Les vêtements professionnels** : Concerne les tenues et dotations de travail destinées aux personnels, administration, corps constitués (garde communale, douanes, sûreté nationale, protection civile, etc.).
- **Les vêtements ville homme** : Ligne constituée essentiellement de produits de gamme moyenne et de haut de gamme.
- **Les vêtements femmes, enfants et sportswear** : Complète la ligne vêtements ville.

**1.4. Capacités installées :**

D'une capacité installée de 600 000 articles par an, en une équipe, elle fonctionne actuellement avec un effectif producteur de 716 agents.

L'usine est composée de quatre (04) ateliers et d'un Service prestation (Sérigraphie, Broderie et groupe Biais) :

- Atelier coupe.
- Atelier Vêtements professionnels 01.
- Atelier Vêtements professionnels 02.
- Atelier Vêtements professionnels 03.

**1.5. Capacité de stockage :**

L'entreprise dispose d'une capacité de stockage représentant une superficie de 3 840 m<sup>2</sup> dont : 2 400 m<sup>2</sup> pour le stockage de produit finis ; 1 440 m<sup>2</sup> pour le stockage des matières premières.

La surface du bloc de production est de 13 841 m<sup>2</sup>.

### 1.6. Equipements :

Les équipements principaux au niveau de l'usine sont :

- **Atelier coupe :**

Chariots matelasseurs manuels et semi-automatiques.

Coupeuses.

Scies circulaires.

Thermo colleuses.

- **Atelier de piquage :**

Machines plates une et deux aiguilles ;

Machines plates deux aiguilles point chaînettes ;

Machines passe poileuses ;

Machines surjeteuses ;

Machines boutonnères et pose boutons ;

Machines repassage intermédiaire.

- **Atelier finition et repassage :**

Glaçage.

Bâtissage.

Pressage.

### 1.7. Effectifs :

L'Unité emploie actuellement 716 agents dont 37 temporaires répartis comme suit :

Cadres : 49.

Maîtrise : 88.

Exécution : 579

## 2. Domaine d'activité de l'Unité de Bejaïa :

Dans l'Unité de Bejaïa on peut distinguer deux types d'activités :

Les activités principales et les activités secondaires

**2.1. Les activités principales:**

Elles concernent essentiellement les opérations d'exploitation, de gestion, de développement et de la production en matière de confection et de bonneterie. Le chiffre d'affaires de l'unité est constitué essentiellement de la production vendue, vente de marchandise et vente de matières premières.

L'unité de Bejaïa est spécialisée dans la confection d'articles suivants :

**2.1.1. Vêtements spécifiques :**

Ils constituent 94 % de l'ensemble des commandes de l'Unité. Ils sont destinés à des organismes nationaux et des qualités relativement importantes, d'où les efforts de l'Unité à fidéliser sa clientèle, ce pendant cela ne suffit pas car les contrats sont obtenus par des offres d'appel à la concurrence nationale de ce fait l'Unité doit être compétitive sur le marché national.

**2.1.2. Vêtements villes :**

Ils constituent 06 % de l'ensemble des commandes de l'Unité ils sont destinés à une clientèle vaste, ayant des besoins et des goûts différents, ajoutant à cela l'effet de la mode et autres paramètres qui ne peuvent pas être appréciés par la cellule marketing de l'Unité qui est en état embryonnaire, d'où le risque commerciale de cette ligne de vêtements.

**2.2. Les activités secondaires :**

Elles sont utilisées comme suite :

- Importation et distribution de tissus, fournitures et accessoires de confection au mètre, à la pièce et kilogramme.
- Importation d'article d'habillement en kits destinés à la transformation.
- Exportation d'article d'habillement, ligne de maison, layette, tissus et couvertures.
- Distribution en gros de chaussures et maroquinerie.
- Achat, vente et distribution de tout bien immobilier (magasin hangar, dépôt, etc.) - Promotions immobilières.
- Formation et assistance technique.

- Réalisation de toutes opérations commerciales, financières et immobilières pouvant se rattacher directement ou indirectement à l'objet social ou susceptibles d'en faciliter l'extension ou le développement.

L'Unité Bejaïa se réserve le droit d'ouvrir sur l'ensemble du territoire national :

- Des unités de distribution en gros.
- Des magasins de commerce au détail.
- Des dépôts de stocks.
- Des unités de confection.

## **Systeme d'Organisation de l'unité de Bejaïa**

### **Attribution des services de l'Unité :**

#### **1. La direction de l'unité :**

Cette fonction joue le rôle de coordination entre les différentes fonctions et structure mise en place. Elle comprend à la fois :

- **Une activité administrative :**

Chargée de collecter et analyser les informations nécessaires à la bonne gestion de l'unité.

- **Une activité de prise de décision :**

Le Directeur d'unité (D.U) dans ses fonctions est assisté par un conseiller administratif, un conseiller technique et un conseiller commercial.

#### **1.1. Les structures fonctionnelles rattachées à la direction de l'unité :**

Elles regroupent les structures :

- Audit & contrôle de gestion.
- Secrétariat et Bureau d'ordre.
- Hygiène et sécurité.

**1.1.1. La fonction Audit & contrôle de gestion :** Procède à une appréciation de l'efficacité des systèmes et procédures mise en place et s'assure de leur conformité et application ainsi que du contrôle de gestion et budgétaire de l'unité.

**1.1.2. La fonction Hygiène et Sécurité :** Permet la gestion préventive, de la sécurité et de l'hygiène au sein de l'unité.

## **1.2. Les Structures Opérationnelles :**

### **1.2.1. Département Technique :**

C'est la technostucture pour les départements maintenance et fabrication. C'est la où se trouvent tous les standards et programmes des départements de maintenance et de fabrication. Il est organisé en quatre Services (Création, temps & méthode, qualité et service programmation).

### **1.2.2. Département Maintenance :**

Il est en relation avec les deux autres départements, son personnel est spécialisé par atelier, mais il reste cependant quelques agents de maintenance polyvalents pour intervenir sur n'importe quel matériel. Là aussi, des standards de maintenance sont respectés.

### **1.2.3. Département Fabrication :**

Les ateliers sont spécialisés en fonction des produits et des taches communes aux différents produits. Le matériel est complètement modernisé suite au programme de relance économique lancé par l'Etat. Certains ouvriers sont polyvalents et peuvent intervenir sur n'importe quelle opération de fabrication. Ils assurent le contrôle des produits (malfaçon).

### **1.2.4. Département Administration Général :**

Ce département est chargé de la mise à disposition des moyens nécessaires au profit des différentes structures de l'unité.

Ce département englobe deux services : Gestion de personnel (Paie, carrière, formation, recrutement, archives, social et la section infirmerie) et le service patrimoine et moyens généraux (Sections : investissements, entretien et parc auto). Le personnel de ce département est ancien et maîtrise assez bien sa tâche

### **1.2.5. Département Finance & Comptabilité :**

Il est chargé de la gestion comptable de l'ensemble des opérations de l'unité. Il est structuré en trois services :

- Service comptabilité générale.
- Service comptabilité analytique.

- Service Finance & Budget.

**1.2.6. Département Commercial :**

Il est organisé en trois Services :

**1.2.6.1. Service ventes :** Ce service est chargé de la vente proprement dite (présentation d'échantillons et prospection auprès des clients).

**1.2.6.2. Service approvisionnement :** Ce service doit être en mesure de répondre aux besoins de l'Unité en matière première ou de services nécessaires à son fonctionnement. Il consiste à acheter, au bon moment et au meilleur prix, les quantités nécessaires de produits de qualité à des fournisseurs qui respecteront les délais.

**1.2.6.3. Service gestion des stocks :** Il gère et optimise la gestion des stocks (entrées et sorties de matière première et marchandises) pour minimiser le niveau de stocks sans risquer la rupture.

**1.2.6.4. Structure Informatique :** La structure informatique supervise l'installation et la maintenance des systèmes de réseau informatique au sein d'unité. Elle doit être le bon solution-Cloud, évaluer et installer le matériel et les logiciels. Il se compose de :

- Service infrastructure réseau (gestion administrative réseau, maintenance).
- Service développement informatique (développement réseau, internet) : Ce service est chargé de développer l'utilisation de l'outil informatique au sein de l'unité.

*Chapitre V* : Analyse et interprétation  
des résultats de la recherche

## Préambule

Ce chapitre constitue la phase finale de notre recherche, dans laquelle nous examinons les différentes données collectées et examinons les tableaux statistiques afin de pouvoir analyser et interpréter les résultats obtenus tout au long de cette étude. Il convient de noter que nous adopterons deux approches d'analyse des données : une analyse unidimensionnelle sous forme de tableaux simples, et une analyse bidimensionnelle sous forme de tableaux croisés.

### 1. Les caractéristiques de la population d'étude :

**Tableau01 : Présentation des enquêtés selon le sexe**

Sexe	Effectif	Fréquence
Féminin	45	60%
Masculin	30	40%
Total	75	100%

*Source : enquête par questionnaire*

Le tableau présente une répartition des enquêtés en fonction de leur sexe. Il y a deux catégories : féminin et masculin.

D'après les données fournies, il y a un total de 75 enquêtés. Parmi eux, 45 enquêtés sont de sexe féminin, ce qui représente 60% de l'ensemble des enquêtés. Les 30 enquêtés restants sont de sexe masculin, ce qui représente 40% de l'ensemble des enquêtés.

Le tableau met en évidence une légère prédominance des enquêtés de sexe féminin dans cette étude, avec une majorité de 60% par rapport aux enquêtés de sexe masculin, qui représentent 40%.

