



Université Abderrahmane MIRA de Bejaia
Faculté des Sciences Humaines et Sociales
Département de Sciences Sociales

Mémoire de fin de cycle

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

Option : Sociologie de Travail et des Ressources Humaines.

Thème :

**Les conditions de travail et la prévention des risques
professionnels.**

Cas pratique : CEVITAL-BEJAIA

Réalisées par :

M^{elle} : DAHMANI Aldjia

M^{elle} : ATROUCHE Samira

Encadré par :

Mr : BOUFEDDA ElAmin

Année Universitaire: 2016/2017

Remerciement

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

Nous tenant à remercier notre encadreur BOUFEDDA EL Amin pour son aide et son orientation.

Nous remercierons également le personnel de CEVITAL pour nous avoir accueillis dans l'entreprise pour la réalisation de ce stage, et plus particulièrement le service HSE, et nous remercierons infiniment Mr BENNAI Nabil et Lemia Nabil pour leurs orientations et leurs conseils.

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

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

Dédicace

*C'est avec un cœur plein de joie que je dédie ce modeste travail :
A mes chers parents, qui m'ont fait connaître les portes du savoir,
pour leur compréhension et leur soutien, je prie dieu le tout puissant
de les protéger du mal et les récompenser ;*

A mes chers frères : Rabah, Brahim

Ames très chers sœur

A mes chers oncles

A mes très chers cousines et cousins surtout Adel

A tous mes amies surtout le groupe2

A ma chère binôme Chafiaa et sa famille

A tous ceux et celle que j'aime et que je n'ai pas cités.

Samira

Dédicace

Je dédie ce modeste travail :

A la mémoire de mon père que dieu l'accueille dans son vaste

Paradis.

A ma très chère mère qui m'a soutenue tout au long de ma vie.

A mon cher frère Yayou.

A mes très chères sœurs Nabila et Basma

A mes cousins et cousines, mes oncles et tantes ;

A toutes mes amies : Louiza, Kahina, Hakima et Salma

A ma chère binôme Samira et sa famille.

A tous ceux et celle que j'aime et que je n'ai pas cités.

Aldjia

Liste des abréviations

N°	Les abréviations	Sens
01	S.P.A	Société par action
02	A.N.A.C.T	Agence national pour l'amélioration des conditions de travail
03	C.H.S.C.T	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
04	L.E.S.T	laboratoire d'économie et de sociologie du travail
05	O.M.S	Organisation mondiale de la santé
06	C.R.A.M	Caisse régionale d'assurance-maladie
07	M.S.A	Mutualité sociale agricole
08	A.R.A.C.T	Associations régionales ou antennes pour l'amélioration des conditions de travail
09	E.R.P	L'évaluation des risques professionnels
10	A.T	Accident de travail
11	I.T	Incapacités temporaires
12	I.P	Incapacité permanente
13	Q.H.S.E	Qualité, Hygiène, sécurité et environnement
14	T.M.S	Troubles musculo-squelettiques
15	H.S.E	Hygiènes, sécurités et environnements

Liste des tableaux

N°	Titre de tableau	Page
TableauN°1	La répartition des enquêtés selon le sexe	69
TableauN°2	La répartition des enquêtés selon la catégorie d'âge	70
TableauN°3	La répartition des enquêtés selon la situation familiale	70
TableauN°4	La répartition des enquêtés selon le niveau d'instruction	71
TableauN°5	La répartition des enquêtés selon la catégorie socioprofessionnelles	72
TableauN°6	La répartition des enquêtés selon l'ancienneté dans l'entreprise CEVITAL	73
TableauN°7	La corrélation entre les catégories socioprofessionnels et l'état des conditions de travail	74
TableauN°8	La corrélation entre l'ancienneté et la satisfaction par rapport aux conditions de travail	75
TableauN°9	La corrélation entre le poste occupé et l'évaluation des conditions de travail	76
TableauN°10	La corrélation entre le sexe et les conditions liée à la santé	77
TableauN°11	La corrélation entre l'âge et l'amélioration des conditions de travail	78
TableauN°12	La corrélation entre les catégories socioprofessionnelles et les victimes d'accident de travail dans l'entreprise CEVITAL	79
TableauN°13	La répartition des enquêtés selon Les accidents de travail	80
TableauN°14	La répartition des enquêtés selon les maladies professionnelles	80
TableauN°15	L'existence d'un médecin de travail	81
TableauN°16	La corrélation entre le poste occupé et les dispositifs de prévention	82
TableauN°17	La répartition des enquêtés selon les causes d'accidents de travail	83

Sommaire

La liste des abréviations

La liste des tableaux

Introduction..... A B

Chapitre I: Le cadre méthodologique

Préambule	5
1- Les raisons du choix du thème	5
2- Les objectifs de la recherche.....	5
3- La problématique.....	6
4- Les hypothèses.....	9
5- Définition des concepts clés.....	10
6- Méthodes et techniques utilisées.....	13
7- L'échantillonnage.....	15
Conclusion.....	15

La partie théorique

Chapitre II: les conditions de travail

Préambule.....	18
1- L'historique des conditions du travail	18
2- Définition des conditions de travail	19
3- Approche théoriques des conditions de travail.....	20
4- Typologie des conditions de travail	22
5- Les composantes des conditions de travail.....	23
6- Les divers organismes intervenants pour l'amélioration des conditions de travail.....	30
7- Les conséquences des mauvaises conditions de travail.....	32
8- Le de diagnostic des conditions de travail.....	33
9- L'intérêt de l'amélioration des conditions du travail.....	34

Conclusion.....	34
-----------------	----

Chapitre III : Les risques professionnels et la prévention.

Préambule.....	36
1- Les risques professionnels.....	36
2- Les types des risques professionnels.....	37
3- L'évaluation des risques professionnels	41
4- La prévention contre les risques.....	42
5- Les principes généraux de la prévention.....	46
6- Les objectifs et enjeux de la prévention des risques professionnels.....	48
7- Les accidents de travail.....	49
8- Les maladies professionnelles.....	52
9- La législation algérienne des accidents de travail.....	53
Conclusion.....	54

La Partie pratique

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

1- Présentation de l'organisme d'accueil.....	57
2- Analyse et interprétation des données.....	69
2-1 Vérification de la première hypothèse.....	74
2-2 Vérification de la deuxième hypothèse.....	79
2-3 Résultats de la recherché.....	84

Conclusion.

Liste bibliographique.

Annexes.

Introduction

Introduction :

L'amélioration des conditions de travail est l'un des sujets faisant l'objet de recherche dans plusieurs universités, qui doivent devenir une clef essentielle du management global des entreprises, à de nouveaux outils mis en application dans certaines entreprises s'ajoutent ceux qui existant déjà nécessitent un travail de coordination et croisement de données.

En effet, les conditions de travail sont d'une manière générale l'environnement dans lequel les employés vivent sur leur lieu de travail. Elles comprennent la pénibilité et les risques du travail effectuent ainsi que l'environnement de travail.

D'une manière générales dans l'exercice d'une activité professionnelle données, les conditions de travail sont un ensemble de paramètres qui influent sur la satisfaction trouvée quotidiennement à cette activité comme sur les formes et degrés de fatigue et qui dans la durée induisent des conséquences qu'on peut qualifier de répercussions.

Ainsi que, les conditions de travail considérée comme des conditions pathogènes se situent à la frontière entre le travail et la sante elles peuvent directement provoquer certaines maladies ou comme facteur de risque en favorisant d'autre tout en influence sur le bien-être.

De ce fait, en considère que les conditions de travail sont donc les déterminants de l'espérance de vie, de l'absentéisme et de maladies professionnelle. Pour cette raison, l'entreprise doit intégrer la prévention des risques et l'amélioration des conditions de travail comme un facteur de performance dans le système de gestion de ressource humain.

Dans ce cadre, il convient d'instaurer une réelle démarche de prévention qui s'appuyer sur des principes fondateurs, une politique clairement définie explicitement formulée et portée à la connaissance de tous.

Face à ces changements de milieu de travail, il nous a paru nécessaire de traiter le thème « les conditions de travail et la prévention des risques professionnelles ».

L'objectif de notre recherche est de montrer l'état des risques au travail dans les entreprises algériennes précisément à l'entreprise « CEVITAL » tout en cherchant à découvrir les différents risques qui menacent les travailleurs durant l'exécution de leurs tâches, la nature

des conditions et de système de prévention. Cette recherche s'articule autour de deux parties, une partie théorique divisée en trois chapitres et une partie pratique divisée en deux chapitres.

Le cadre théorique de notre recherche est consacré pour la méthodologie employés qui traite les raisons qui sont derrière le choix de notre thème, l'objectif de notre recherche, la problématique, les hypothèses, définitions des concepts clés, la méthode et la technique utilisée pour recueilli des informations et l'analyse de ces dernière, ainsi que la présentation de la population d'enquête.

Ce cadre théorique porte aussi des généralités sur les conditions de travail, et sur la prévention des risques professionnels.

Le cadre pratique de notre recherche est divisé en deux chapitres, le premier présente le terrain d'étude (l'organisme d'accueil), et le deuxième chapitre présente l'analyse et l'interprétation des résultats.

En fin on termine notre travail avec une conclusion générale.

Partie Théorique

Chapitre I

Cadre méthodologique de la recherche

Chapitre I : Cadre méthodologique de la recherche

Préambule :

Dans ce chapitre nous démontrons les raisons de choix de thème et les objectifs. Ensuite, la problématique et les hypothèses de recherche, les définitions des concepts. Enfin, en termine par la méthode et la technique utilisée pour rassemble les informations nécessaire de notre étude

1. Les raisons de choix du thème :

Nous portons l'intérêt de mener une recherche sur les conditions de travail et la prévention des risques professionnels pour des raisons sous -dessous :

- Il faudrait comprendre l'importance de la gestion des risques professionnels et leurs effets sur la situation des salariés.
- Connaître la situation et la politique de prévention des risques professionnels.
- Déterminer les facteurs influents sur les risques auxquels les salariés sont exposés.
- Connaître les différents équipements de protection individuelle et collective et leur importance sur la protection de la santé des travailleurs.

2. Les objectifs de la recherche :

Chaque recherche ou étude scientifique vise des objectifs à atteindre qui sont pour la présente étude :

- Découvrir la réalité des conditions de travail dans l'entreprise.
- La nécessité de chercher les conditions dans lesquelles les salariés exercent leur travail au sein de l'entreprise.
- La nécessité de démontrer l'application de la réglementation sur les conditions de travail et la prévention des risques professionnels.
- Découvrir l'importance d'effectuer une recherche sur les conditions de travail et la prévention des risques dans l'entreprise.
- Le désir de savoir quelles est l'importance accordée aux conditions de travail dans l'entreprise.

3. Problématique :

Le travail est considéré comme un trait spécifique de l'espèce humaine il est ainsi un dominateur commun et une condition de toute vie humaine en société lorsque l'on se trouve dans une situation imprévue qui nécessite une bonne adaptation et fabrication d'outils à titre d'exemple, on se rapproche des conditions du travail humain. La reconnaissance contribue à diffuser une conception du travail positif selon laquelle le travail s'encadre dans la perspective du développement de l'homme.

« L'amélioration de la qualité de vie au travail est sans contexte aujourd'hui l'une des clés de la performance des organisations mais aussi de la santé et du bien-être des travailleurs. Cette orientation capitale doit être un processus continu et adaptatif qui prend en compte les transformations du travail et de l'organisation du travail. En effet face à une industrialisation accrue et à une course effrénée vers la compétitivité, on peut craindre que les travailleurs ne soient prisonniers des objectifs de production au mépris de leur santé »¹

De ce fait, dans le processus de production, on note que la ressource humaine est l'une des avantages au sein de l'organisation dont on se soucie qu'elles font tout de leurs experts de l'énergie et de l'argent afin d'attirer les individus, et pour garder et catégoriser leur santé et la sécurité contre les risques qu'il auraient provoquer lors de l'exercice de leurs tâches; tels que les accidents corporels de travail et les maladies professionnelles qui peuvent perdre leur vie dans certains cas de perte et difficile à les compenser, or les organisations sont intéressante à la gestion des ressources humaines afin de prendre soin de lui à travers plusieurs mesures. Autrement dit préserver et catégoriser la santé la sécurité des travailleurs.