**Tableau02 : Répartition des enquêtés selon l'âge**

Age	Effectif	Fréquence
Entre 20à 30ans	21	28%
Entre 31à 40ans	25	33,33%
Entre 41à 50ans	24	32%
51 et plus	05	6,67%
Total	75	100%

*Source : enquête par questionnaire*

Le tableau présente la répartition des enquêtés en fonction de leur âge. Différentes catégories d'âge sont identifiées, notamment la première catégorie, entre 20 à 30 ans, la deuxième catégorie est de 31 à 40 ans, et la troisième catégorie est de 41 à 50 ans" et pour terminer par la dernière catégorie qui est de 51 ans et plus.

Selon les données fournies, il y a un total de 75 enquêtés dans cette étude. Parmi eux, 21 enquêtés ont entre 20 et 30 ans, ce qui représente 28% de l'ensemble des enquêtés.

Le groupe le plus important est celui des enquêtés ayant entre 31 et 40 ans, avec 25 personnes, soit 33,33% de l'ensemble des enquêtés.

Il y a également 24 enquêtés ayant entre 41 et 50 ans, ce qui représente 32% du total des enquêtés.

Enfin, il y a 5 enquêtés âgés de 51 ans et plus, ce qui représente 6,67% de l'ensemble des enquêtés.

**Tableau 03 : Répartition des enquêtés selon leur situation matrimoniale**

Situation matrimonial	Effectif	Fréquence
Célibataire	26	34 ,67%
Marié(e)	47	62 ,67%
Divorcé(e)	02	2 ,66%
Veuf (Ve)	00	00%
<b>Total</b>	<b>75</b>	<b>100%</b>

*Source : enquête par questionnaire*

Le tableau présente la répartition des enquêtés en fonction de leur situation matrimoniale. Plusieurs catégories sont répertoriées, notamment célibataire, marié(e), divorcé(e) et veuf(ve).

D'après les données fournies, il y a un total de 75 enquêtés dans cette étude. Parmi eux, 26 enquêtés sont célibataires, ce qui représente 34,67% de l'ensemble des enquêtés.

Le plus grand groupe est celui des enquêtés marié(e)s, avec 47 personnes, soit 62,67% de l'ensemble des enquêtés.

Il y a également 2 enquêtés divorcé(e)s, ce qui représente 2,66% du total des enquêtés. Enfin, il n'y a aucun enquêté veuf (Ve) dans l'échantillon étudié.

**Tableau 04 : Répartition des enquêtés selon le niveau d'instruction**

Niveau d'instruction	Effectif	Fréquence
Primaire	10	13 ,33%
Moyen	30	40%
Secondaire	9	12%
Universitaire	26	34,67%
<b>Total</b>	<b>75</b>	<b>100%</b>

*Source : enquête par questionnaire*

Selon les données recueillies, il y a un total de 75 enquêtés dans cette étude. Parmi eux, 10 enquêtés ont un niveau d'instruction primaire, ce qui représente 13,33% de l'ensemble des enquêtés.

Le groupe le plus important est celui des enquêtés ayant un niveau d'instruction moyen, avec 30 personnes, soit 40% de l'ensemble des enquêtés.

Il y a également 9 enquêtés ayant un niveau d'instruction secondaire, ce qui représente 12% du total des enquêtés.

Enfin, 26 enquêtés ont un niveau d'instruction universitaire, ce qui représente 34,67% de l'ensemble des enquêtés.

**Tableau 05 : Répartition des enquêtés selon le statut**

<b>Statut</b>	<b>Effectif</b>	<b>Fréquence</b>
<b>Cadre</b>	<b>10</b>	<b>13,33%</b>
<b>Agent de maîtrise</b>	<b>20</b>	<b>26,67%</b>
<b>Agent d'exécution</b>	<b>45</b>	<b>60%</b>
<b>Total</b>	<b>75</b>	<b>100%</b>

*Source : enquête par questionnaire*

Le tableau présente la répartition des enquêtés en fonction de leur statut professionnel. Trois catégories sont identifiées : cadre, agent de maîtrise et agent d'exécution.

Selon les données fournies, il y a un total de 75 enquêtés dans cette étude. Parmi eux, 10 enquêtés sont des cadres, ce qui représente 13,33% de l'ensemble des enquêtés.

Le groupe le plus important est celui des enquêtés occupant un poste d'agent de maîtrise, avec 20 personnes, soit 26,67% de l'ensemble des enquêtés.

Il y a également 45 enquêtés qui sont des agents d'exécution, ce qui représente 60% du total des enquêtés.

La répartition des enquêtés selon leur statut professionnel permet de comprendre la diversité des postes occupés parmi les personnes interrogées.

**Tableau 06 : Répartition des enquêtés selon l'ancienneté de poste**

Ancienneté	Effectif	Fréquence
1à5ans	12	16%
5à10ans	58	77,33%
11ans et plus	05	6,67%
<b>Total</b>	<b>75</b>	<b>100%</b>

*Source : enquête par questionnaire*

Le tableau présente la répartition des enquêtés en fonction de leur ancienneté dans leur poste actuel. Trois catégories sont identifiées : "1 à 5 ans", "5 à 10 ans" et "11 ans et plus".

Selon les données fournies, il y a un total de 75 enquêtés dans cette étude. Parmi eux, 12 enquêtés ont une ancienneté de 1 à 5 ans, ce qui représente 16% de l'ensemble des enquêtés.

Le groupe le plus important est celui des enquêtés ayant une ancienneté de 5 à 10 ans, avec 58 personnes, soit 77,33% de l'ensemble des enquêtés.

Il y a également 5 enquêtés ayant une ancienneté de 11 ans et plus, ce qui représente 6,67% du total des enquêtés.

La répartition des enquêtés selon leur ancienneté de poste permet de comprendre la diversité des durées d'emploi parmi les personnes interrogées.

**Tableau 07 : Répartition des enquêtés selon leur type de contrat**

Type de contrat	Effectif	Fréquence
C.C.D	12	16%
C.D.I	63	84%
<b>Total</b>	<b>75</b>	<b>100%</b>

*Source : enquête par questionnaire*

Le tableau présente la répartition des enquêtés en fonction de leur type de contrat de travail. Deux catégories sont identifiées : CDD (Contrat à Durée Déterminée) et CDI (Contrat à Durée Indéterminée).

Selon les données fournies, il y a un total de 75 enquêtés dans cette étude. Parmi eux, 12 enquêtés ont un contrat à durée déterminée (CDD), ce qui représente 16% de l'ensemble des enquêtés.

Le groupe le plus important est celui des enquêtés ayant un contrat à durée indéterminée (CDI), avec 63 personnes, soit 84% de l'ensemble des enquêtés.

La répartition des enquêtés selon leur type de contrat de travail met en évidence une prédominance des contrats à durée indéterminée (CDI) dans l'échantillon étudié.

## 2. Analyse et interprétation des données :

**Tableau 08 : La répartition de l'échantillon selon le statut et la satisfaction du travail.**

CSP	Satisfaction de l'organisation du travail					
	Oui		Non		Total	
	Effectif	Fréquence	Effectif	Fréquence	Effectif	Fréquence
Cadre	06	08%	04	5,33%	10	13 ,33%
Agent de maîtrise	02	2,67%	18	24%	20	26 ,67%
Agent d'exécution	13	17 ,33%	32	42,67%	45	60%
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>28%</b>	<b>54</b>	<b>72%</b>	<b>75</b>	<b>100%</b>

*Source : enquête par questionnaire*

Le tableau présente la répartition de l'échantillon en fonction de la satisfaction de l'organisation du travail, en croisant cette variable avec la catégorie socio-professionnelle (CSP). Les catégories de satisfaction sont "Oui" et "Non".

Selon les données fournies, il y a un total de 75 enquêtés dans cette étude. Parmi les cadres, 06 enquêtés ont exprimé une satisfaction de l'organisation du travail (08%), tandis que 04 enquêté ont exprimé leur insatisfaction (5,33%)

Parmi les agents de maîtrise, 02 enquêtés ont exprimé une satisfaction de l'organisation du travail (2,67%), tandis que 18 enquêtés ont exprimé leur insatisfaction (24%).

En ce qui concerne les agents d'exécution, 13 enquêtés ont exprimé une satisfaction de l'organisation du travail (17,33%), tandis que 32 enquêtés ont exprimé leur insatisfaction (42,67%).

En résumé, sur l'ensemble de l'échantillon, 21 enquêtés ont exprimé une satisfaction de l'organisation du travail (28%), tandis que 53 enquêtés ont exprimé leur insatisfaction (72%).

**Tableau 09 : Répartition de l'échantillon selon le statut et l'évaluation de la gestion de l'horaire travail.**

CSP	L'évaluation de la gestion des horaires de travail							
	Très efficace		Acceptables		Inadaptés		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
<b>Cadre</b>	<b>07</b>	<b>9,33%</b>	<b>03</b>	<b>04%</b>	<b>00</b>	<b>00%</b>	<b>10</b>	<b>13,33%</b>
<b>Agent de maîtrise</b>	<b>00</b>	<b>00%</b>	<b>20</b>	<b>26,67%</b>	<b>00</b>	<b>00%</b>	<b>20</b>	<b>26,67%</b>
<b>Agent d'exécution</b>	<b>00</b>	<b>00%</b>	<b>22</b>	<b>29,33%</b>	<b>23</b>	<b>30,67%</b>	<b>45</b>	<b>60%</b>
<b>Total</b>	<b>07</b>	<b>9.33%</b>	<b>45</b>	<b>60%</b>	<b>23</b>	<b>30.67%</b>	<b>75</b>	<b>100%</b>

*Source : enquête par questionnaire*

Le tableau présente la répartition de l'échantillon en fonction de l'évaluation de la gestion des horaires de travail, en croisant cette variable avec la catégorie socio-professionnelle (CSP). Les catégories d'évaluation sont "Très efficace", "Acceptables" et "Inadaptés".

Selon les données fournies, il y a un total de 75 enquêtés dans cette étude. Parmi les cadres, 7 enquêtés ont évalué la gestion des horaires de travail comme "Très efficace" (9,33%), tandis que 3 enquêtés l'ont évaluée comme "Acceptables" (4%). Aucun enquêté n'a considéré la gestion des horaires de travail comme "Inadaptés".

Parmi les agents de maîtrise, aucun enquêté n'a évalué la gestion des horaires de travail comme "Très efficace" ou "Inadaptés". Tous les 20 enquêtés ont considéré la gestion des horaires de travail comme "Acceptables" (26,67%).

En ce qui concerne les agents d'exécution, aucun enquêté n'a évalué la gestion des horaires de travail comme "Très efficace". 22 enquêtés ont considéré la gestion des horaires de travail comme "Acceptables" (29,33%), tandis que 23 enquêtés l'ont évaluée comme "Inadaptés" (30,67%).

En résumé, sur l'ensemble de l'échantillon, 7 enquêtés ont évalué la gestion des horaires de travail comme "Très efficace" (9,33%), 45 enquêtés l'ont considérée comme "Acceptables" (60%), et 23 enquêtés l'ont évaluée comme "Inadaptés" (30,67%).

Ce tableau permet de comprendre les différences dans l'évaluation de la gestion des horaires de travail entre les catégories socio-professionnelles.

**Tableau10 : Répartition de l'échantillon selon le statut et la Présence de contrainte de charge de travail**

CSP	Présence de contrainte de charge de travail					
	Oui		Non		Total	
	Effectif	Fréquence	Effectif	Fréquence	Effectif	Fréquence
<b>Cadre</b>	<b>06</b>	<b>08%</b>	<b>04</b>	<b>5,33%</b>	<b>10</b>	<b>13,33%</b>
<b>Agent de maîtrise</b>	<b>16</b>	<b>21,33%</b>	<b>04</b>	<b>5,33%</b>	<b>20</b>	<b>26,67%</b>
<b>Agent d'exécution</b>	<b>45</b>	<b>60%</b>	<b>00</b>	<b>00%</b>	<b>45</b>	<b>60%</b>
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>89,33%</b>	<b>08</b>	<b>10,66%</b>	<b>75</b>	<b>100%</b>

*Source : enquête par questionnaire*

Le tableau présente la répartition de l'échantillon en fonction de la présence de contraintes de charge de travail excessif par poste, en croisant cette variable avec la catégorie socio-professionnelle (CSP). Les catégories de présence de contraintes sont "Oui" et "Non".

Selon les données fournies, il y a un total de 75 enquêtés dans cette étude. Parmi les cadres, 6 enquêtés ont indiqué la présence de contraintes de charge de travail excessif (8%), tandis que 4 enquêtés ont indiqué l'absence de telles contraintes (5,33%).

Parmi les agents de maîtrise, 16 enquêtés ont signalé la présence de contraintes de charge de travail excessif (21,33%), tandis que 4 enquêtés ont indiqué l'absence de telles contraintes (5,33%).

Pour les agents d'exécution, la majorité ont signalé la présence de contraintes de charge de travail excessif (60%).

En résumé, sur l'ensemble de l'échantillon, 67 enquêtés ont signalé la présence de contraintes de charge de travail excessif (89,33%), tandis que 08 enquêtés ont indiqué l'absence de telles contraintes (10,66%).

Ce tableau met en évidence la répartition des contraintes de charge de travail excessif selon les différentes catégories socio-professionnelles. Il suggère des variations potentielles dans les niveaux de contraintes de charge de travail entre les différentes catégories de travailleurs, ce qui peut être pertinent pour comprendre les dynamiques de travail et les éventuels impacts sur la santé et le bien-être des employés.

**Tableau 11 : Répartition de l'échantillon selon le statut et l'opportunité de participer aux prises de décision de travail.**

CSP	L'opportunité de participation aux prises de décision concernant le travail							
	Pas du tout impliqué (e)		Partiellement impliqué (e)		Pleinement impliqué (e)		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
<b>Cadre</b>	<b>08</b>	<b>10,67%</b>	<b>02</b>	<b>2,67%</b>	<b>00</b>	<b>00%</b>	<b>10</b>	<b>13,34%</b>
<b>Agent de maîtrise</b>	<b>17</b>	<b>22,67%</b>	<b>03</b>	<b>04%</b>	<b>00</b>	<b>00%</b>	<b>20</b>	<b>26,66%</b>
<b>Agent d'exécution</b>	<b>40</b>	<b>53,33%</b>	<b>05</b>	<b>6,66%</b>	<b>00</b>	<b>00%</b>	<b>45</b>	<b>59,99%</b>
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>86,67%</b>	<b>10</b>	<b>13,33%</b>	<b>00</b>	<b>00%</b>	<b>75</b>	<b>100%</b>

*Source : enquête par questionnaire*

Selon les données fournies, il y a un total de 75 enquêtés dans cette étude. Parmi les cadres, 8 enquêtés ont indiqué ne pas être du tout impliqués dans les prises de décision concernant le travail (10,67%), tandis que 2 enquêtés ont indiqué être partiellement impliqués (2,67%). Aucun enquêté n'a indiqué être pleinement impliqué dans les prises de décision.

Parmi les agents de maîtrise, 17 enquêtés ont indiqué ne pas être du tout impliqués dans les prises de décision concernant le travail (22,67%), tandis que 3 enquêtés ont indiqué être partiellement impliqués (4%). Aucun enquêté n'a indiqué être pleinement impliqué dans les prises de décision.

Pour les agents d'exécution, 40 enquêtés ont indiqué ne pas être du tout impliqués dans les prises de décision concernant le travail (53,33%), tandis que 5 enquêtés ont indiqué être partiellement impliqués (6,66%). Aucun enquêté n'a indiqué être pleinement impliqué dans les prises de décision.

En résumé, sur l'ensemble de l'échantillon, 65 enquêtés ont indiqué ne pas être du tout impliqués dans les prises de décision concernant le travail (86,67%), tandis que 10 enquêtés ont indiqué être partiellement impliqués (13,33%). Aucun enquêté n'a indiqué être pleinement impliqué dans les prises de décision. Ce tableau met en évidence la répartition de l'opportunité de participation aux prises de décision concernant le travail selon les différentes catégories

socio-professionnelles. Il suggère que la majorité des enquêtés, quel que soit leur statut professionnel, ont indiqué ne pas être impliqués ou seulement partiellement impliqués dans les prises de décision..

**Tableau 12 : Répartition de l'échantillon selon le statut et l'importance accordée à la sécurité et à l'hygiène des employés selon l'entreprise.**

CSP	L'importance accordée à la sécurité et à l'hygiène							
	Très bien traitées		Plutôt bien traitées		Complètement négligés		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
<b>Cadre</b>	<b>05</b>	<b>6,66%</b>	<b>05</b>	<b>6,67%</b>	<b>00</b>	<b>00</b>	<b>10</b>	<b>13,33%</b>
<b>Agent de maîtrise</b>	<b>00</b>	<b>00%</b>	<b>12</b>	<b>16%</b>	<b>08</b>	<b>10,66%</b>	<b>20</b>	<b>26,67%</b>
<b>Agent d'exécution</b>	<b>00</b>	<b>00%</b>	<b>15</b>	<b>20%</b>	<b>30</b>	<b>40%</b>	<b>45</b>	<b>60%</b>
<b>Total</b>	<b>05</b>	<b>6,67%</b>	<b>32</b>	<b>42,66%</b>	<b>38</b>	<b>50,76</b>	<b>75</b>	<b>100%</b>

*Source : enquête par questionnaire*

Le tableau présente la répartition de l'échantillon en fonction de l'importance accordée à la sécurité et à l'hygiène des employés selon l'entreprise, en croisant cette variable avec la catégorie socio-professionnelle (CSP). Les catégories d'importance accordée sont "Très bien traitées", "Plutôt bien traitées" et "Complètement négligés".

Selon les données fournies, il y a un total de 75 enquêtés dans cette étude. Parmi les cadres, 5 enquêtés ont indiqué que la sécurité et l'hygiène des employés étaient très bien traitées (6,66%), tandis que 5 enquêtés ont indiqué qu'elles étaient plutôt bien traitées (6,67%). Aucun enquêté n'a indiqué qu'elles étaient complètement négligées.

Parmi les agents de maîtrise, aucun enquêté n'a indiqué que la sécurité et l'hygiène des employés étaient très bien traitées. 12 enquêtés ont indiqué qu'elles étaient plutôt bien traitées (16%), tandis que 8 enquêtés ont indiqué qu'elles étaient complètement négligées (10,66%).

Pour les agents d'exécution, aucun enquêté n'a indiqué que la sécurité et l'hygiène des employés étaient très bien traitées. 15 enquêtés ont indiqué qu'elles étaient plutôt bien traitées (20%), tandis que 30 enquêtés ont indiqué qu'elles étaient complètement négligées (40%).

En résumé, sur l'ensemble de l'échantillon, 5 enquêtés ont indiqué que la sécurité et l'hygiène des employés étaient très bien traitées (6,67%), tandis que 32 enquêtés ont indiqué qu'elles étaient plutôt bien traitées (42,66%), et 38 enquêtés ont indiqué qu'elles étaient complètement négligées (50,76%).

**Tableau 13 : Répartition de l'échantillon selon le statut et la satisfaction de la disponibilité et de l'adéquation des ressources matérielles nécessaire pour le travail.**

CSP	La satisfaction de la disponibilité et de l'adéquation des RM					
	Satisfait		Insatisfait		Total	
	Effectif	Fréquence	Effectif	Fréquence	Effectif	Fréquence
Cadre	09	12%	01	1,34%	10	13,34%
Agent de maîtrise	10	13,33%	10	13,33%	20	26,66%
Agent d'exécution	03	04%	42	56%	45	60%
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>29,33%</b>	<b>53</b>	<b>70,67%</b>	<b>75</b>	<b>100%</b>

*Source : enquête par questionnaire.*

Le tableau présente la répartition de l'échantillon en fonction de la satisfaction de la disponibilité et de l'adéquation des ressources matérielles nécessaires pour le travail. Les catégories de satisfaction sont "Satisfait" et "Insatisfait".