Le sujet des conditions de travail et leurs relations avec les accidents de travail l'un des sujets qui sont devenus aussi un titre pour plusieurs études universitaires, en particulier la psychologie du travail et de l'organisation, la médecine et le travail de prévention. Les conditions de travail ne se limitent pas à des aspects tels que le bruit, l'éclairage, chaleur et la ventilation, mais pour y inclure les différents aspects sociaux et réglementaires et économiques au sein et à l'extérieur du travail, ces conditions affectent le comportement et la

¹KOUABENAUD.R et autre, condition de travail évaluation des risques et management de la sécurité, l'harmattan, 2013.P07.

performance de l'individu dans ses penchants envers le travail et dans ses relations avec les autres et l'institution dans son ensemble.

Les accidents du travail conduisent souvent un coût économique élevé en raison des temps d'arrêts pour causes de blessure ou de la machinerie et de défaillance de l'équipement, en plus de l'établissement de la rémunération versée aux blessés ou de sa famille comme liés au travail est l'un des phénomènes les plus importants qui menace les accidents de l'homme.

Il est reconnu aujourd'hui que l'individu est le véritable fournisseur et capital réel qui devrait lui fournir toutes les conditions et les facteurs de repos et c'est ce qui s'inscrit dans le cadre de la santé et la sécurité qui est l'un des axes importants dans le cadre d'études ergonomiques vis principalement à protéger les travailleurs contre les risques de blessures et d'accidents dont les victimes sont en raison de la défaillance de la non application des lois préventives et les règles de sécurité au travail ¹

Selon BAROTEAUX *« l'accident ou la maladie professionnelle est un dysfonctionnement dans une équipe, dans un service ou dans un établissement, il a pour conséquence la douleur, handicap provisoire ou définitif, l'inquiétude de famille et de la victime sur son avenir et peut-être la baisse de revenu ».*²

Le domaine de la prévention a pris son essor dans la réglementation de travail à travers la protection de l'intégrité physique des travailleurs par l'institution des règles d'hygiène et de sécurité, a une double ambition ; l'une est neutre et vise la conservation d'un état, il s'agit de prévention des accidents de travail, l'hygiène et la sécurité évoquant à la mise en place des conditions positivement favorables à l'épanouissement de l'homme. le plan d'hygiène et de sécurité se sont développés dans l'optique de la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles qui sont juger les plus indispensables.

Parlant de la sécurité au travail qui vise à diminuer les accidents et les maladies professionnelles, qui représentent un coût considérable pour les entreprises afin d'améliorer l'environnement du travail. Appliquer la sécurité est possible avec le respect des règles de prévention et avec la mise en place des mesures préventives, mais pour se faire il faut que

¹<http://djelfa.info/vb/showthread.php?71424&page=104> consulté le 25/04/2017 à 09h19.

² BAROTEAUX.F, **la prévention des risques professionnels, la lettre du cadre territorial**, 2001, P10.

chaque employé ou responsable adhère au respect de ces consignes et veille à sa sécurité et la sécurité des autres. Cette dernière doit s'intégrer dans l'esprit de chacun d'eux.

Chaque année, les accidents du travail et les maladies professionnelles se traduisent par la perte de 35 millions de journées de travail, soit une moyenne de 2 jours par an et par personne. Les conséquences humaines, financières et juridiques de ces dysfonctionnements sont majeures pour les entreprises et leur personnel.

Dans le contexte de l'économie du marché, l'entreprise algérienne est appelée à jouer un rôle compétitif et performant, pour être au diapason des grandes entreprises mondiales, de ce fait elles ne peuvent s'en passer du facteur humain qui est la condition primordiale de tout progrès, et de réunir toutes les conditions nécessaires pour le bien-être de ses employés, et doit considérer le facteur humain non comme étant un coût, mais au contraire un investissement positif. ¹

En Algérie, après l'indépendance plusieurs réformes ont été mises dans le but d'unifier le régime sécurité de sociale et d'apporter une couverture universelle aux travailleurs algériens.

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

Avec le manque d'étude de ce phénomène en Algérie, nous allons tenter de mener une étude sur les conditions de travail et la prévention des risques professionnels au sein de l'entreprise CEVITAL.

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

- Les normes relatives aux conditions de travail exigées pour une meilleure prévention des risques professionnels sont-elles appliquées au sein de l'entreprise CEVITAL ?
- Quel est la situation des accidents de travail et des maladies professionnelles au sein de l'entreprise ?

¹DECOSTER.M, sociologie de travail et RH, 3^{ème} édition. Belgique, 1999, P25.

4. les hypothèses :

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

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

A partir de ces définitions, on peut constater que grâce à l'hypothèse on accède de l'étape abstraite vers l'étape concrète du phénomène de recherche vis-à-vis deux hypothèses sont émises :

Première hypothèse :

Les normes relatives aux conditions de travail sont exigées comme une meilleure prévention des risques professionnels au sein de l'entreprise CEVITAL.

Deuxième hypothèse :

L'application des mesures de prévention diminue le taux des accidents de travail et les maladies professionnels dans l'entreprise.

¹MAURICE Angers, Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines, édition Casbah, université d'Alger, 1997, p 102.

² GRAWITZ Madeline, lexique des sciences sociales, édition Dalloz.2000, p 211.

5. Définition des concepts clés :

Selon Maurice Angers « *le concept est une représentation mentale, générale et abstraite d'un ou de plusieurs phénomènes et de leurs relations* ». ¹

Et pour mieux faciliter la compréhension et saisir le sens de notre recherche, nous avons opté pour la définition de certains concepts utilisés dans notre contenu.

Définition du travail :

« Considérer comme un facteur de production, le travail désigne au sens large toute activité ayant une valeur d'usage, dans un sens plus étroit, il correspond à une activité humaine visant à créer, produire, entretenir des biens et des services ». ²

Les conditions de travail :

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

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

Selon le dictionnaire : « les conditions de travail sont les multiples dimensions matérielles psychologique, sanitaire etc. qui caractérisent une activité de travail on distingue par exemple des degrés de « pénibilité », de stress, de risque etc. l'étude des conditions de travail est menée, en France et en Europe, dans des enquêtes régulières où les travailleurs (salarié ou non) sont soumis à un questionnaire portant sur les différentes dimensions de leur activité. L'enquête européenne sur les conditions de travail (dite enquête de la fondation de Dublin) permet par exemple de comparer dans le temps et l'espace les conditions de travail

¹MAURICE Angers, op.cit p108.

²BRONO Alain, Dictionnaire d'économie et des sciences sociales, édition ELLIPS, Paris 2005, P465.

³PERETTI Jean-Marie, Dictionnaire des ressources humaines, édition Vuibert, paris, 1998, p62.

⁴LETHIELLEUX Laëtitia, l'essentiel de la gestion des ressources humaine, 5^{ème} édition, paris, 2011p29.

des salariés européens, à l'aide de plusieurs indicateurs relatifs par exemple au port de charges lourdes, au bruit sur le lieu de travail, etc.¹

Définition du risque :

« On peut définir le risque comme la mesure du danger par deux paramètres : la probabilité **P** ou la fréquence **F** de l'enchaînement des événements qui le constituent, la gravité **G** de l'impact du danger sur une cible ». ²

Risques professionnels :

Les risques professionnels constituent «un enjeu de santé publique. Ils regroupent les accidents, qui sont distingués selon qu'ils concernent le travail lui-même ou le trajet pour s'y rendre, et les maladies professionnelles. Ils sont spécifiés en fonction de leur gravité et des séquelles éventuelles qu'ils entraînent (décès ou reconnaissance d'une incapacité permanente). La dangerosité du travail et l'exposition à des risques professionnels ne concernent pas au même titre tous les salariés. Des inégalités importantes subsistent à cet égard selon les secteurs d'activité, le niveau de formation des personnes concernées et leur âge ». ³

Accidents 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 ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise.

(Art. L415 du code de la sécurité sociale), les recherches ergonomiques montrent qu'un accident n'a pas une cause unique. Il est le résultat d'une mauvaise combinaison de nombreux facteurs tels que : définition de l'organisation du travail, conception du matériel et de l'environnement, formation des salariés, information insuffisante des opérateurs sur la conception, l'installation et l'entretien des procédés de fonctionnement...⁴

¹ LEBARON Frédéric, **la sociologie de A à Z**, édition Dunod, Paris, 2009 p 36.

² PERILHON.P, **la gestion des risques**, édition DEMOS, Paris, 2007, p28.

³ Institut national de l'environnement et des risques (Ineris), « **les risques professionnels** », France, 1999, p100.

⁴ ANSELME.B et ALBANISI.F, **les risques professionnels**, 21^{ème} édition, Nathan, France, 2000, p4.

Maladie professionnelle :

La maladie professionnelle est celle qui a pour origine des facteurs pathogènes liés travail jusqu'à une date encore récente, la maladie professionnelle devait, pour être prise en charge, être identifiée dans le cadre de tableaux. Le salarié devait avoir été exposé au risque et s'être livré à certaines activités sans supprimer ce système de reconnaissance individuelle des maladies professionnelles a été ouverte ¹

Entreprise :

Unité économique et sociale autonome qui englobe à la fois la direction, le personnel et les moyens d'action en vue de la poursuite d'une fin déterminée. Entendue dans ce sens, l'entreprise n'a pas de personnalité juridique, mais elle est cependant prise en considération par la loi, notamment dans le domaine des relations du travail en ce qui concerne la continuation des conventions collectives.²

l'entreprise est une unité de production original caractéristique de capitalisme, formée d'un groupe d'homme travaillant ensemble a des postes différents en vue de produire des bien à vendre avec profit sur le marché, mais c'est aussi un groupe social qui a une autre utilisé en dehors du profit, objectif commun, relation, information.³

¹BÜHL Michel, CASTELLETTA Angelo, accident du travail Maladie professionnelle, 8^{ème} édition DELMAS, paris, 2004p10.

² GRERARD Dion, dictionnaire Canadien des relations du travail, 2^{ème} édition LAVAL Québec, 1986P192.

³GRAWITZ Madeline, op.cit, P49.

6 Méthodes et techniques utilisées :

6.1 La méthode utilisée :

Afin d'effectuer une recherche, le chercheur doit utiliser une méthode bien déterminé et précise qui soit adéquate par rapport au sujet traiter.

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

Selon GRAWITZ Madeline : « *la méthode est constituée de l'ensemble des opérations intellectuelle par lesquelles une discipline cherche à atteindre les vérités quelles poursuit, les démontres et les vérifies* ». ²

Dans notre recherche qui porte sur **les conditions de travail et la prévention des risques professionnels**, on utilise la méthode quantitative descriptive analytique qui définit comme « *celle qui permet de recueillir sur un ensemble d'individus des informations comparable d'un élément a un autre* ». ³

6.2 La technique utilisée :

« *Les techniques ne sont que des outils mise à la disposition de la recherche et organisées par la méthode dans ce but* » ⁴

Nous avons utilisé cette technique dans le but de recueillir le maximum d'information sur notre thème de recherche.

6.2.1 Le questionnaire :

Qui définit comme « *une série de question que l'on pose à un informateur et peuvent concerner ses opinions, ses représentations, ses croyances ou divers renseignement factuels sur lui-même ou sur son environnement* ». ⁵

Notre questionnaire est divisé en 3 axes, chaque axe contient les points suivant :

¹MAURICE Angers, op.cit, p58.

² GRAWITZ Madeline, op.cit, p35.

³ Raymond Boudon, **les méthodes en sociologie**, 11^{ème}, paris, presse universitaire de France, 1969, p31.