Selon les données fournies, il y a un total de 75 enquêtés dans cette étude. Parmi les cadres, 9 enquêtés ont indiqué être satisfaits de la disponibilité et de l'adéquation des ressources matérielles nécessaires pour le travail (12%), tandis qu'un enquêté a indiqué être insatisfait (1,34%).

Parmi les agents de maîtrise, 10 enquêtés ont indiqué être satisfaits de la disponibilité et de l'adéquation des ressources matérielles nécessaires pour le travail (13,33%), tandis que 10 enquêtés ont indiqué être insatisfaits (13,33%).

Pour les agents d'exécution, 3 enquêtés ont indiqué être satisfaits de la disponibilité et de l'adéquation des ressources matérielles nécessaires pour le travail (4%), tandis que 42 enquêtés ont indiqué être insatisfaits (56%).

En résumé, sur l'ensemble de l'échantillon, 22 enquêtés ont indiqué être satisfaits de la disponibilité et de l'adéquation des ressources matérielles nécessaires pour le travail (29,33%), tandis que 53 enquêtés ont indiqué être insatisfaits (70,67%).

**Tableau 14 : Répartition de l'échantillon selon le statut et l'impact de l'organisation du travail sur la santé physique et mentale.**

CSP	L'impact de l'organisation du travail sur la santé physique et mentale					
	Grand impact		Impact Moyen		Total	
	Effectif	Fréquence	Effectif	Fréquence	Effectif	Fréquence
Cadre	08	10,67%	02	2,67%	10	13,34%
Agent de maîtrise	10	13,33%	10	13,33%	20	26,66%
Agent d'exécution	30	40%	15	20%	45	60%
<b>Total</b>	<b>48</b>	<b>64%</b>	<b>48</b>	<b>36%</b>	<b>75</b>	<b>100%</b>

*Source : enquête par questionnaire.*

Le tableau présente la répartition de l'échantillon en fonction de l'impact de l'organisation du travail sur la santé physique et mentale, en croisant cette variable avec la catégorie socio-professionnelle (CSP). Les catégories d'impact sont "Grand impact" et "Impact moyen".

Selon les données fournies, il y a un total de 75 enquêtés dans cette étude. Parmi les cadres, 8 enquêtés ont indiqué que l'organisation du travail a un grand impact sur leur santé physique et mentale (10,67%), tandis que 2 enquêtés ont indiqué qu'elle a un impact moyen (2,67%).

Parmi les agents de maîtrise, 10 enquêtés ont indiqué que l'organisation du travail a un grand impact sur leur santé physique et mentale (13,33%), tandis que 10 enquêtés ont indiqué qu'elle a un impact moyen (13,33%).

Pour les agents d'exécution, 30 enquêtés ont indiqué que l'organisation du travail a un grand impact sur leur santé physique et mentale (40%), tandis que 15 enquêtés ont indiqué qu'elle a un impact moyen (20%).

En résumé, sur l'ensemble de l'échantillon, 48 enquêtés ont indiqué que l'organisation du travail a un grand impact sur leur santé physique et mentale (64%), tandis que 48 enquêtés ont indiqué qu'elle a un impact moyen (36%).

Ce tableau met en évidence la répartition de l'impact de l'organisation du travail sur la santé physique et mentale selon les différentes catégories socio-professionnelles. Il suggère que cet impact varie selon les catégories, avec un impact plus élevé parmi les agents d'exécution par rapport aux cadres et aux agents de maîtrise.

**Tableau 15 : Répartition de l'échantillon selon le statut et le niveau de stress lié aux contraintes et aux exigences du travail.**

CSP	Niveau de stress lié aux contraintes et aux exigences du travail							
	Très élevé		Moyen		Faible		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
<b>Cadre</b>	<b>07</b>	<b>9,33%</b>	<b>03</b>	<b>04%</b>	<b>00</b>	<b>00%</b>	<b>10</b>	<b>13,33%</b>
<b>Agent de maîtrise</b>	<b>14</b>	<b>18,67%</b>	<b>06</b>	<b>08%</b>	<b>00</b>	<b>00%</b>	<b>20</b>	<b>26,67%</b>
<b>Agent d'exécution</b>	<b>40</b>	<b>53,33%</b>	<b>05</b>	<b>6,67%</b>	<b>00</b>	<b>00%</b>	<b>45</b>	<b>60%</b>
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>81,33%</b>	<b>14</b>	<b>18,67%</b>	<b>00</b>	<b>00%</b>	<b>75</b>	<b>100%</b>

*Source : enquête par questionnaire*

Le tableau présente la répartition de l'échantillon en fonction du niveau de stress lié aux contraintes et aux exigences du travail, en croisant cette variable avec la catégorie socio-professionnelle (CSP). Les catégories de stress sont "Très élevées", "Moyen" et "Faible".

Selon les données fournies, il y a un total de 75 enquêtés dans cette étude. Parmi les cadres, 7 enquêtés ont indiqué avoir un niveau de stress très élevé lié aux contraintes et aux exigences du travail (9,33%), tandis que 3 enquêtés ont indiqué avoir un niveau de stress moyen (4%).

Parmi les agents de maîtrise, 14 enquêtés ont indiqué avoir un niveau de stress très élevé lié aux contraintes et aux exigences du travail (18,67%), tandis que 6 enquêtés ont indiqué avoir un niveau de stress moyen (8%).

Pour les agents d'exécution, 40 enquêtés ont indiqué avoir un niveau de stress très élevé lié aux contraintes et aux exigences du travail (53,33%), tandis que 5 enquêtés ont indiqué avoir un niveau de stress moyen (6,67%).

En résumé, sur l'ensemble de l'échantillon, 61 enquêtés ont indiqué avoir un niveau de stress très élevé lié aux contraintes et aux exigences du travail (81,33%), tandis que 14 enquêtés ont indiqué avoir un niveau de stress moyen (18,67%).

Ce tableau met en évidence la répartition du niveau de stress lié aux contraintes et aux exigences du travail selon les différentes catégories socio-professionnelles. Il suggère que le niveau de stress varie selon les catégories, avec un niveau de stress plus élevé parmi les agents d'exécution par rapport aux cadres et aux agents de maîtrise.

**Tableau 16: Répartition de l'échantillon selon le statut l'exposition aux risques dans le cadre du travail.**

CSP	Exposition aux risques dans le cadre de travail					
	Oui		Non		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Cadre	04	5,33%	06	08%	10	13,33%
Agent de maîtrise	18	24%	02	2,67%	20	26,67%
Agent d'exécution	41	54,67%	04	5,33%	45	60%
<b>Total</b>	<b>63</b>	<b>84%</b>	<b>12</b>	<b>16%</b>	<b>75</b>	<b>100%</b>

*Source : enquête par questionnaire*

Le tableau présente la répartition de l'échantillon en fonction de l'exposition aux risques dans le cadre du travail, en croisant cette variable avec la catégorie socio-professionnelle (CSP). Les catégories sont "Oui" et "Non".

Selon les données fournies, le total de l'échantillon est de 75 enquêtés. Parmi les cadres, 4 enquêtés ont indiqué être exposés aux risques dans le cadre de leur travail (5,33%), tandis que 6 enquêtés ont déclaré ne pas être exposés aux risques (8%).

Parmi les agents de maîtrise, 18 enquêtes ont indiqué être exposées aux risques dans le cadre de leur travail (24%), tandis que 2 enquêtes ont déclaré ne pas être exposées aux risques (2,67%).

Pour les agents d'exécution, 41 enquêtes ont indiqué être exposées aux risques dans le cadre de leur travail (54,67%), tandis que 4 enquêtes ont déclaré ne pas être exposées aux risques (5,33%).

En résumé, sur l'ensemble de l'échantillon, 63 enquêtes ont indiqué être exposées aux risques dans le cadre de leur travail (84%), tandis que 12 enquêtes ont déclaré ne pas être exposées aux risques (16%).

Tableau 17 : Répartition de l'échantillon selon le statut et les risques professionnels.

CSP	Risques											
	Mouvement répétitifs		Équipement de travail (machine, outils.)		Manutention de charges lourdes		Fatigue visuelle		Nuisance sonore		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>Cadres</b>	<b>03</b>	<b>04%</b>	<b>02</b>	<b>2,67%</b>	<b>00</b>	<b>00%</b>	<b>05</b>	<b>6,67%</b>	<b>00</b>	<b>00%</b>	<b>10</b>	<b>13,34%</b>
<b>Agent de maîtrise</b>	<b>03</b>	<b>04%</b>	<b>07</b>	<b>9,33%</b>	<b>06</b>	<b>08%</b>	<b>03</b>	<b>04%</b>	<b>01</b>	<b>1,33%</b>	<b>20</b>	<b>26,66%</b>
<b>Agent d'exécution</b>	<b>10</b>	<b>13,33%</b>	<b>15</b>	<b>20%</b>	<b>10</b>	<b>13,33%</b>	<b>05</b>	<b>6,67%</b>	<b>05</b>	<b>6,67%</b>	<b>45</b>	<b>60%</b>
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>21,33%</b>	<b>24</b>	<b>32%</b>	<b>16</b>	<b>21,33%</b>	<b>13</b>	<b>17,34%</b>	<b>06</b>	<b>08%</b>	<b>75</b>	<b>100</b>

*Source : enquête par questionnaire*

Le tableau présente la répartition de l'échantillon en fonction des risques susceptibles que les travailleurs sont exposés, en croisant cette variable avec la catégorie socio-professionnelle (CSP). Les différents risques susceptibles sont les suivants : "Mouvements répétitifs", "Équipement de travail (machine, outils.)", "Manutention de charges lourdes", "Fatigue visuelle" et "Nuisance sonore".

Selon les données fournies, le total de l'échantillon est de 75 enquêtés. Parmi les cadres, 3 enquêtés (4%) ont mentionné être exposés aux mouvements répétitifs, 2 enquêtés (2,67%) aux équipements de travail, aucune enquêté à la manutention de charges lourdes, 5 enquêtés (6,67%) à la fatigue visuelle et aucune enquêté à la nuisance sonore. En somme, 10 cadres enquêtés (13,34%) sont exposés au moins un de ces risques.

Pour les agents de maîtrise, 3 enquêtés (4%) ont indiqué être exposés aux mouvements répétitifs, 7 enquêtés (9,33%) aux équipements de travail, 6 enquêtés (8%) à la manutention de charges lourdes, 3 enquêtés (4%) à la fatigue visuelle et 1 enquêté (1,33%) à la nuisance sonore. Ainsi, un total de 20 agents de maîtrise enquêtés (26,66%) sont exposés au moins un de ces risques.

Pour les agents d'exécution, 10 enquêtés (13,33%) sont exposés aux mouvements répétitifs, 15 enquêtés (20%) aux équipements de travail, 10 enquêtés (13,33%) à la manutention de charges lourdes, 5 enquêtés (6,67%) à la fatigue visuelle et 5 enquêtés (6,67%) à la nuisance sonore. Ainsi, un total de 45 agents d'exécution enquêtés (60%) sont exposés au moins un de ces risques.

**Tableau 18: Répartition de l'échantillon selon le statut et les victimes d'accidents ou de maladies liées au travail**

CSP	Victimes d'accidents ou de maladies					
	Oui		Non		Total	
	Effectif	Pourcentage	Effectif	Pourcentage	Effectif	Pourcentage
Cadre	06	08%	04	5,33%	10	13,33%
Agent de maîtrise	11	14,66%	09	12%	20	26,67%
Agent d'exécution	43	57,33%	02	2,66%	45	60%
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>79,99%</b>	<b>15</b>	<b>20%</b>	<b>75</b>	<b>100%</b>

*Source : enquête par questionnaire*

Le tableau présente la répartition de l'échantillon en fonction de la présence de victimes d'accidents ou de maladies liées au travail, en croisant cette variable avec la catégorie socio-professionnelle (CSP).

Selon les données fournies, les agents d'exécution ont le pourcentage le plus élevé de victimes d'accidents ou de maladies professionnelles, suivis par les agents de maîtrise. Les cadres présentent le pourcentage le plus bas de victimes.

Cela indique qu'il y a une transparence dans les risques d'accidents ou de maladies professionnelles entre les différentes catégories socio-professionnelles.

Le total des victimes d'accidents ou de maladies professionnelles dans l'échantillon est de 60, ce qui représente 79,99% de l'échantillon, tandis que 15 personnes (20%) n'ont pas été victimes de tels incidents.

**Tableau 19 : Répartition de l'échantillon selon le statut et les mesures de protections adoptées pour garantir la sécurité au travail.**

CSP	Mesures de protection							
	Formation à l'utilisation des machines		Équipement de protection individuelle		Plan d'urgence		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
<b>Cadre</b>	<b>00</b>	<b>00%</b>	<b>03</b>	<b>04%</b>	<b>07</b>	<b>9,33%</b>	<b>10</b>	<b>13,33%</b>
<b>Agent de maîtrise</b>	<b>07</b>	<b>9,33%</b>	<b>09</b>	<b>12%</b>	<b>04</b>	<b>5,33%</b>	<b>20</b>	<b>26,67%</b>
<b>Agent d'exécution</b>	<b>10</b>	<b>13,33%</b>	<b>18</b>	<b>24%</b>	<b>17</b>	<b>22,67%</b>	<b>45</b>	<b>60%</b>
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>22,66%</b>	<b>30</b>	<b>64%</b>	<b>28</b>	<b>37,33%</b>	<b>75</b>	<b>100%</b>

*Source : enquête par questionnaire*

Le tableau présente la répartition de l'échantillon en fonction des mesures de protection adoptées par les responsables pour garantir la sécurité au travail, en croisant cette variable avec la catégorie socio-professionnelle (CSP).

Selon les données fournies, les cadres ont un pourcentage de 0 % en ce qui concerne la formation à l'utilisation des machines, ce qui indique qu'aucun cadre n'a reçu une telle formation. En revanche, 3 cadres (4%) possèdent un équipement de protection individuelle (EPI), et 7 cadres (9,33%) bénéficient d'un plan d'urgence.

Parmi les agents de maîtrise, 7 d'entre eux (9,33%) ont reçu une formation à l'utilisation des machines, 9 (12%) détiennent d'un équipement de protection individuelle (EPI), et 4 (5,33%) sont couverts par un plan d'urgence.

Pour les agents d'exécution, 10 d'entre eux (13,33%) ont été formés à l'utilisation des machines, 18 (24%) dotés d'un équipement de protection individuelle (EPI), et 17 (22,67%) ont bénéficié d'un plan d'urgence.

**Tableau 20 : Répartition de l'échantillon selon le statut le Souhait d'améliorations dans les conditions de travail.**

CSP	Souhait des employés d'améliorations dans les conditions de travail et la prévention des risques.					
	Oui		Non		Total	
	Effectif	Pourcentage	Effectif	Pourcentage	Effectif	Pourcentage
Cadre	10	13,33%	00	00%	10	13,33%
Agent de maîtrise	20	26,67%	00	00%	20	26,67%
Agent d'exécution	45	60%	00	00%	45	60%
Total	75	100%	00	00%	75	100%

*Source : enquête par questionnaire*

Le tableau présente la répartition de l'échantillon en fonction du souhait des employés d'améliorations dans les conditions de travail et la prévention des risques, en croisant cette variable avec la catégorie socio-professionnelle (CSP).

Selon les données fournies, tous les cadres (10, soit 13,33%) expriment le souhait d'améliorations dans les conditions de travail et la prévention des risques.

De même, tous les agents de maîtrise (20, soit 26,67%) souhaitent également des améliorations dans ces domaines.

Parmi les agents d'exécution, les 45 personnes interrogées (soit 60%) souhaitent également des améliorations dans les conditions de travail et la prévention des risques.

En termes de totaux, sur l'ensemble de l'échantillon, les 75 employés interrogés (soit 100 %) expriment un souhait d'améliorations dans les conditions de travail et la prévention des risques.

### **3. Synthèse et résultat de la recherche :**

Notre recherche a été suscitée par un intérêt accru pour l'étude des conditions et des risques professionnels, étant donné leur importance croissante en tant que problématiques à l'ordre du jour. Cette étude ne se limite pas à une procédure simple, mais revêt une signification fondamentale.

Dans cette optique, notre choix s'est porté sur une analyse des conditions de travail sur les risques professionnels au sein de l'entreprise ALCOST Bejaia. Cette décision découle d'une

approche vise à examiner la relation entre les facteurs sociaux et organisationnels du milieu professionnel et les différents dangers auxquels les employés sont exposés.

### **3.1. Vérification de la première hypothèse**

En se basant sur les données recueillies sur le terrain et en procédant à une analyse présentée des résultats obtenus, notre objectif est de vérifier les hypothèses susceptibles de se produire dans notre recherche, afin de les confirmer ou de les infirmer. Cette démarche vise à valider empiriquement nos suppositions préliminaires et à fournir des conclusions fondées sur des preuves solides.

En premier lieu on va procéder à la vérification de la première hypothèse qui est " Les conditions de travail au niveau de l'organisation ont un impact sur la gravité des risques professionnels et peuvent se transformer en contraintes lourde et stressante pour les salariés." Et cela va s'effectuer suivant les diverses réponses acquises pour les questions posées dans le deuxième axe

L'analyse de données présentées dans les tableaux 8 à 15 révèle plusieurs aspects importants concernant, la satisfaction des employés, la gestion du temps, les contraintes de charge de travail, l'implication dans les prises de décision, l'importance accordée à l'hygiène et à la sécurité, au niveau de stress et à l'impact de l'organisation du travail sur la santé physique et mentale.

Tout d'abord, il est intéressant de noter que les cadres expriment généralement une plus grande satisfaction de l'organisation du travail par rapport aux autres catégories. Cependant, même parmi les cadres, il existe une certaine insatisfaction. Les agents de maîtrise et les agents d'exécution, quant à eux, montrent un taux élevé d'insatisfaction à l'égard de l'organisation du travail, ce qui peut être attribué à divers facteurs tels que des contraintes de temps, une charge de travail intense et des conditions de travail précaires.

En ce qui concerne la gestion des horaires de travail, les cadres présentent la gestion comme étant très efficace, tandis que les agents de maîtrise la commandent principalement comme acceptable. Les agents d'exécution ont une répartition relativement équilibrée entre les évaluations "Acceptables" et "Inadaptés". Cela peut suggérer que les cadres bénéficient d'une plus grande flexibilité dans leurs horaires de travail, tandis que les agents de maîtrise et les agents d'exécution peuvent avoir moins de contrôle sur leurs horaires.

Les contraintes de charge de travail excessives sont principalement signalées par les agents de maîtrise et les agents d'exécution, indiquant la présence de diverses contraintes dans leur travail. Les cadres, quant à eux, signalent un faible taux de contraintes de charge de travail excessif. Cela peut être lié aux responsabilités accrues des cadres et à leur capacité à déléguer certaines tâches, ainsi la charge de travail excessive.