⁴GRAWITZ Madeline, op.cit, p352.

⁵RAYMOND Boudon et autres, **dictionnaire de sociologie**, édition bord, canada, 1994, p190.

- les données personnelles
- les conditions de travail
- les risques professionnels

6.2.2 La pré-enquête :

Dans tout projet de recherche, la pré-enquête est une phase essentielle qui permet de rassembler le maximum d'informations sur le thème de recherche aussi de mieux connaître le terrain d'investigation.

Cette dernière est définie comme « *une démarche qui s'inscrit dans un plan pré établi et qui obéit à des règles relativement précises pour en faire ce peut, aux exigences d'objectivités et de rigueur de la méthode scientifique* »¹

Notre pré-enquête consiste à cerner notre thème d'étude et d'apporter des réponses aux questions posées précédemment dans notre questionnaire et avoir des informations sur les conditions de travail et la prévention des risques professionnels, aussi de nous familiariser avec le terrain et cerner les techniques de collecte de données.

Selon Raymond QUIVY « *le but de la pré-enquête est tout d'abord de vérifier sur le terrain si l'instrument élaboré est une part suffisante, d'autre part correcte pour recueillir les données dont on a besoin, on verra dans les questions sont comprises dans le sens où elles sont élaborées* »²

Nous avons procédé à une enquête au sein de l'entreprise (CEVITAL-BEJAIA) qui s'est déroulée pendant deux mois à partir du 1/03/2017 jusqu'au 30/04/2017, dans le but de :

- Collecter des informations nécessaires.
- Compléter notre questionnaire.
- Confirmer ou infirmer nos hypothèses.

¹ LOUBEART Jean Louis, initiation aux méthodes des sciences sociales, édition l'Harmattan, Paris, 2000, p47.

² REYMOND Quivy et CAMENHOUDT LV, manuel de recherche en science sociale, 2^{ème} édition Dunod, Paris, 1999, p200.

6. L'échantillonnage :

L'échantillonnage c'est : « *l'ensemble des opérations permettant de sélectionner un sous ensemble d'une population en vue de constituer un échantillon. Aussi, l'échantillon est un sous ensemble d'élément d'une population donnée, ou l'ensemble des personnes à interroger* »¹.

Nous avons effectué notre stage à l'entreprise CEVITAL qui comporte 2882 salariés, Dont on a choisis un échantillon de 90 salariés dans une population mère qui compose de 250 salariés (unité de conditionnement de l'huile) répartis en trois catégories :

-**Cadres**: est toute personne qui exerce une fonction de direction ou l'encadrement.

-**Agent de maîtrises**: c'est toute personne qui a une qualification, et qui exerce sa fonction dans son domaine, comme elle peut être un responsable d'une machine ou d'une personne.

-**Agent d'exécution**: c'est une personne qui utilise plus sa force physique et exécute son travail.

On a procédé à la distribution de 90 questionnaires, qui contient 29 questions, à la fin, on a récupérés 70 questionnaires.

Dans notre recherche, on a utilisé l'échantillonnage **stratifié** qui est définie comme une méthode qui consiste d'abord à subdiviser la population en groupe homogène (strates) pour ensuite extraire un échantillon aléatoire de chaque strate.

Alors notre échantillon se compose de 70 salariés répartis comme suit : 15 cadres, 32 agents de maîtrises, 23 agents d'exécution.

Conclusion

A travers ce chapitre, nous avons mis une idée sur l'aspect méthodologie de notre recherche, Nous avons donné une présentation claire du processus de l'enquête tout en posant notre problème et précisant la méthode et la technique utiliser pour comprendre la réalité de notre thème.

¹MAURICE Angers, op.cit, p229.

Chapitre II

Les conditions du travail

Chapitre 2 : Les conditions de travail

Préambule :

Dans ce chapitre nous allons présenter de façon générale les conditions de travail, Pui les approches théoriques réalisés sur le travail et ces conditions, ainsi que ces composantes et ces types, suivi par les conséquences des mauvaises conditions de travail, et enfin les organismes intervenant pour l'amélioration des conditions du travail dans l'entreprise et leur importance.

1. Aperçu historique des conditions de travail :

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

Pour ELTON Mayo la quantité et la qualité de travail réalisé dépendant de la capacité physique de l'environnement de travail. ¹

Entre 1955 et 1975 – vingt années marquées par une forte croissance et par la modernisation de l'outil industriel – le taux d'accidents du travail diminue d'un tiers.

Grâce à ces progrès, deux nouveaux concepts ont pu s'imposer à partir des années 1970 : l'amélioration des conditions de travail et la promotion de la sécurité intégrée.

En 1973, le législateur consacre le concept de « conditions de travail » et crée l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT), dotant ainsi le ministère chargé du travail d'un opérateur qui élabore et diffuse des conseils auprès des entreprises.

La loi du 6 décembre 1976 pose le principe de l'intégration de la prévention des risques professionnels à l'ensemble des situations de travail : locaux de travail, machines et appareils, produits utilisés, mais également formation pratique à la sécurité de chaque salarié à son poste de travail².

¹CITEAU Jean Pierre, **gestion des ressources humaines**, 2^{ème} édition, Armand Colin, Paris, 1997p157.

²BILLANS &Rapports, **conditions de travail Bilan 2014 (conseil d'orientation sur les conditions de travail)**, paris, 2015, P74, PDF

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

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

- la loi du 23 décembre 1982 crée le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) dans l'entreprise, instance représentative du personnel aux compétences élargies, qui remplace les anciens CHS. La loi permet également aux salariés de se retirer d'une situation de travail présentant un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé.¹

2. Définition des conditions de travail :

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

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

- les conditions intrinsèques du travail directement liées aux structures processus mis en œuvre dans la réalisation d'un travail particulier.
- les conditions extrinsèques du travail associées aux dispositifs statutaires entourant la relation du salarié à son travail.
- l'environnement global du travail.

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

¹BILLANS & Rapports, op.cit, P74.

- Les conditions physiques.
- Les conditions organisationnelles.
- Les conditions sociales.¹

3. Approche théorique des conditions de travail :

Quatre grands théoriciens ont marqué de 1930-1970, les travaux visant l'amélioration des conditions de travail : E. Mayo, A.Maslow, DMC Gregor et F. Herzberg. Ils appartiennent tous au grand mouvement des relations humaines.²

3.1 Elton Mayo :

Est l'un des premiers précurseurs du courant des relations humaines. En 1927.Mayo allait, par ses expériences, démontrer l'influence des facteurs psychologique sur la performance des travailleurs.

Alors que c'était l'influence de l'éclairage de l'atelier sur la production accomplie par un petit groupe de travailleuse qui était étudié, les expériences montra que le simple fait de s'intéresser à ces travailleuses, de leur parler, de les traiter avec égard, permettait d'améliorer les performances. On découvrait ainsi une équation qui allait devenir célèbre : que la satisfaction des besoins psychologiques des travailleurs permettait d'améliorer la rentabilité du système de production.³

D'après ses expériences, MAYO a déduit qu'il y'avait deux catégorie de changements :

- Ceux introduits délibérément qui concernent le travail et son organisation.
- Ceux progressifs spontanés dans les interactions sociales à l'intérieur de groupe...⁴

¹CITEAU Jean-Pierre, **gestion des ressources humaines**, 4^{ème} édition, Armand Colin Paris 2002p168.

²BERNARD. MT, DANIEL Crozet, **Gestion des ressources humaines**. Jerne édition, édition Nathan, 1988, p166, 167.

³DEKEYSER Véronique et autre, **Analyse les conditions de travail**. Les édition entreprise moderne d'édition, paris, 1982, p7.

⁴DI VERREZ Jean, **Améliorer les conditions de travail** 2^{ème} édition, entreprise moderne d'édition, paris, 1979, p22-23.

3.2 Abraham Maslow :

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

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

Enfin, s'il a atteint ses objectifs, c'est la possibilité de se développer, de progresser qui devient sa préoccupation majeure.¹

3.3 Frédéric Herzberg :

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

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

- **Les facteurs d'hygiène:**

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

- **Les facteurs moteurs :**

Ce sont les facteurs de dynamique, il s'agit de possibilités des carrières, des responsabilités, de l'appréciation des performances et du sentiment de pouvoir se réaliser. Et absence ne provoque pas l'insatisfaction, mais s'ils sont mis en œuvre, ils déclenchent la satisfaction et la motivation au bénéfice de production².

¹DE KEYSER Véronique et autre, Op.cit.p8.

²PLANE Jean -Michelle, **Théorie des organisations**, 2^{ème} édition, Dunod, Paris, 2003, p41, 42, 43.

4. Typologie des conditions de travail :

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

4.1 Les atteintes à la santé physique : les plus observées sont :

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

Ces niveaux de contraintes sont mesurés à l'aide d'indicateur de pénibilité physique. Parmi les séquelles de contraintes physiques, il est souvent fait état des troubles musculo-squelettiques à l'origine d'un vieillissement prématuré.

4.2 Les atteintes à la santé mentale :

Des salariés se manifestent par le stress dont l'origine et l'intensité varient en fonction de l'activité, des responsabilités ou encore de la perception du climat social.¹

¹LETHIELLEUX Laëtitia, **l'essentiel de la gestion des ressources humaines**, 5^{ème} édition, paris, 2011 p29.

5. Les composantes des conditions de travail :

L'action concernant les conditions de travail, se développe dans trois directions : l'ergonomie, l'organisation du travail et la sécurité¹.

5.1 L'ergonomie :

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

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

5.1.1 les conditions d'ambiance physique de travail : Ce terme regroupe :

- Les conditions d'ambiance sonore: exposition au bruit, perception de signaux auditifs, possibilité d'avoir une conversation, etc.
- Les conditions d'ambiance thermique : exposition au froid, à la chaleur, aux courants d'air, au rayonnement thermique ;
- Les conditions d'ambiance visuelle : possibilité de voir l'extérieur et d'avoir de la lumière naturelle, niveau d'éclairage et éblouissement au poste de travail ;
- Les conditions d'hygiène atmosphérique : qualité de l'air, présence de poussière, fumées, vapeurs et brouillards (toxiques ou pas) dans l'air, impression de confinement ;
- Les vibrations.
- Les rayonnements : exposition aux ondes radars ou aux hyperfréquences, aux rayonnements radioactifs, aux infrarouges, aux ultraviolets ;
- L'état du sol : présence de produits glissants, revêtements défectueux ;
- L'état général de l'espace de travail : propreté, encombrement, couleurs ;
- L'électricité statique et les odeurs.²

¹PERETTI Jean-Marie, Gestion des ressources humaines, 15^{ème} édition, Vuibert, Paris, 2007, p174.

²PERETTI Jean-Marie, Ressources humaines et gestion des personnes, 6^{ème} édition, Vuibert, Paris 2007P188.

5.1.2 La charge physique et la charge mentale :

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

5.1.2.1 La charge physique : Les efforts physiques requis dépendent de deux facteurs :

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

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

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

5.1.2.2 La charge mentale :

La définition de la charge mentale est difficile, car l'activité de l'esprit est permanente. Il faut déterminer à partir de quel niveau, pour un type d'activité, il ya charge ou surcharge.

Il n'existe pas de méthode de mesure directe ou indirecte de la charge mentale d'une façon globale et objective.

Compte tenu de la multiplicité des facteurs qui interviennent dans la notion de charge mentale, il est impossible de proposer un indice synthétique ; en revanche, à partir de certaines approches de physiologistes, de sociologues ou de psychologues, il est possible d'imaginer plusieurs indicateurs indirects et partiels susceptibles de donner une appréciation sur le niveau de la charge mentale.¹

¹ PERITTI Jean-Marie, 6^{ème} édition, op.cit, p189.

5.1.2.3 les grilles d'analyse des conditions de travail :

Ces instruments ne doivent pas être confondus avec des enquêtes par questionnaires ou entretiens menées auprès du personnel.

L'objectif est de cerner non pas les perceptions qu'ont les salariés de leurs conditions de travail mais la réalité.