L'implication dans les prises de décision est faible dans l'ensemble, avec une majorité d'enquêtes, quel que soit leur statut, indiquant ne pas être impliqué ou seulement partiellement impliqué. Cela peut indiquer un manque de participation des employés aux processus décisionnels, ce qui peut avoir un impact sur leur motivation et leur satisfaction au travail.

En ce qui concerne l'importance accordée à la sécurité et à l'hygiène, les cadres signalent une plus grande importance par rapport aux autres catégories, tandis que les agents de maîtrise et les agents d'exécution accordent moins d'importance à ces aspects. Cela souligne l'importance de renforcer la sensibilisation et la culture de sécurité parmi tous les niveaux de l'organisation.

La satisfaction de la disponibilité et de l'adéquation des ressources matérielles nécessaires au travail est plus élevée chez les cadres et les agents de maîtrise par rapport aux agents d'exécution.

Compréhension des besoins en ressources matérielles et à une allocation plus adéquate de ces ressources dans les postes occupés par les cadres et les agents de maîtrise. En revanche, les agents d'exécution, qui effectuent des tâches répétitives et standardisées, peuvent rencontrer des difficultés d'accès aux ressources nécessaires, ce qui entraîne une satisfaction plus faible dans ce domaine.

L'impact de l'organisation du travail sur la santé physique et mentale varie également selon les catégories. Les cadres, les agents de maîtrise et les agents d'exécution déclarent tous un impact significatif, mais les agents d'exécution semblent être les plus touchés, avec une majorité déclarant un impact important sur leur santé. Cela peut être lié à la nature des tâches qu'ils effectuent, à une charge de travail excessive et à des conditions de travail précaires.

En ce qui concerne le niveau de stress lié aux contraintes et aux exigences du travail, les cadres, les agents de maîtrise et les agents d'exécution signalent tous un niveau élevé de stress. Cependant, il semble que les cadres et les agents de maîtrise soient légèrement moins affectés que les agents d'exécution, qui déclarent majoritairement un niveau de stress très

élevé. Cela peut être dû à des responsabilités supplémentaires et à une plus grande pression dans les postes occupés par les cadres et les agents de maîtrise.

Dans l'ensemble de l'échantillon, la perception du niveau de stress lié aux contraintes et aux exigences de travail, les cadres et les agents de maîtrise déclarent principalement un niveau de stress très élevé, tandis que les agents d'exécution signalent également un niveau de stress élevé. Cela peut être attribué à des responsabilités élevées, des contraintes de production et une pression pour atteindre les objectifs fixés.

Selon les résultats obtenus au sein d'ALCOST Bejaia, il est clair que les conditions de travail au niveau organisationnel ont un impact substantiel et notable sur la sévérité des risques professionnels, entraînant des maladies, du stress et de la pression. Par conséquent, nous pouvons confirmer notre première hypothèse qui postule que les conditions de travail au sein de l'organisation ont un effet sur la gravité des risques professionnels, pouvant se transformer en contraintes lourdes et stressantes pour les employés.

### **3.2. Vérification de la deuxième hypothèse :**

L'analyse des données présentées dans les tableaux 16 à 20 met en évidence des aspects en termes de risques professionnels et de mesures de prévention au sein de l'entreprise ALCOST. Cette analyse révèle des liens significatifs entre les différentes catégories socio-professionnelles quant à leur exposition aux risques au travail.

Tout d'abord, il est clair que les agents d'exécution sont les plus vulnérables, avec une proportion élevée signalant être exposés à divers risques tels que les mouvements répétitifs, l'équipement de travail inadapté, la manutention de charges lourdes, la fatigue visuelle et la nuisance sonore. Ces facteurs de risque peuvent avoir un impact considérable sur leur santé et leur bien-être. Les agents de maîtrise se présentent quant à eux entre les agents d'exécution et les cadres en termes d'exposition aux risques, ce qui suggère qu'ils sont également concernés par ces problématiques, bien que dans une moindre mesure. En revanche, les cadres présentent le taux le plus bas d'exposition,

Cette présentation dans l'exposition aux risques souligne l'importance de prendre en compte les différences socio-professionnelles lors de la conception des politiques de santé et de sécurité au travail. Il est important de mettre en place des mesures de prévention adaptées à chaque catégorie, en tenant compte des facteurs de risque spécifiques auxquels elles sont confrontées. Cela implique de fournir une formation adéquate sur l'utilisation des machines et

des équipements de protection individuelle pour tous les travailleurs, quel que soit leur niveau hiérarchique.

Par ailleurs, il est préoccupant de constater que la majorité des employés de l'ont été victimes d'accidents ou de maladies professionnelles. Les agents d'exécution sont les plus touchés, suivis des agents de maîtrise, tandis que les cadres sont les moins affectés. Cette situation souligne la nécessité d'une attention particulière aux mesures de prévention et de sécurité pour les catégories les plus exposants. Il est impératif de mettre en place des pratiques visant à réduire ces incidents, garantissant ainsi la protection des travailleurs et leur bien-être.

L'analyse révèle également que des formations à l'utilisation des machines, des équipements de protection individuelle (EPI) et des plans d'urgence sont mis en place pour différentes catégories socio-professionnelles. Cependant, il est préoccupant de constater que les cadres ont un faible pourcentage de formation à l'utilisation des machines. Cette lacune doit être comblée afin d'assurer la sécurité de tous les travailleurs. De plus, il est essentiel de veiller à ce que tous les employés aient accès aux équipements de protection individuelle appropriés et aux plans d'urgence pour faire face à d'éventuelles situations dangereuses.

Les résultats de l'analyse confirment effectivement notre deuxième hypothèse : les problèmes de santé et les accidents sont parmi les risques les plus fréquents au sein d'ALCOST.

L'analyse des résultats souligne l'importance fondamentale des conditions de travail dans le contexte d'ALCOST. En tenant compte de ces aspects organisationnels, l'entreprise a la possibilité de créer un environnement de travail plus favorable, d'améliorer la satisfaction et le bien-être des employés, tout en appliquant les risques professionnels associés aux conditions de travail.

Un aspect significatif à considérer est la sécurité et l'hygiène au sein de l'entreprise. Il est impératif de renforcer les mesures de prévention existantes et de mettre en place de nouvelles initiatives visant à réduire les risques professionnels. Cela peut se traduire par la mise en œuvre de formations régulières sur les pratiques sécuritaires, sensibilisant les employés aux bonnes pratiques et aux comportements sécuritaires. De plus, il est essentiel d'assurer l'utilisation adéquate des équipements de protection individuelle (EPI) correspondant à chaque tâche, afin de minimiser les risques pour la santé et la sécurité des employés. Enfin, l'adoption de protocoles d'urgence clairs et efficaces est également primordiale pour réagir rapidement en cas d'incident ou d'accident.

En mettant en place ces mesures de prévention et de sécurité, ALCOST peut créer un environnement de travail qui promeut la protection de la santé et de la sécurité des employés. Cela contribuera à réduire les risques professionnels et à améliorer la confiance et la satisfaction des travailleurs. De plus, ces efforts en matière de sécurité et d'hygiène peuvent également avoir un impact positif sur la productivité et les performances globales de l'entreprise.

En conclusion, l'analyse sociologique a mis en évidence l'importance des conditions de travail et de la sécurité au sein d'ALCOST. En renforçant les mesures de prévention, en assurant la formation adéquate des employés et en adoptant des protocoles d'urgence efficaces, l'entreprise peut créer un environnement de travail favorable, où la santé et la sécurité des employés sont une priorité. Cela conduira à une amélioration globale de la satisfaction des employés, du bien-être et de la performance de l'entreprise.

## *Conclusion*

## Conclusion

L'impact des conditions de travail sur les risques professionnels est que ces deux éléments sont étroitement liés. Les conditions de travail peuvent influencer de manière significative les risques auxquels les travailleurs sont exposés, et ces risques peuvent à leur tour affecter la santé et le bien-être des individus.

Lorsque les conditions de travail sont précaires, telles que des horaires de travail excessifs, une charge de travail élevée, un manque de soutien organisationnel ou de ressources adéquates, cela peut entraîner une augmentation des risques professionnels. Les risques physiques peuvent inclure des accidents, des blessures, une exposition à des produits chimiques dangereux, une ergonomie inadéquate, etc. Les risques psychosociaux, tels que le stress, la violence au travail, peuvent également être exacerbés par des conditions de travail défavorables.

Des études ont montré que des conditions de travail insatisfaisantes peuvent conduire à des conséquences néfastes pour la santé physique et mentale des travailleurs. Cela peut se traduire par une augmentation des troubles musculo-squelettiques, des problèmes cardiovasculaires, des troubles du sommeil, de l'anxiété, de la dépression et d'autres problèmes de santé liés au travail.

L'impact des conditions de travail sur les risques professionnels ne se limite pas seulement à la santé individuelle des travailleurs. Il peut également avoir des conséquences économiques et sociales. Les accidents du travail et les maladies professionnelles peuvent entraîner une baisse de la productivité, des coûts supplémentaires pour les entreprises et une augmentation des dépenses de santé. De plus, les mauvaises conditions de travail peuvent affecter la satisfaction professionnelle, la motivation et l'engagement des travailleurs, ce qui peut entraîner une baisse de la performance globale de l'organisation.

Il est donc essentiel de prendre en compte l'importance des conditions de travail favorables pour prévenir les risques professionnels et promouvoir la santé et le bien-être des travailleurs. Les employeurs, les syndicats, les décideurs politiques et les chercheurs doivent collaborer pour mettre en place des politiques et des mesures visant à améliorer les conditions de travail, à identifier et à évaluer les risques professionnels, à mettre en œuvre des mesures de prévention efficaces et à promouvoir une culture de sécurité au sein des organisations.