Il existe de nombreuses grilles pour le travail ouvrier, certaines ont été conçues par une entreprise. Le guide d'observation du L.E.S.T (laboratoire d'économie et de sociologie du travail) a une portée plus générale. Ces grilles permettent à des non-spécialistes, après une formation de brève durée, de procéder à une analyse simple des conditions de travail sur un poste ou dans un atelier. Les grilles du L.E.S.T comprennent soixante-quinze critères regroupés en seize éléments :

Environnement physique

- | | |
|-----------------------|--------------|
| 1. ambiance thermique | 9. Attention |
| 2. Bruit | 10. Minutie |
| 3. Eclairage | |
| 4. Vibration | |

Aspect psychosociologiques :

Charge physique :

- | | |
|---------------------|--------------------|
| 5. charge statique | 11. Initiative |
| 6. charge dynamique | 12. Statut social |
| | 13. Communications |
| | 14. Coopération |

Charge mentale :

- | | |
|------------------------|-------------------------------|
| 7. contrainte de temps | 15. Identification du produit |
|------------------------|-------------------------------|

Temps de travail

- | | |
|-----------------------|----------------------|
| 8. complexité-vitesse | 16. Temps de travail |
|-----------------------|----------------------|

Les informations recueillies sur chacun des éléments du travail servent de base à une évaluation des conditions de travail, appréciant leur degré de nocivité. Au moyen d'un système de cotation en dix niveaux, chaque observation est située sur une échelle, allant de « satisfaisant » à « nuisance grave ».¹

¹PERITTI Jean-Marie, 6^{ème} édition, op.cit, p190.

L'ensemble des cotations peut être représenté graphiquement par un « profil », image synthétique des conditions de travail sur un poste ou dans un atelier.

Conçues pour se prêter à des applications nombreuses et rapides, ces grilles demeurent rudimentaires et sont loin de réunir tout le savoir des spécialistes d'ergonomie.¹

5.2 L'organisation du travail :

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

A partir d'une critique de l'organisation scientifique du travail, de nouvelles formes d'organisation ont été expérimentées. Les inconvénients techniques, sociaux et humaines du taylorisme ont été tôt perçus et soulignées, en revanche, les inconvénients financiers d'une organisation du travail taylorienne ont été tardivement pris en compte. Les coûts sociaux en fait l'objet d'études dans les années quatre-vingt avec en particulier les travaux de SAVALL et de L'ISEOR.

Face à la crise du taylorisme, face aux coûts sociaux qu'elle secrète et aux risques qu'elle comporte, les entreprises se sont attaquées à l'organisation, au contenu du travail lui-même.

Les formules proposées sont : la rotation, l'élargissement, l'enrichissement, les groupes de production (ou groupes semi-autonomes), l'empowerment.²

5.2.1 La rotation et la polyvalence :

La rotation consiste à faire tourner les salariés sur différents postes. On fait alterner, par exemple, la fatigue visuelle avec la fatigue physique. La polyvalence est souvent évoquée comme solution organisationnelle. Ses atouts sont reconnus. L'enrichissement des tâches qui en résulte confère d'avantage de sens au travail et participe ainsi à la santé des salariés. Cependant, elle n'est pas sans risque. Des risques psychologique, par exemple, lorsque les salariés ont l'impression de devenir des pions transportés d'un poste à un autre pour répondre aux attentes de l'entreprise en terme de flexibilité. En définitive, cela entraîne un sentiment de dévalorisation. L'effet obtenu est contraire à celui qui est recherché.³

¹PERETTI Jean-Marie, 6^{ème} édition, op.cit, p190.

²PERETTI Jean-Marie, **Gestion des ressources humaines**, 11^{ème} édition, Vuibert, Paris 2003, P2010.

³ Ibid.

La polyvalence soulève aussi le problème de la poly-compétence, qui pose à son tour la question de la reconnaissance, de la qualification et de la rémunération.¹

5.2.2 L'élargissement:

L'élargissement consiste en une recombinaison partielle d'opération parcellisée.²

5.2.3 L'enrichissement des tâches et le groupe de production :

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

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

5.2.4 L'empowerment :

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

5.2.5 Les innovations organisationnelles et l'intensification du travail :

L'évolution technologique a favorisé les innovations organisationnelles et la transformation du travail. Les technologies de l'information et de la communication (TIC) ont profondément modifié les organisations et les métiers.

5.2.6 Bilan :

Les motifs de changement ont considérablement évolué depuis quarante ans et on peut distinguer quatre périodes :

- Une période caractérisée par des actions ponctuelles destinées à réduire les facteurs de risque, de nuisances et d'insatisfaction (année 1960) ;
- Dans les années 1970, le mouvement de démocratie industrielle et celui d'amélioration de la qualité de vie au travail répondent aux attentes d'un personnel dont le niveau de formation de base est élevé.

¹PERETTI Jean-Marie, 6^{ème} édition, op.cit. p2011.

²CITEAU.JM.**Gestion des ressources humaines**, 2^{ème} édition Armand colin, paris, 1997, p 210.

- A partir de la crise économique, les actions sont conçues comme mesure d'accompagnement de changement de politique générale : restructuration, mutations technologiques, recherche de flexibilité,
- Dans les années 2000, le management de la santé et des conditions de travail repose sur 3 objectifs : prendre en compte le vieillissement de la population et offrir des « postes doux » mieux adaptés aux seniors ; répondre aux attentes de bien-être des salariés ; avoir une image d'employeur de choix.¹

5.3 La sécurité :

La sécurité s'agit de développer une meilleure protection des salariés contre les risques d'accidents de travail, les actions concernées sont aussi bien les modifications d'équipements et/ou des procédures de travail que de formation à la sécurité.

En effet, dans toute les entreprise, une législation protectrice se met en place et se renforce tout en long de XX^{ème} siècle. Au de la responsabilité de chef d'entreprise, qui constitue une première incitation à une politique active de prévention, les modalités de tarification créent une incitation financière. Il faut souligner l'importance des enjeux financiers sans négliger les enjeux humains et sociaux : un accident provoque toujours un traumatisme dans le milieu du travail, la mise en place d'une politique de sécurité repose sur un audit préalable permettant d'identifier les risques et les possibilités de les prévenir.

De plus, l'entreprise est tenue de présenter chaque année le programme des actions relatives à l'hygiène et à la sécurité pour l'année à venir au comité de l'entreprise pour l'examiner. Les données relatives aux accidents du travail dans l'entreprise constituent une source essentielle dont le traitement, à l'aide d'une méthode actuelle d'analyse des données, permet aux entreprises de faire une meilleure prévention et de lutter contre les accidents.

Enfin, grâce aux efforts réalisés par l'entreprise en matière de sécurité on peut aujourd'hui mettre en avant la réduction des accidents du travail.²

¹PERETTI Jean Marie, **Gestion des ressources humaines**, 20^{ème} édition, Vuibert, Paris, 2015, p 187.

²PERITTI Jean-Marie, 8^{ème} édition, op.cit, p435.

5.4 la santé :

L'OMS définit la santé comme « un état complet de bien-être physique, mental et social et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité ».¹

Pour **J.pMouton**, la santé fait appel à des procédures d'analyse de risque nécessitant des compétences particulières : hygiéniste, médecin, ergonomiste, infirmier... par ailleurs, ces risques santé ont pris ces dernières années à juste titre !- une importance majeure. On trouvera donc les exigences suivantes :

- Un système existe pour que tout nouveau produit entrant ou fabriqué soit identifié et fasse l'objet d'une formation et de consignes d'utilisation,
- On s'assurera de la conformité réglementaire en matière de contrôle et d'exposition des salariés aux agents chimiques, biologiques physiques.
- On analysera les tâches pour s'assurer des moyens mis en place pour minimiser le risque santé.
- La fonction hygiène industrielle-si elle existe- sera consultée et émettra des recommandations lors de modifications ou de la conception de nouveaux procédés, procédures, produits.
- Le personnel doit être formé à la nature du risque santé auquel il est exposé ainsi qu'aux procédures, équipements permettant de le maîtriser au mieux,
- Les dossiers médicaux, les données relatives aux risques pour la santé est leurs contrôles, sont rassemblés, maintenus à jour, concernés et tenus confidentiels conformément à la loi.²

De son côté **Isabelle Corréard** a défini la santé comme une notion de nature polysémique et évolutive, c'est à la fois :

- L'absence de maladie,
- Un état biologique souhaitable ;
- Un état complet de bien-être physique, mental et social (définition de l'OMS – 1946),
- La capacité d'une personne à gérer sa vie et son environnement, c'est-à-dire à mobiliser les ressources personnelles (physiques et mentales) et sociales en vue de répondre aux nécessités de la vie.

¹<http://www.who.int/fr/> consulté le 12/02/2017 à 14H00.

²MOUTON Jean -Pierre, **la sécurité en entreprise**, 2^{ème} édition, DONOD, Paris 2006, p 153,154.

La santé au travail est le résultat de l'influence de l'environnement professionnel sur un individu.¹

6. Les divers organismes intervenants dans l'amélioration des conditions de travail :

Il existe plusieurs acteurs qui contribuent à l'amélioration des conditions de travail :

6.1 Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail :

Dans les entreprises comptant plus de 50 salariés, un comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) est élu par les délégués du personnel et le comité de l'entreprise (art. L.4611-7, C.trav.). Cette instance représentative du personnel est présidée et animée par l'employeur ou son représentant. Les élus comportent au moins un tiers de cadres ou d'agents de maîtrise. Ces membres disposent d'un mandat de deux ans. Le médecin du travail, l'inspecteur du travail, l'ingénieur-conseil de la CRAM (Caisse régionale d'assurance-maladie) ou son équivalent de la MSA (Mutualité sociale agricole) pour les entreprises relevant du régime agricole et responsable de la sécurité s'il existe sont des membres de droit, avec une voix consultative.

Le CHSCT a pour mission de contribuer à la protection de la santé physique et mentale de la sécurité des salariés de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité. Il a également pour mission de veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises en ces matières. A ce titre, ses membres disposent d'un crédit d'heures mensuel.²

¹CORREARD Isabelle, Patrick Anaya, Patrick Brun, sécurité hygiène et risques professionnels, édition Dunod, Paris 2011 p1.

²LETHIELLEUX Laëtitia, op.cit. p36.

6.2 Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) :

Le réseau ANACT (ANACT et ARACT- Associations régionales ou antennes) pour l'amélioration des conditions de travail a pour vocation d'améliorer à la fois la situation des salariés et l'efficacité des entreprises, et de favoriser l'appropriation des méthodes correspondantes par tous les acteurs concernés. Il aide les entreprises et les autres organisations à développer des projets innovants touchant au travail. Son programme d'activité est défini dans un contrat de progrès signé avec l'Etat.¹

6.3 la commission d'hygiène, de sécurité :

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

En matière de prévention des risques professionnels, la commission s'assure de l'application des prescriptions légales, elle intervient pour le choix et l'adaptation du matériel, de l'appareillage et de l'outillage nécessaire, elle procède à une enquête lors d'un accident de travail et établit une fiche de renseignements, à ce titre, elle communique à l'inspecteur du travail.

En matière de formation du personnel, la commission organise l'instruction des équipes de secourisme, d'incendie et de sauvetage ; elle informe les nouveaux recrutés des dispositions d'hygiène et de sécurité et fait, à la direction, les recommandations sur tout problème concernant l'hygiène, la sécurité et la médecine du travail.²

¹LETHIELLEUX Laëtitia, op.cit, P 35.

²Ibid, p35.

6.4 L'inspection du travail :

les inspecteurs du travail sont chargés de veiller à l'application des dispositions du code du travail et des lois et règlements non codifiés relatifs au régime du travail. A côté de cette mission, ils disposent aussi d'un rôle de conseil aux employeurs et aux salariés pour cette application ainsi que pour l'organisation des rapports sociaux dans l'entreprise. Ils interviennent, également, comme conciliateur à l'occasion de la négociation des conventions collectives ou du règlement de conflits collectifs de travail. Enfin, ils endossent le rôle d'arbitre lorsque certaines difficultés surgissent au moment de la désignation de représentants du personnel dont le licenciement éventuel ne peut intervenir qu'avec son accord. L'inspection du travail participe aux autres missions de la direction départementale liées à l'emploi, la formation professionnelle et l'amélioration des conditions de travail.¹

6.5 Le syndicat :

Est une association de personnes exerçant ou ayant exercé une même profession ou des métiers similaires. Son objectif est la défense des droits et des intérêts professionnels, matériels et moraux tant collectifs qu'individuel de ses membres il peut négocier et signer des contrats collectifs tels que les conventions collectives les accords collectifs. Un syndicat peut regrouper soit des employeurs soit des salariés.²

7. Les conséquences des mauvaises conditions de travail :

De nombreuses professions sont exposées à des agents biologiques capables de provoquer une infection, une allergie, ou une intoxication. Le nombre des salariés faisant de l'effort physique ou subissant des contraintes physiques augmente, c'est le port de charges lourdes, mouvement douloureux ou fatigant, mouvements répertoires, postures pénibles, déplacements à pied long ou fréquents, station debout prolongée, qui entraînent un risque d'atteinte à la santé des salariés.

C'est la manutention manuelle de charges et la contrainte physique au travail qui est à l'origine du plus grand nombre de lésions, les salariés qui manipulent des charges lourdes, à la longue peuvent se produire des atteintes de la colonne vertébrale, des hernies discales, et des sciatiques, des troubles musculo-squelettiques, ce phénomène est constaté dans l'ensemble

¹LETHIELLEUX Laëticia, Op.cit, p 34,35.

²<http://www.travail.gov.fr/etude-recherchestatistique/organisationsyndicale>. Consulté le 03/05/2017 à 10H50.

des pays industrialisés, comme la manutention manuelle peut aussi entraîner des accidents aigus.¹

8. Le diagnostic des conditions de travail :

L'objectif de l'analyse des conditions de travail est de découvrir, la ou des situations critiques ou risquent de se produire, les éléments susceptibles d'infléchir voire de supprimer les risques inhérents d'un travail. avant d'entamer une analyse approfondie, l'observation de quelques indicateurs simples traduisent certains symptômes de dysfonctionnement, permet de se rendre compte très rapidement de l'état des conditions de travail.²

Pour **Nicole Lompre**, « l'analyse du travail est un concept clé pour l'ergonomie qui centre ses analyses sur les processus cognitifs mis en jeu par les opérateurs, c'est à dire les connaissances utilisées pour réaliser une tâche, la perception, les raisonnements, la représentation mentale construite en fonction de l'expérience ».³

Pour **jardilier**, elle nécessite un diagnostic qui porte sur trois rubriques :

- Les conditions résultant du travail lui-même : la conception du poste, le contenu du travail, les dépenses physiques et mentales, l'hygiène et la sécurité ;
- Les conditions résultants de l'environnement immédiat du poste : l'environnement physique, l'environnement psychosocial, le mode de rémunération ;
- Les conditions résultant de l'insertion de l'entreprise dans son milieu : les horaires, le trajet.

Ces trois rubriques sont également complétées par une information générale sur l'entreprise (secteur d'activité, taille, organisation, indices de dysfonctionnement) et par une information sur le processus de production (identification des différentes unités, des flux matériels et informationnels qui les irriguent, des échanges et des dépendances qui les relient entre elle).⁴

¹GOLLAC Michel et VOLKOFF Serge, **les conditions de travail**, édition la découverte, paris, 2000, p28-29.

²CITEAU Jean –Pierre, **gestion des ressources humaines, les principes généraux et cas pratique**, 4^{ème} édition, ARMAND Colin, paris 2002, P170,171.

³LOMPRE N, Démarche pour l'évaluation ergonomique-<http://www.univ-pau.fr> consulté le25/04/2017 à 13H15.

⁴LOUCHE Claud, **Introduction à la psychologie du travail et des organisations**, édition ARMAND Colin, 2007P 147,148.

9. L'intérêt de l'amélioration des conditions de travail :

La survie de l'entreprise et sa bonne santé économique dépendent essentiellement de trois facteurs : son aptitude de bonne gestion, sa compétence dans son domaine d'activité et sa capacité créer et entretenir un bon climat social. Il est inutile que l'entreprise soit compétente dans les deux premiers cas, si elle ne prend pas en considération le troisième cas, l'entreprise doit offrir des conditions de travail acceptables au mieux attrayantes pour ses salariés.¹

L'apparition du thème des conditions de travail va nous permettre de s'intéresser aux travailleurs, à ce qu'il devient pour son travail qu'a par sa production. Il est temps de refuser une augmentation de la production qui se fait au dépend de la santé et des possibilités de développement personnel et culturel.²

L'amélioration des conditions de travail est devenue un élément de compétitivité industrielle et sachant bien de l'amélioration des conditions de travail pourrait avoir un effet bénéfique sur le conflit des travailleurs sans avoir un effet direct sur le rendement. Les travailleurs soumis à des mauvaises conditions de travail vont le faire payer très cher aux entreprises en exigeant des salaires très élevés ou bien par des comportements coûteux, il y a lieu à signaler que la réduction de la durée hebdomadaire du travail entraîne un accroissement de la productivité et que la qualité du produit s'améliore quand la durée du travail diminue. Et dans le cas où l'entreprise ne peut pas améliorer la condition de travail, les deux parties peuvent nouer une collaboration saine par un système de don partiel et de contre don, à chaque fois que l'employeur augmente le salaire de ses travailleurs, ces derniers offriront une production très élevée.³

Conclusion :

A travers ce chapitre, nous avons présenté une brève sur les conditions de travail qui sont nécessaires dans le milieu professionnel. Nous avons assuré le rôle qu'elle joue dans toute entreprise.

¹PIGANIOL Claud, techniques et politiques d'amélioration des conditions de travail, édition moderne, Paris, 1980 P 1.

²ROUSTANG Guy, le travail autrement, édition Bourdas, 1982, P73.

³ARNADIEU Jean François. Organisation et travail, Coopération. Conflit et marchandise, édition Vuibert, Paris, 1993, p88.

Chapitre III

*Les risques professionnels et
la prévention.*

Chapitre 3 : la prévention des risques professionnels et les accidents de travail.

Préambule :

Ce chapitre présente de façon générale en quoi consiste une démarche de prévention des risques professionnels dans les entreprises. Qui en considère comme un ensemble des dispositions à mettre en œuvre pour préserver la santé et la sécurité des salariés. En suit, on a parlé sur l'évaluation des risques professionnels et l'accident de travail et puis les maladies professionnelles. En fin, on a complété ce chapitre par législation algérienne des accidents de travail.

1. Le risque professionnel :

En France, la directive-cadre a été transposée par la loi du 31 décembre 1991 relative à la prévention des risques professionnels. Complétée ultérieurement par la loi de modernisation sociale en 2002 et le décret sur la réforme de la médecine du travail en 2004, elle marque un tournant majeur dans l'approche de la santé et de la sécurité au travail. À l'origine d'une trentaine d'articles nouveaux introduits dans le code du travail qui, pour la première fois, codifient l'ensemble des principes généraux de prévention des risques professionnels, la loi du 31 décembre 1991 constitue également le fondement de la démarche d'évaluation a priori des risques avec la mise en place du document unique, dans lequel doivent être retranscrits les résultats de l'évaluation des risques dont la responsabilité incombe à l'employeur.¹

1.1 La définition de risque :

Le risque s'agit d'introduire la notion de probabilité, il est maintenant assez largement considéré comme « un évènement dommageable futur et de réalisation » ; autrement dit une conséquence néfaste est envisagée pour quelqu'un ou quelque chose avec une probabilité plus ou moins grande de réalisation et une gravité variable des conséquences²

¹BILLANS & Rapports, conditions de travail Bilan 2014 (conseil d'orientation sur les conditions de travail), paris, 2015, P75, PDF.

²JULY (Jean Pierre), évaluer les risques professionnels, ANFNOR, France, 2003, P14, 15.

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. »¹

1.2 La définition des risques professionnels :

D'après JULY JEAN PIERRE « Ils sont susceptibles d'entraîner des accidents de travail, maladies professionnelles, ou des atteintes plus insidieuses à l'équilibre de la santé ». ²

Selon Nichan Margossian « le risque professionnel Tout phénomène, tout événement qui apparaît en milieu de travail et qui présente un danger pour l'homme est appelé risque professionnel. »³

2. Les types des risques professionnels :

2.1 Risque de chute de plain-pied :

C'est un risque de blessure causé par la chute de sol glissant, de sol inégal, passage étroit....etc., cette blessure peut résulter de la chute de la personne elle-même ou d'un objet, une partie d'une machine ou de mobilier.⁴

2.2 Risques de chute de hauteur :

Ce sont les risques d'accident liés à la perte d'équilibre d'une personne au droit d'une dénivellation et à sa chute dans le vide, au cours de cette perte d'équilibre (heurt, rebond contre des éléments saillants situés sur sa trajectoire) ou à l'issue de celle-ci, à sa réception sur une surface à un niveau inférieur ou sur le sol.

2.3 Risques liés aux circulations internes de véhicules :

Ce sont des risques d'accident liés au heurt d'une personne par un véhicule (motocyclette, voiture, camion, chariot de manutention...) ou à la collision de véhicules entre

¹MARGOSSIAN Nichan, **risque professionnels**, 2^{ème} édition, Dunod, paris.2003P1.

²JULY (Jean Pierre), op.cit., P01.

³MARGOSSIAN Nichan, op.cit. P02.

⁴**Institut national de recherche et de sécurité, évaluation des risques professionnels**, 2^{ème} édition, INRS, paris, 2002. <http://www.inrs.fr/> consulté le 08/02/2017 à 13H50.

eux ou contre un obstacle, au sein de l'entreprise. Ce sont des risques dont les conséquences peuvent être graves (à cause de vitesse ou de la masse impliquée).¹

2.4 Risque routiers :

C'est un risque d'accident de spéculation lie au déplacement d'un salarié réalisant une mission pour le compte de son entreprise (accident de mission) ou d'un trajet entre son domicile et son lieu de travail (accident de trajet).²

2.5 Risques liés à la charge physique de travail :

Ce sont des risques qui peuvent engendrer fatigue, douleurs, gêne fonctionnelle et aussi des lésions aiguës ou chroniques touchant le plus souvent l'appareil locomoteur. D'autres appareils peuvent être concernés (cardiovasculaire, respiratoire...). Ces atteintes sont consécutives à des efforts physiques intenses, prolongés, répétés, des postures inconfortables ou contraignantes.

La charge physique de travail peut aussi entraîner des heurts. Chocs ou écrasements avec les charges ou outils manipulés.

2.6 Risques liés à la manutention mécanique :

Ce sont des risques d'accidents liés à la charge manutentionnée (chute, heurt, reversement), au moyen de manutention (rupture, défaillance) et aussi à la circulation des engins de manutention. Ce sont des risques dont les conséquences peuvent être graves (masse, vitesse, hauteur ...).

2.7 Risques liés aux produits aux émissions et aux déchets :

Ce sont des risques d'intoxication, d'allergie, de brûlure...par inhalation, ingestion ou contact cutané de produits mis en œuvre ou émis sous forme de gaz. De particules solides ou liquides. Dans certaines conditions, c'est un risque de maladies professionnelles.³

¹**Institut national de recherche et de sécurité, évaluation des risques professionnels**, 5^{ème} édition, INRS, 2013, p9, 10.<http://www.inrs.fr/> consulté le 08/02/2017 à 14H00.

²Institut national de recherche, 2^{ème} édition, op.cit.

³Institut national de recherche, 5^{ème} édition, op.cit p10, 14.