En conclusion, les conditions de travail jouent un rôle crucial dans la prévention des risques professionnels et dans la protection de la santé des travailleurs. Il est nécessaire d'accorder une attention particulière à ces aspects afin de garantir des environnements de travail sûrs, sains et productifs pour tous les travailleurs.

Pour terminer, notre enquête de terrain nous a permis de détecter et de rencontrer d'autres thèmes qui peuvent être des sujets de mémoire en master pour les années prochaines, à savoir « les politiques de prévention des risques professionnels » et « l'effet des nouvelles technologies sur les risques professionnels » « les enjeux de la formation et de la sensibilisation des travailleurs aux risques professionnels »

# Liste bibliographique

## Bibliographie

### Ouvrage

1. AUDUBERTEAU Sabrina, et autre, **la prévention des risques professionnels : hygiène et sécurité au travail**, direction recrutement et protection social, octobre 2003.
2. BERNARD Claude Alain et autres, **Introduction à l'hygiène du travail**, Edition TST, suisse, 2004.
3. BERTHET Michel et GAUTIER Anne-Marie, **L'exposition aux risques professionnels, intégrer organisation du travail et prévention**, Edition LIAISON, Paris, 2000.
4. CHRISTOPHE Dejours, **Souffrance en France la banalisation de l'injustice sociale**, Edition SEUIL, 1998.
5. CITEAU Jean-Pierre, **Gestion des ressources humaines**, 4<sup>ème</sup> Edition ARMAND COLIN, Paris, 2002.
6. CITEAU Jean-Pierre, **Gestion ressources humaines (principes généraux et cas pratiques)**, 2<sup>ème</sup> Edition ARMOND COLIN, Paris, 1997.
7. CORREARD Isabelle et autres, **Sécurité, hygiène et risques professionnels**, Edition DUNOD, Paris, 2011.
8. CZUBA Céline et autre, **Les risques psychosociaux : de quoi parle-t-on ? L'approche française du droit de la santé mentale au travail**, 2013
9. DAB William, **Manager santé et sécurité au travail**, édition DUNOD, paris 2013.
10. DUBOIS Michel et autres, **Conditions de travail, évaluation des risques et management de la sécurité**, France, Editions HAMATTAN, 2014.
11. FORMAN Bernard et autres, **construire un système de management intégré**, édition AFNOR, 2002.
12. FRRAND Sandrine, **la gestion des accidents du travail**, 2<sup>ème</sup> Edition GERESO, France, 2008.
13. GOLLAC Michel et autres, **Les conditions de travail**, Edition la découverte, Paris, 2014,
14. KAYSER Marie-Noel, **Analyser les conditions de travail**, Edition ESF-Entreprise moderne-librairie technique, 1982.
15. LE RAY Jean, **De la gestion des risques au management du risque, Pourquoi ? Comment ?**, Edition AFNOR, 2015.
16. LETHIELLEUX Laetitia, **L'essentiel de la gestion des ressources humaines**, 8<sup>ème</sup> Edition LEXTENSO, 2014,
17. MARGOSSIAN Nichan, **Guide pratique des risques professionnels**, Edition DUNOD, Paris, 2003
18. MARGOSSIAN Nichan, **Risques et accidents industriels majeurs**, Edition DUNOD, Paris, 2006
19. MARGOSSIANE Nichan, **Aide -mémoire, Risque chimique**, 2<sup>ème</sup> Edition, DUNOD, 2002.

20. MOUTON Jean pierre et autre, **La sécurité en entreprise**, Edition DUNOD, Paris, 2003.
21. MOUTON Jean-Pierre et autre, **La sécurité en entreprise**, Edition DUNOD, Paris, 2003.
22. PERETTI Jean- Marie, **Gestion des ressources humaines**, 18<sup>ème</sup> édition, Vuibert, Paris, 2012.
23. PIERRE Catilina et autres, **Médecine de risque au travail**, Ed Masson, Paris, 2002,
24. PIGNOL Claude, **Technique et politique d'amélioration des conditions de travail**, Edition Moderne, Paris, 1980.
25. ROGER Aîm, **L'essentiel de la théorie des organisations**, 7<sup>ème</sup> Edition LEXTENSON, 2014.
26. ROGER Aîm, **L'essentiel de la théorie des organisations**, 9<sup>ème</sup> Edition LEXTENSO, 2016.
27. ROUSTANG Guy, **Le travail autrement**, Edition BOURDAS, Paris, 1982.

#### Ouvrage méthodologique :

1. AKTOUF Omar, **méthodologie des sciences sociales et approche qualitative des organisations. Une introduction à la démarche classique et une critique**, les presses de l'université du Québec, 2006.
2. ANGERS Maurice, **Initiation pratique à la méthode des sciences humaines**, Ed casbah, Alger, 1997.
3. GRAWITZ Madeleine, **Lexique des sciences sociales**, 7<sup>ème</sup> Edition Dalloz, Paris, 2000.
4. GRAWITZ Madeline, **Méthodologie des sciences sociales**, 11<sup>ème</sup> Ed, Dalloz, Paris.
5. REYMOND Quivy et CAMENHOUDT LV, **manuel de recherche en science sociale**, 2<sup>ème</sup> édition Dunod, paris, 1999.

#### Manuel :

1. BILLANS &Rapports, **conditions de travail (conseil d'orientation sur les conditions de travail)**, paris, 2011.
2. Séminaire de DEKAYSER Véronique et autres, **analyser des conditions de travail (connaissance de problème)** édition HSF, l'entreprise moderne l'édition, les librairies technique, 1982.
3. BAILLES et autre, **Dictionnaire économique et sociaux contemporaine**, Edition FOUCHER, Paris, 1996.
4. Droit de la sécurité sociale, « **Recueil de textes législatifs et réglementaires** », 6<sup>ème</sup> édition complétée et mise à jour, Alger, 2012.
5. FONTAINE Picard, **Fiche- savoir les composantes des conditions de travail et leurs enjeux**, SAM, 2018.

6. Institut national de recherche et de sécurité, **évaluation des risques professionnels**, 5<sup>ème</sup> édition, INRS, paris, 2013
7. KANDI Nabil et autres, **Les Représentations des Risques Professionnels et de l'Etat de Santé au Travail parmi des Travailleurs de la Commune de Bejaia**, 2017, Article.
8. L'Institut national de recherche et de sécurité (INRS), **Accident du travail et maladie professionnelle**, URL : <http://www.inrs.fr/demarche/atmp/principales-definitions.html>
9. LEGAL doctrine, **Les accidents de travail en Algérie**, URL: <https://legal-doctrine.com/edition/les-accidents-de-travail-en-algerie/>
10. Ministère du travail, de l'emploi et de la sécurité sociale, **Santé et sécurité au travail**, URL : <https://www.mtess.gov.dz/fr/sante-et-securite-au-travail/>
11. Ministre du travail et la sécurité social, **statistiques nationales des accidents du travail et des maladies professionnelles** ,2002.

**Site web :**

1. AIDE BTS SAM, **Conditions de travail et risques professionnels**, URL : <https://coursbtsam.fr/conditions-de-travail/>
2. ALGERIE PRESSE SERVICE, **42000 accidents de travail déclarés à la CNAS en 2021, publié le 28 avril 2022**, URL : <https://www.aps.dz/economie/139104-plus-de-42-000-accidents-de-travail-declares-a-la-cnas-en-2021>
3. Centre intégré universitaire de santé et de service sociaux de la Mauricie-et-du-centre-du-Québec, **La charge de travail**, Mai 2021, p01.URL : [https://ciusssmq.ca/Content/Client/Librairie/Documents/Prendre\\_soin\\_soi/Sante\\_Psy/ARTICLE\\_MIC\\_-\\_charge\\_de\\_travail.pdf](https://ciusssmq.ca/Content/Client/Librairie/Documents/Prendre_soin_soi/Sante_Psy/ARTICLE_MIC_-_charge_de_travail.pdf)
4. Éditions TISSOT, **"Horaires de travail - Guide pratique des éditions Tissot**, URL : <https://www.editions-tissot.fr/guide/definition/horaires-de-travail>
5. Horizons quotidiens national, **Bejaïa : Alerte sur le non-respect des conditions de sécurité et de travail**, URL : <https://www.horizons.dz/bejaia-alerte-sur-le-non-respect-des-conditions-de-securite-et-de-travail/>
6. MAXICOURS, **Les enjeux et l'amélioration des conditions de travail**, URL : <https://www.maxicours.com/se/cours/les-enjeux-et-l-amelioration-des-conditions-de-travail--terminale--ressources-humaines-et-communication/>
7. Organisation internationale du travail (OIT), **Code du travail de l'Algérie**, p01, URL : <https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/working-conditions/lang--fr>
8. Organisation internationale du travail, **Conditions de travail**. URL: <https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/working-conditions/lang--fr/index.htm>
9. PIOTET Françoise, **La sociologie du travail depuis Georges Friedmann**, Février 2005, URL : <http://ses.ens-lyon.fr/articles/la-sociologie-du-travail-depuis-georges-friedmann-25443>

10. SM Acl, **pyramide de BIRD**, URL : <https://www.smacl.fr/files/images/pyramide-bird.jpg>

# **Annexes**

**Université Abderrahmane Mira-Bejaia**  
**Faculté des sciences humaines et sociales**  
**Département des sciences sociales**

**Questionnaire de recherche adressé aux employés d'ALCOST SPA (Bejaia)**

**Madame, Monsieur ;**

Dans le cadre de la réalisation de notre mémoire de fin d'étude master 2 en « **Sociologie du travail et des organisations** » intitulé :

**« L'impact des conditions de travail sur les risques professionnels »**

Dans le but de recueillir les données nécessaires qui serviront notre enquête, nous vous remercions de bien vouloir consacrer un instant pour répondre d'une manière objective au questionnaire ci-joint, et nous vous assurons que ce travail s'inscrit dans un cadre scientifique.