2.8 Risques liés aux équipements de travail :

Ce sont principalement des phénomènes dangereux qui peuvent être à l'origine de blessures (écrasements, coupures, perforation...) par l'action mécanique d'éléments de machines, d'outils, de pièces, de charges, de projections de matériaux solides ou de fluides. Cependant, les équipements de travail présentent de nombreux autres risques tels que ceux liés aux énergies, aux températures extrêmes, aux rayonnements, au bruit, aux émissions de substances dangereuses et à une mauvaise prise en compte des principes ergonomiques.

2.9 Risques liés aux effondrements et aux chutes d'objets :

Ce sont des risques d'accident qui sont liés à la chute d'objets provenant de stockage, d'un étage supérieur ou de l'effondrement des matériaux.

2.10 Risques et nuisances liés au bruit :

Ce sont des risques de maladie professionnelle dans le cas d'exposition excessive au bruit : la surdité est irréversible. Ce sont également des risques d'accident dus au fait que le bruit peut masquer les signes utiles indiquant un danger (consignes orales, bruit de véhicules, signaux d'alarme...).

2.11 Risques liés aux ambiances thermiques :

Ce sont des risques qui peuvent engendrer le plus fréquemment des plaintes pour inconfort (insatisfaction, fatigue...) et, plus rarement, des risques d'atteintes à la santé (maladies, dermatoses..) qui peuvent être très graves (gelures, hyperthermie, coup de chaleur...).

2.12 Risques d'incendies, d'explosion :

Ce sont des risques d'accident (brûlure, blessures, intoxication...) consécutifs à un incendie ou une explosion. Ce sont des risques présents dans toutes les entreprises et dont les conséquences peuvent être graves tant pour les salariés que pour les installations.¹

¹Institut national de recherche, 5^{ème} édition, op.cit, p15, 19.

2.13 Risques liés à l'électricité :

Ce sont des risques d'accident (brûlures, électrisation, électrocution) consécutifs à un contact avec un conducteur électrique ou une partie métallique sous tension (le retour se faisant par la terre ou par un élément relié à la terre ou en contact avec le sol). Ou avec deux conducteurs avec des potentiels différents. Ces risques sont présents dans toutes les entreprises.

2.14 Risques liés aux ambiances lumineuses :

L'éclairage naturel et l'éclairage artificiel sont des éléments essentiels de bien-être et de réduction des risques au travail. L'éclairage artificiel doit être conçu pour répondre aux besoins du travail réel pour réduire le risque d'accident lors des circulations des piétons et des véhicules. De manière générale, l'éclairage ne doit pas être générateur d'éblouissements gênants, de contraste de luminances fatigants, voire de reflets ou d'ombres portées, lesquels sont susceptibles de renforcer la survenue de troubles musculosquelettiques.

2.15 Risque liés aux rayonnements :

Ce sont des risques d'accident et d'atteinte à la santé aux conséquences plus ou moins graves selon les rayonnements qui peuvent être émis par certains appareils ou provenir spontanément de matériaux.

2.16 Risque psychosociaux :

Les risques psychosociaux concernent les situations de travail à risque de stress de violences internes (dont le harcèlement moral et sexuel) et externes (agressions, conflits, tensions avec le public ou la clientèle).

Ce sont des risques qui peuvent induit par l'activité elle-même ou être générés par l'organisation du travail. Les risques psychosociaux peuvent affecter la santé physique (maladies cardio-vasculaire, troubles musculosquelettiques, maladies infectieuses...) ou mentale (troubles anxieux, dépression, suicides, tentatives de suicides...)¹.

¹Institut national de recherche 5^{ème} édition, op.cit, p20, 24.

3. L'évaluation des risques professionnels :

L'évaluation des risques est la première étape de la démarche générale de prévention. La collectivité doit donc établir et tenir à jour des procédures permettant en permanence d'identifier les dangers, d'évaluer les risques et de mettre en œuvre des mesures de prévention pertinentes.

Elle s'inscrit dans l'obligation générale de l'employeur de veiller à la santé et à la sécurité au travail des travailleurs, il s'agit d'une obligation de résultat. L'EVRP est la première étape indispensable d'une politique de santé et de sécurité au travail. L'employeur doit formaliser par écrit dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques. Si la responsabilité de la mise en œuvre est celle de l'employeur, ce dernier doit y associer le personnel. Le médecin du service de santé au travail doit également être consulté et impliqué dans la démarche.

L'évaluation des risques professionnels est une approche structurée qui consiste à identifier, classer, hiérarchiser les risques en vue de mettre en place des actions de prévention pertinentes. C'est une démarche qui doit être globale, exhaustive et préventive.¹

3.1 Méthode d'évaluation des risques :

3.1.1 Préparer l'évaluation des risques :

L'évaluation des risques étant élaborée sous sa responsabilité, l'employeur doit avant toute chose déterminer le cadre de l'évaluation et les moyens qui lui sont alloués. Il doit notamment :

- Désigner une personne qui va être chargée de rassembler les informations et de coordonner le projet,
- Définir les sources d'informations à recueillir et le mode de recueil des informations,
- Déterminer chaque unité de travail (poste, atelier, établissement...),
- Définir les moyens financiers nécessaires à l'action,
- communiquer en interne, en présentant la démarche aux travailleurs.²

¹ Guide PME-PMI, Santé et sécurité au travail, édition AFNOR, 2010 p11, PDF.

² Ibid, p11.

3.1.2 Identifier les risques :

C'est repérer tous les risques auxquels peuvent être exposés les travailleurs dans chaque unité de travail. L'identification repose sur l'analyse des documents internes, l'analyse des postes et des situations de travail, ainsi que sur l'écoute des travailleurs et de leurs représentants. Elle doit aussi prendre en compte les risques temporaires liés à certaines activités ponctuelles comme l'inventaire, le nettoyage technique effectué par la maintenance lors de l'arrêt de l'activité. Les écarts possibles entre le travail prescrit et le travail réel doivent être considérés.

3.1.3 Classer les risques :

La classification des risques permet d'estimer leur importance. Pour toutes les unités de travail, chaque danger et chaque risque sont évalués par les différents acteurs. Cette concertation est l'occasion de mettre en commun des approches diverses (médicale, technique et organisationnelle).

3.1.4 Proposer des actions de prévention :

L'évaluation des risques professionnels a pour objectif de susciter des actions de prévention. Il est donc conseillé de faire figurer dans le document unique d'évaluation des risques professionnels les actions de prévention, de protection ou de réduction des risques envisagées ou déjà existantes. Un plan annuel d'actions doit être défini et son application fera l'objet d'un suivi et d'une évaluation périodique.¹

4. La prévention contre les risques professionnels : L'évaluation de la prévention des risques professionnels fait partie des responsabilités de tous chefs d'entreprise.

4.1 Définition de la prévention² :

D'après Sabrina AUDUBERTEAU et Karine GAVINO : « la prévention des risques professionnels est l'ensemble des actions anticipées destinées à maîtriser les risques

¹ Guide PME-PMI, op.cit, p12-14.

² Sabrina AUDUBERTEAU et Karine GAVINO, la prévention des risques professionnels : hygiène et sécurité au travail, Collection « les diagnostics de l'emploi territorial » n.05 octobre 2003p7.

d'accidents de travail ou de maladies professionnelles et à améliorer les conditions de travail par des solutions techniques, organisationnelles et humaines ».

Alors, La prévention des risques professionnels est donc l'ensemble des dispositions à mettre en œuvre préservé la santé et la sécurité des travailleurs et améliorer les conditions de travail. Elle vise à anticiper et à limiter les conséquences humaines sociales et économiques des accidents du travail des maladies professionnelles. Elle se traduit par des enjeux, un engagement et une volonté au sein de l'entreprise.

4.2 Le but de la prévention : Le but de la prévention est d'éviter les accidents, et d'une façon plus générale, de lutter contre tout ce qui peut porter atteinte à la santé de l'homme par axé ou par défaut. Elle conduit à l'élaboration de mesure de sécurité collectives et individuelles et d'assurer le suivi des mesures.¹

4.3 Les niveaux de prévention : en matière de politique de prévention on distingue traditionnellement trois niveaux différents :

4.3.1 La prévention primaire :

- Diminuer l'incidence des phénomènes morbides en relation avec une activité professionnelle (accident de travail et maladie professionnelle)
- Les moyens mise en œuvre sont collectives et comprennent par exemple :
 - L'évaluation des risques (document unique, visite de poste, réseau de surveillance, registres de maladies professionnelle, des accidents de travail).
 - La suppression des risques : limiter ou supprimer l'utilisation de produits dangereux.
- Une information et une formation des agents de prévention et des salariés exposés.
- La mise en place de bonnes pratiques (signalisation, hygiène générale, etc.).²

Alors la prévention primaire est absolument essentielle et doit être clairement privilégiée du point de vue des principes de prévention est l'ensemble des mesures de prévention primaire peuvent être classées selon les quatre axes de travail suivants :

¹ ANSELME (Bruno) et ALBASINI (Françoise), **les risques professionnels**, 1ere édition, 1994, p118

²PERLEMUTER .G et autre, **Médecine légale Médecine du travail pharmacologie**, 2007P48.

- l'organisation du travail et des processus;
- la gestion des ressources humaines ;
- le management ;
- la conduite du changement.¹

4.3.2 La prévention secondaire :

- Diminuer la prévalence de la morbidité.
- Les moyennes mises en œuvre sont collectives et individuels. Ils comprennent par exemple :
 - L'évaluation des risques ;
 - La suppression des risques.
- Une information et une formation des agents de prévention et des salariés exposés.
- La mise en place de bonnes pratiques (signalisation hygiène générale, etc.)

Donc la prévention secondaire elle s'agit de ce qui peut être fait pour aider les salariés à faire face aux facteurs de risques.²

4.3.3 La prévention tertiaire :

La prévention tertiaire relève davantage du curatif que du préventif. Deux types d'actions principales peuvent être mises en place :

- la prise en charge psychologique de salariés confrontés à un évènement grave, voire traumatique (agression verbale ou physique, altercation entre agents, décès d'un collègue pendant le travail, tentative de suicide sur le lieu de travail, etc.),
- L'aide, l'assistance et le soutien aux individus en souffrance qui relève de l'intervention de professionnels.³

¹Guide méthodologie d'aide à l'identification, l'évaluation de la prévention des RPS dans la fonction publique, édition, 2014 www.fonction-publique.gouv.fr consulté le 04/04/2017 à 09H30.

²PERLEMUTER et autre, op.cit p48, 49.

³Ibid. p49.

4.4 les moyens de prévention :

4.4.1 La prévention collective :

- Concerne tous les moyens réalisés pour diminuer le risque à l'échelon d'un groupe exposé.
- Elle est la première à mettre en œuvre avant la prévention individuelle car plus efficace.

Elle comprend par exemple :

- L'évaluation des risques : analyse de poste, analyse de l'exposition, recensement des situations à risque, recensement des personnels exposés, mesures (bruit dosage atmosphérique...) comparées à des valeurs limite réglementaire ou non, analyse du danger (effets des produits sur l'organisme humain, étiquetage des produits chimiques, bibliographie....) ;
- Remplacement des procédés les plus dangereux, remplacement de produits toxiques, étiquetage...
- Equipement de sécurité des machines ;
- Travail en système chocs, cloisonnement des postes ;
- Signalisation
- Système d'aspiration et ventilation générale ;
- Information du personnel ;
- Information aux gestes de premiers secours, aux gestes à faire en cas d'urgence, à la sécurité (feu, explosion, chute d'engin, diversion de produit chimique, etc.).

4.4.2 La prévention individuelle :

Quand la prévention collective n'est pas suffisante que le salarié reste exposé de manière non négligeable a un risque ou lorsque la prévention collective n'est pas applicable on utilise des équipements de prévention individuelle adaptée au risque (un masque chirurgical n'est pas efficace contre les gaz toxiques):gants, masques, casques et chaussures de sécurité, lunettes, protection auditive, etc.¹

¹PERLEMUTER.G et autre, op.cit.p49-50.