**On tient à préciser que toute réponse sera anonyme et que les informations recueillies seront confidentiel d'une finalité universitaire.**

**Préparé par :**

MEDDDOUR Djida

**Encadré par :**

M.BOUFEDDA El amine

**Années Universitaire**

**2022/2023**

---

**AXE 01 : Données personnelles et professionnelles****1. Sexe :**Masculin Féminin **2. Age :**Entre 20et30ans Entre 31et40ans Entre 41à 50ans 51 et plus **3. Situation matrimoniale :**Célibataire Marié(e) Divorcé(e) Veuf (ve) **4. Niveau d'instruction :**Primaire Moyen Secondaire Universitaire **5. Catégorie socioprofessionnelle :**Cadre Agent de maîtrise Agent d'exécution **6. Ancienneté dans le poste :**1à5 ans 5à10ans 11ans et plus **7. Type de contrat :**C.D.D C.D.I

---

## **AXE 02 : Questions liées aux conditions de travail (facteurs organisationnels)**

- 1. Etes-vous satisfait (e) de l'organisation de travail au sein d'ALCOST ?**  
Oui   
Non
- 2. Comment évaluez-vous la gestion de vos horaires de travail ?**  
Très efficaces   
Acceptables   
Inadaptés et pénibles
- 3. Avez-vous des contraintes de charge de travail excessives dans votre poste?**  
Oui   
Non
- 4. Dans quelle mesure avez-vous l'opportunité de participer aux prises de décision concernant votre travail?**  
Pas du tout impliqué(e)   
Partiellement impliqué(e)   
Pleinement impliqué(e)
- 5. Est-ce-que votre entreprise accorde de l'importance à la sécurité et à l'hygiène des employés ?**  
Très bien traitées   
Plutôt bien traitées   
Complètement négligés
- 6. Dans quelle mesure êtes- vous satisfait(e) de la disponibilité et de l'adéquation de ressources matérielles nécessaire pour effectuer votre travail?**  
Satisfait(e)   
Insatisfait(e)
- 7. Pensez-vous que l'organisation de travail a un impact négatif sur votre santé physique et mental?**  
Grand impact   
Impact moyen
- 8. A quel point ressentez-vous du stress lié aux contraintes et aux exigences de votre travail?**  
Très élevé   
Moyen   
Faible

### AXE 03 : Les risques professionnels et de préventions

1. Avez- vous déjà été exposé (e) à des risque(s) professionnel(s) dans le cadre de votre travail ?

Oui

Non

Si oui, pouvez- vous préciser le(s) risque(s) professionnels auquel(s) vous avez été exposé(e) ? (Plusieurs réponses possibles)

Risques liés aux mouvements répétitifs

Risques liés aux équipements de travail (machines, outils, etc.)

Risques liés à la manutention de charges lourdes

Fatigue visuelle

Nuisance sonore

2. Avez-vous été victime d'un accident de travail ou d'une maladie dû au travail?

Oui

Non

3. Y a-t-il une gestion préventive des risques professionnels dans votre entreprise ?

Oui

Non

4. Quelle sont les mesures de prévention adoptés par votre responsable pour garantir votre sécurité au travail? (Plusieurs réponses possible)

Formation à l'utilisation des machines et outils

Mise à disposition d'équipement de protection individuelle (casque, lunette de protection, tenus de travail)

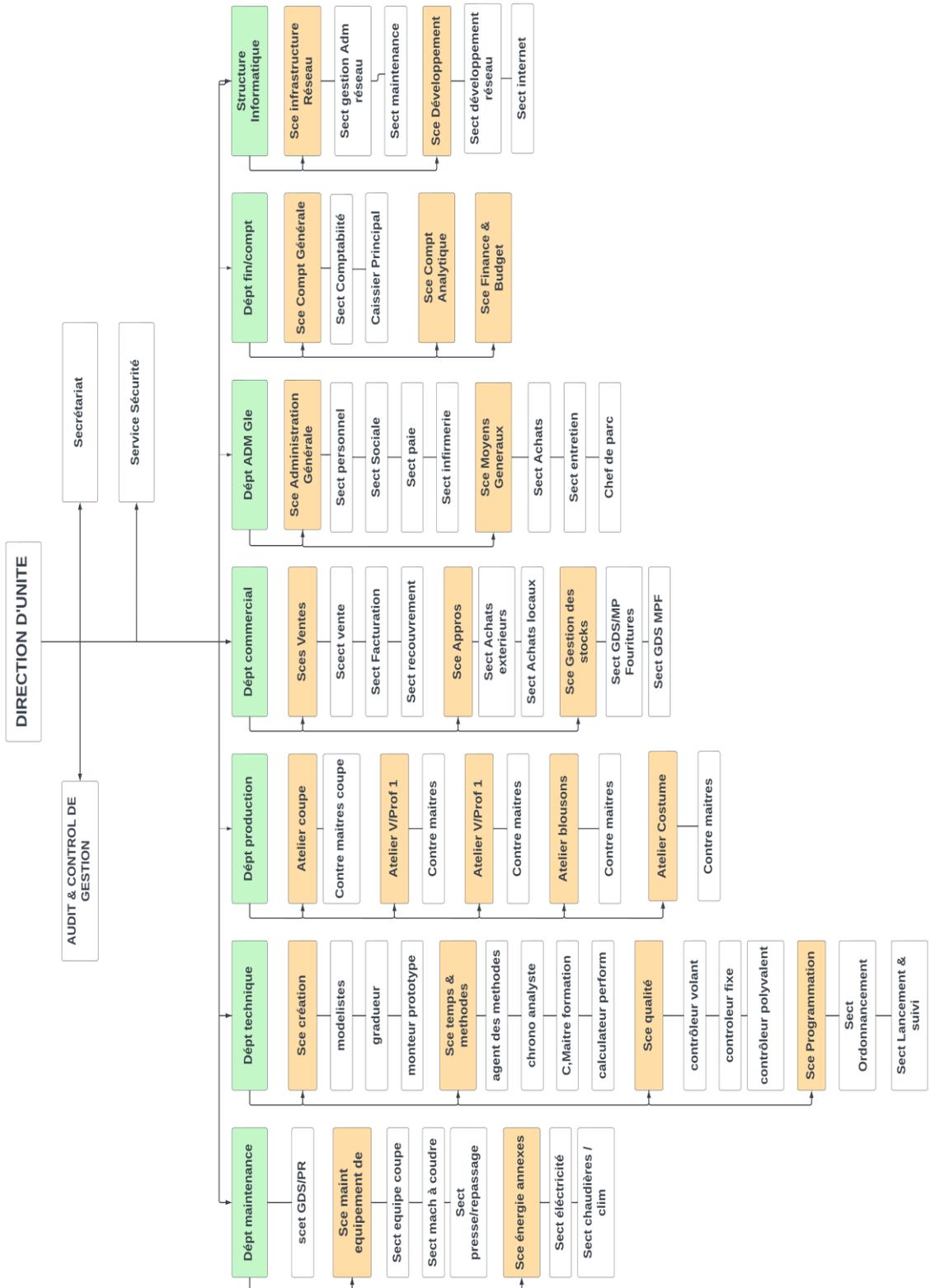
Plan d'urgence

5. Estimez-vous que votre responsable apporte et réalise des améliorations dans les conditions et la prévention des risques au milieu de travail?

Oui

Non

On vous remercie du temps que vous avez consacré au remplissage de ce questionnaire.



# Impact des conditions de travail sur les risques professionnels

## Cas pratique : ALCOST SPA BEJAIA

### Résumé

Notre étude vise mesurer, et analyser l'impact des conditions de travail au niveau organisationnels sur les risques professionnels auxquels les travailleurs d'ALCOST Bejaïa sont exposés. Nous avons collecté des données et des informations sur les facteurs organisationnels et la nature des risques professionnels auxquels les travailleurs d'ALCOST Bejaïa sont exposés et les mesures de prévention mise en œuvre par l'entreprise en utilisant la méthode quantitative par "questionnaire" qui est la plus adéquate à notre thème de recherche nous avons réussi à dégager les résultats qui montrent que les conditions de travail organisationnels ont un impact sur les risques professionnels et dans la protection de la santé et le bien-être des travailleurs.

**Mots-clés:** Les conditions de travail, les risques professionnels, la prévention des risques, les facteurs organisationnels.

### Abstract

Our study aims to measure and analyze the impact of working conditions at the organizational level on occupational hazards faced by ALCOST Bejaia workers. We collected data and information on organizational factors and the nature of occupational hazards that ALCOST Bejaia workers are exposed to, as well as the preventive measures implemented by the company. We used the quantitative method of a "questionnaire," which is most suitable for our research theme. Through this approach, we managed to extract results that demonstrate the influence of organizational working conditions on occupational hazards and the protection of workers' health and well-being.

**Keywords:** Working conditions, organizational factors, Occupational risks, risk prevention.

### ملخص

تهدف دراستنا إلى قياس وتحليل تأثير ظروف العمل على المستوى التنظيمي على المخاطر المهنية التي يتعرض لها عمال بجاية. لقد قمنا بجمع بيانات ومعلومات عن العوامل التنظيمية وطبيعة المخاطر المهنية التي يتعرض لها عمال ALCOST بجاية والتدابير الوقائية التي تنفذها الشركة باستخدام الطريقة الكمية عن طريق "الاستبيان" وهو الأكثر ALCOST شركة ملائمة لموضوع بحثنا لقد نجحنا في تحديد النتائج التي توضح أن ظروف العمل التنظيمية لها تأثير على المخاطر المهنية وعلى حماية صحة ورفاهية العمال.

**الكلمات المفتاحية:** ظروف العمل، المخاطر المهنية، الوقاية من المخاطر، العوامل التنظيمية