5. Les principes généraux de la prévention :

Pour mettre en place une démarche de prévention, il est nécessaire de s'appuyer sur les neuf grands principes généraux qui régissent l'organisation de la prévention.

5.1 Eviter le risque :

Cela suppose la suppression de la source de risque, ce qui revient à éliminer la nuisance à l'origine de ce risque. Cette solution n'est pas toujours possible, soit pour des raisons techniques, soit encore pour des raisons économiques, ce qui traduit par l'énoncé des autres principes. Ainsi, supprimer une machine bruyante, éliminer des prises électriques défectueuses, supprimer des produits dangereux, placer des garde-corps pour supprimer des risques de chute de hauteur sans autant de réalisations respectant ce premier principe.

5.2 Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités :

C'est la suite logique du principe précédant ; si un risque ne peut être évité, il y a lieu alors de détecter et d'évaluer le risque existant pour trouver la solution de prévention la mieux adaptée. C'est la phase préliminaire à toute action de prévention. Si la machine bruyante ne peut pas être supprimée, il faut alors évaluer l'importance du niveau sonore et trouver une solution acceptable sur le plan de la sécurité, par exemple l'atténuation du bruit par un système d'une sonorisation.

5.3 Combattre le risque à la source :

C'est un principe important, surtout en présence de risques graves. La suppression ou, du moins l'atténuation de risque à la source même, reste la solution pratique la plus fréquemment mise en œuvre avec efficacité et fiabilité. Les applications pratiques de ce principe sont nombreuses : l'aspiration à la source des polluants gazeux et des poussières dangereuses, la suppression des zones dangereuses des machines par arrêt des mouvements en cas d'accès, les systèmes anti vibratiles équipant les marteaux piqueurs par exemple respectent ce principe de la prévention à la source.¹

¹MARGOSSIAN Nichan, op.cit, p48.

5.4 Adapter le travail à l'homme :

C'est l'approche ergonomique par excellence ; le poste de travail et les conditions de travail doivent être conçus et réalisés de façon à offrir aux salariés un maximum de confort et de sécurité. La prévention des troubles musculosquelettiques lors des travaux de manutention manuel répétitifs, les sièges de conduite anti vibratiles les engins de chantier sont des mesures qui respectent ce principe introduisant le concept ergonomique dans la prévention des risques professionnels.

5.5 Tenir compte de l'état d'évolution de la technique :

Les techniques évoluent rapidement ; de nouveaux risques se font jour par l'apparition de nouveaux produits plus performant ou de technologies plus pointues : les mesures de prévention déjà en place s'avèrent obsolètes. La prévention suppose l'évolution des techniques de sécurité pour les adapter aux nouvelles situations. L'apparition de machines récentes plus rapides nécessite de nouvelles solutions et équipements de sécurité ; le développement des liaisons radio demande la mise en place de mesures de prévention inconnues dans le passé, par suite d'interférence possible.

5.6 Remplacer ce qui est dangereux par ce qui est ne l'est pas ou par ce qui est moins dangereux :

C'est également un principe très important, souvent mis en œuvre dans de nombreux domaines comme par exemple l'emploi de produits chimiques dangereux, de machines et équipements de travail présentant des dangers pour les salariés. Les nombreuses mesures pour la suppression des différents risques traités.

5.7 Planifier la prévention :

En y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions du travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants : ici également, l'apport de la démarche ergonomique est retenu, avec, en plus, l'organisation du travail et le concours des différents organismes internes et externes à l'entreprise, pour améliorer la sécurité et les conditions du travail.¹

¹MARGOSSIAN Nichan, op.cit, p48.

5.8 Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle :

Il s'agit également d'un principe fondamental en sécurité. Les mesures de prévention collective plus efficaces doivent être mises en place en priorité ; les équipements de protection individuelle ne doivent être utilisés qu'en complément et au cas où la prévention collective s'avère insuffisante ou difficile à réaliser. Il faut noter également qu'en cas de risques chimiques les équipements de protection individuelle ne protègent que les salariés qui les portent et seulement contre le risque d'intoxication ; et n'ont aucun effet sur la prévention des incendies et des explosions.

5.9 Donner des instructions appropriées aux travailleurs :

Ce principe est d'une grande importance dans la prévention des risques professionnels. De nombreux accidents du travail et des maladies professionnelles sont pour origine des erreurs dus à la méconnaissance du fonctionnement des machines et équipements divers, des modes opératoires pour les réactions chimiques.

Il suffit souvent de quelques données, affichées aux postes de travail et une formation même succincte, pour supprimer les risques.¹

La logique derrière ces neuf principes de prévention est, qu'au-delà de la nécessaire conformité au droit, il faut constamment veiller à ce que le travail soit adapté à l'homme et modifier l'organisation en conséquence.

6. Les objectifs et enjeux de la prévention des risques professionnels :

- Un enjeu humain : préserver la santé et mentale et assurer la sécurité des agents.
- Un enjeu juridique : satisfaire au réglementaire, 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 (répartition, soins,...), et indirects (remplacement de victime, baisse de la qualité du service rendu au public,...), des accidents du travail, et créer un emploi de qualité.
- Un enjeu managérial : motiver, reconnaître et responsabiliser les agents, instaurer un climat de confiance au sein de la collectivité.²

¹Nichan Margossian, op.cit, p48.

²AUDUBERTEAU Sabrina et GAVINO Karine op.cit, P07.

7. Les accidents de travail(AT):

Le Code de la Sécurité sociale, dans son article L. 411-1 donne la définition suivante de l'accident du travail : « est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise ». ¹

7.1 Les théories d'accident de travail :

7.1.1 Théorie de causation d'accident :

Selon Heinrich(1931) une blessure accidentelle résulte généralement d'une chaîne d'événement qui se produit dans un ordre fixe logique et invariable dans le temps.

Les événements sont liés de sorte que chacun dépend de celui qui le précède et est la cause de celui qui succède leur enchainement et est comparé à celui d'une rangée de dominos mis debout de sorte que la chute du premier entraîne la chute en cascade de toute la rangée.

- L'hérédité et l'environnement social.
- Les inaptitudes personnelles.
- Les actions ou conditions dangereuses.
- L'accident.
- La blessure.

7.1.2 Théorie d'accident de travail par action :

Lagerlöf 1976 ; quant à elle, présente un modèle de l'accident orienté par l'action qui aborde l'étude de l'accident dans une perspective de système sociotechnique largement ouvert.

Elle considère en effet que bien que l'individu puisse être tenu pour responsable de ses actes, on peut aborder le processus de décision individuelle sans tenir compte des contraintes du système qui influence ses choix et l'oblige parfois à prendre des risques.

Son modèle s'élabore donc autour des risques présents dans l'environnement physico-technique de travail (mode opératoire, machines, installation physique, produit

¹FERRAND Sandrine, la gestion des accidents du travail, 2^{ème} édition, GERESO, 2008P9.

manipules...etc.), de la conduite de l'individu dans une situation à risque et des systèmes de contrôle susceptibles d'affecter le comportement de l'individu.

Pour l'auteur la probabilité qu'un risque latent se transforme en accident dépend de la perception et de l'évaluation qu'à l'opérateur de la décision qu'il prend ainsi que la manière dont cette décision sera influencée par ailleurs.

En effet la décision de l'opérateur peut être influencée par le risque lié à l'environnement physico-technique de travail et par un certain nombre de facteurs de contrôle liés à l'entreprise elle-même (structure organisationnelle, système de contrôle, système de rémunération) au groupe de travail (normes de groupes consternent l'attitude vis-à-vis du risque, du port des équipements de protection ou la cadence de travail). Ou à l'environnement externe de l'entreprise (lois, réglementation, directives gouvernementales, système d'indemnisation des accidents, marche de travail).¹

7.2 Les Causes d'accident de travail:

On trouve des facteurs affectifs comme les conditions émotionnelles qui contiennent l'attitude défectueuse, impulsivité, crainte, nervosité anxiété qui sont considérées comme cause d'accident. Il n'y a également le manque de fonction des nouveaux salariés, leur manque d'aptitudes pour exercer une telle fonction, de règlements de sécurité comme l'obligation de porter des lunettes, de chaussures, de casque et de vêtements de protecteurs, et sans oublier l'indifférence de certains contremaîtres à l'égard de la prévention des accidents et l'absence d'un responsable de sécurité au sein de l'entreprise.

- La manipulation des produits dangereux et toxiques par les salariés qui peuvent conduire à des accidents des personnes.
- Les glissades et les dangers de chute, faux pas,
- L'utilisation maladroite des outils,
- Les manutentions qui sont liées en particulier aux charges lourdes,
- Les facteurs physiques (bruit, chaleur) et les conditions de la vie (logement),
- L'erreur humaine est considérée comme une première cause d'accident de travail.²

¹BERNARD JEAN-LUE et LEMOINE Claude, traité de psychologie de travail et des organisations, Dunod, Paris, 2003, p47.

² COTE Marcel, la gestion des ressources humaines, édition Guérin, Paris, 1975, p160-161.

7.3 Les types d'accident de travail : On distingue plusieurs types d'accidents du travail, correspondant chacun à des modes de réparation spécifiques.

7.3.1 Accident de trajet :

Constitue un accident du trajet l'accident survenu à un travailleur pendant certains trajets aller et retour rendus nécessaires par le travail¹

7.3.2 Accident bénin :

Ce sont des accidents qui entraînent pas l'arrêt du travail et que le salarié n'est pas soumis aux soins médicaux dans l'entreprise et que c'est l'organisme de la sécurité qui prend en charge la victime c'est-à-dire que l'atteinte n'est pas grave et elle ne présente pas le danger au salarié (victime).²

7.3.3 Les accidents du travail sans arrêt :

Qui sont généralement bénins et qui peuvent être soignés sur place, à l'infirmierie de l'entreprise de préférence et qui ne nécessitent que quelques heures de repos ou de soins. Ces accidents ne sont pas à déclarer obligatoirement, mais doivent être consignés sur des registres spéciaux. 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.

7.3.4 Les accidents du travail avec arrêt :

De quelques jours à plusieurs mois. Il s'agit d'incapacités temporaires (IT), indemnisées en fonction de la durée de l'arrêt du travail et jusqu'à reprise totale ou partielle du travail. Ce sont des accidents plus graves, nécessitant des soins médicaux ou hospitaliers prolongés et intenses ainsi qu'un repos de plusieurs jours au moins. Une fracture des os, une entorse, des brûlures importantes mais qui peuvent être soignées sans laisser de séquelles permanentes sont considérées comme des incapacités temporaires et réparées comme telles.³

¹BÜHL Michel, op.cit, P10.

²COLOBERT DE Marie, Guide de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapé, édition Dunod, paris 2003, P6.

³MARGOSSIAN Nichan, op.cit.p04.

7.3.5 Les accidents du travail avec incapacité permanente (IP) :

Correspondant à des lésions définitives et des séquelles susceptibles de réduire la capacité de travail.

En fonction de la gravité des dommages corporels, il existe plusieurs taux d'incapacité permanente, se traduisant par des indemnisations (rentes) suivant un barème défini par des textes réglementaires. Un doigt coupé, un œil crevé, une jambe déformée, un poumon partiellement abîmé font l'objet d'indemnisations dont les montants sont variables.

7.3.6 Les accidents du travail mortels avec décès immédiat ou différé :

Suite à des complications issues d'accidents. Dans ce cas ce sont les ayants droit qui reçoivent les rentes viagères, suivant des règles précises définies par des textes réglementaires.¹

8. Les maladies professionnelles :

Une maladie est dite professionnelle lorsqu'elle est la conséquence directe de l'exposition d'un travailleur à un risque physique, chimique, biologique, ou qui résulte des conditions dans lesquelles il exerce son activité professionnelle. Le point de départ de la maladie est difficile à fixer exactement, certaines maladies professionnelles peuvent se manifester des années après le début de l'exposition au risque ou même lorsque le travailleur a cessé d'exercer le travail incriminé.²

8.1 Le médecin du travail et son rôle :

Le médecin du travail est un service dont doivent bénéficier tous les salariés, il s'agit pour eux de rencontrer un médecin régulièrement afin qu'ils évaluent leurs états de santé et leurs conditions de travail.³

D'après **Isabelle Corréard** « Le médecin du travail est un docteur en médecine spécialiste, titulaire soit du certificat d'études spécialisées soit du diplôme d'études

¹NICHAN MARGOSSIAN, op.cit.p04.

²CORREARD Isabelle, PATRICK Anaya, PATRICK Brun, sécurité hygiène et risques professionnels, édition Dunod, Paris 2011 p26.

³<http://www.edition.lissot.fr/droit.travail/dictionnaire.droit.travail>. Consulté le 12/05/2017 à 15H20.

spécialisées de médecine du travail (accès par l'internat de spécialité). Il est soumis au secret médical (article 226-13 du code pénal) et au secret de fabrication (article L.152-7 du code du travail) ». ¹

Pour **Benoît Péribère** : Le médecin du travail a un statut officiel et une expertise qui accentue les problématiques que nous venons de décrire pour l'infirmière. Il est un expert qui apporte des informations extérieures utiles : la réglementation, les maladies professionnelles, les produits chimiques, ou certains points spécifiques divers. Il a un poids moral fort, du fait de son statut indépendant. Cela lui donne une autorité particulière, quelles que soient les personnes à qui il s'adresse.

Il peut aussi aider au fonctionnement de l'entreprise en sensibilisant la direction sur tel ou tel sujet pour lequel le préventeur n'a pas assez de poids ; il peut aider à résoudre un désaccord avec le médecin traitant ou un litige.

La formation de médecin l'a maintenu éloigné des préoccupations économiques de l'entreprise, ce que rend le dialogue difficile. C'est une personnalité peu entrepreneuriale, sans grande expérience de l'industrie, parfois peu pertinente sur le terrain. ²

9. La législation Algérienne des accidents de travail :

La législation qui ressort de l'ordonnance 66-183 du juin 1966 s'applique à tous les accidents survenus et les maladies constatées après le 1 avril 1967, dans les professions autre que les professions agricoles. ³

- La loi 78-12 du 05 août 1978 portant statut générales des travailleurs de l'organisme, l'employeur est tenu d'assurer aux travailleurs les conditions hygiène et sécurité définies par la législation en vigueur : cette loi vise la protection de la santé des travailleurs et l'amélioration des conditions de travail.
- La loi 83-13 de 02 juillet 1983 relative aux accidents de travail et aux maladies professionnelles, elle vise à instituer un régime unique en matière d'accident de travail et maladies professionnelles.

¹ CORREARD Isabelle et autre op.cit.p11.

² PERIBERE Benoît, **Le guide de la sécurité au travail. Les outils du responsable**, édition AFNOR, France, 2013. P32-34.

³ Cahier de la sécurité sociale, **la réparation et la prévention des accidents de travail**, centre familiale, ben Aknoun, Alger, 1978, p144.

Chapitre III : la prévention des risques professionnels et les accidents de travail

- La loi 85 de 16 février 1985 relative à la protection et à la promotion de la santé : elle vise à la protection de la vie de l'homme contre les maladies et les risques ainsi que l'amélioration des conditions de vie et de travail.¹

Conclusion :

A travers ce chapitre nous avons mis une présentation claire sur la prévention des risques professionnels et qui nous aide de connaître la réalité de ces risques dans les entreprises.

¹ BELLOULA Tayeb, la réparation des accidents de travail et des maladies professionnelles, édition DAHLAR, 1993, p80.

PartiePratique

Chapitre IV

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

Préambule :

Dans ce chapitre on va d'abord définir notre organisme d'accueil à savoir l'entreprise CEVITAL ensuite nous allons présenter les caractéristiques personnelles des membres de notre enquête.

Présentation de l'entreprise :

1.1 Historique de CEVITAL :

CEVITAL est une entreprise privée spécialisée dans la production agro-alimentaire, créé en 1998, sous classification juridique d'une société par action (SPA) dont les principaux actionnaires sont Monsieur ISSAD REBRAB et fils avec un capital social de 970 000 000 00 DA. Ce dernier a subi plusieurs extensions en 2000, il passe de 1200 000 000 DA, en 2001 il s'élève à 3 900 000 000 DA, en 2004 par contre il a été évalué à 2 100 000 000 DA et aujourd'hui, il atteint le 68 760 000 000 DA.

CEVITAL a créé 3494 emplois sur 9 ans (1999-2008), soit en moyenne 388 emplois par an, sans compter plusieurs dizaines de milliers d'emplois indirects que génère l'activité de CEVITAL. Elle a plusieurs centaines de sous-traitants, et elle loue chaque jour près de 100 à 200 semis - Remorques.

CEVITAL est implantée au nouveau quai du port de BEJAIA à 3 KM du sud-ouest de cette ville, à proximité de la route nationale 26 soit 280 KM d'Alger, ce qui fait que cet emplacement géographique lui est bénéfique car elle se trouve à proximité de l'aéroport, du port, et de la zone industrielle d'AKBOU.

Cet emplacement lui permet aussi de posséder un quai privé, la prédisposant à l'accostage de cargo de 40 000 à 60 000 tonnes.

1.2 Activités et parts de marché.

A son lancement en 1998, le complexe CEVITAL s'est spécialisé et concentré sur la production des huiles végétales, depuis, le complexe agro-alimentaire a élargit ses activités, en effet il produit :

Huiles végétales : Avec une capacité de production de 570 000 tonnes / an, occupe une part du marché national de 70%, permettant à l'Algérie de passer du stade d'importateur à celui d'exportateur (elle exporte vers Maghreb et le Moyen Orient, en projet pour l'Europe). Elle fabrique actuellement huit catégories d'huile.

Margarinerie et Graisses végétales : Elle a une capacité de production de 180.000 Tonnes/an, occupe une part de marché national de 30% et elle exporte vers l'Europe, le Maghreb et le Moyen Orient...

Sucre blanc : Entrée en production 1^{er} semestre 2009, une capacité de production de 650 000 tonnes/an avec extension à 1 800 000 tonnes/an. Part du marché national de 85%, et pour ce qui concerne les exportations ,350 000 tonnes/an sera exporté en 2009 et 900 000 tonnes/an dès 2010.

Sucre liquide : CEVITAL a une capacité de production de 219 000 Tonnes/an matière sèche et de 326 856 Tonnes/an Sucre liquide, exportation de 25 000Tonnes/an en prospection.

Boissons : dont on distingue :

-*Eau minérale* : Lancement de la gamme d'eau minérale « Lalla khedidja » et de boissons gazeuses avec une capacité de production de 3 000 000 bouteilles par jour.

-*Jus de fruits* : Réhabilitation de l'unité de production de jus de fruits « EL KSEUR » et le Sodas.

CEVITAL dispose de plusieurs projets sur le site Bejaia, dont trois projets ont en cours de réalisation :

1-Extension raffinerie de sucre : 1 000 0 00 T/An : entrée en production partielle Avril 2009, totale en Juin 2009.

2- Une unité de cogénération 50 MW - Production prévue en Juillet 2009.

3-Projet Corps gras El KSEUR (fabrication graisses spéciales, pâte chocolatée et fromages Analog). Et deux projets en cours de maturation :

- Une unité de trituration et d'extraction pour les graines oléagineuses capacité 3,3 millions par an.
- Une unité d'aliments de bétail d'une capacité de **750 000 tonnes/an**.

1.3 L'organisation de CEVITAL :

CEVITAL fonctionne selon une structure fonctionnelle et décentralisée tout en bénéficiant des avantages de cette combinaison qui met en avant les principes de commandement, (la verticalité de la circulation de toutes informations et données) et offre plus de spécialisation et de fluidité.

1.4 Organigramme de fonctionnement de CEVITAL :

CEVITAL est organisé selon un organigramme configuré préalablement par son direction générale afin de satisfaire aux exigences et aux objectifs tracés antérieurement. D'après l'organigramme on distingue :

-La direction générale : Elle est sous la tutelle d'un directeur général, d'un directeur adjoint, d'un secrétariat chargé de s'assurer du bien être son personnel, ainsi que de leurs efforts et de leurs sérieux, sa mission est de combiner entre les différentes directions, de motiver le personnel, gérer, contrôler et décider.

-Direction projet : C'est l'organe qui contrôle, vérifie et assure la réalisation des nouveaux projets. Elle dépend de la direction générale adjoint.

-Direction des ressources humaines : Cette direction gère un potentiel humain important constitué de différentes catégories socioprofessionnelles et de qualifications multiples. Sa finalité est de faire des études, des recherches pour planifier, coordonner, diriger et contrôler les activités de chaque niveau de personnel, qui compose le complexe et qui permet son fonctionnement.

-Pole sucre : Il est composé de la direction de sucre solide et de la direction de sucre liquide, il s'assure la mise en œuvre et le pilotage du processus technique de raffinage du sucre.

-Pole corps gras : Il est composé de trois sous directions : la direction raffinage d'huile, la direction margarinerie, et la direction conditionnement d'huile. Ce pôle s'occupe du stockage puis du raffinage de l'huile brute, et se charge de la mise en œuvre du processus de production, en effet il veille au respect des paramètres de production de la margarine, de la fabrication des emballages et de la mise en bouteille de l'huile raffinée. Il fonctionne en continue (24/24) en trois équipes (3x8h).

-Direction logistique : Elle comprend toutes les activités liées à la circulation et à l'acheminement des produits dans les meilleures conditions en matière de qualité, coût et distribution. Elle concerne toutes les opérations nécessaires à la mise à disposition des produits sur les lieux de vente, depuis leur stade de fabrication jusqu'à leurs stades de commercialisation. Elle a pour objet l'étude des moyens et des conditions d'exploitation des éléments relatifs aux flux d'entrée et de sortie.

-Direction commerciale : Elle gère toutes les relations avec l'environnement de l'entreprise, et elle assure la commercialisation des produits finis et le suivi des clients qui sont répartis principalement à travers le territoire national et quelques pays étrangers. Pour ce faire, la direction est répartie en deux services, service vente et service exportation.

-Direction approvisionnement : Sa fonction principale est d'établir un lien entre l'environnement interne et externe afin de rechercher les sources d'approvisionnement. Son travail consiste à la réception des commandes et au suivi quotidien des états du stock de façon à éviter leur rupture. Cette direction étudie la prospection des marches d'approvisionnement et établit également des états comparatifs en tenant compte de plusieurs paramètres tels que : la qualité, les prix, délais. Elle est subdivisée en deux directions, la direction transit et la direction achat.

-Direction finances et comptabilité : Elle collecte, traite et interprète les informations relatives aux faits matériels, juridiques et économiques ayant une incidence patrimoniale pour l'entreprise. Elle a pour mission de mesurer le résultat global obtenu par l'entreprise pour décrire sa situation patrimoniale à l'instant final de l'exercice.

-Direction marketing : CEVITAL a mis en place tous les moyens nécessaires pour pénétrer et assurer un bon positionnement sur le marché. La direction marketing a pour objectif de satisfaire les besoins du marché, le choix de canaux et la politique de distribution et de communication, la promotion de produits, et répondre aux exigences de la clientèle.

-Direction énergie : Elle occupe le service maintenance mécanique, service maintenance électrique, ainsi que service méthode.

- Direction QHSE : Qualité, Hygiène, Sécurité et Environnement. Cette direction subdivisée en trois départements.

Département management de la qualité : Charger de système documentaire, audit et amélioration et coordinateur qualité HACCP.

Département contrôle qualité : CEVITAL donne une grande importance au contrôle de qualité de ses produits, pour cela elle dispose de 4 laboratoires pour chacune des unités de production et d'un pilote dédié à l'innovation et à la R &D. Les laboratoires de contrôle de qualité travaillent d'ailleurs en parfaite collaboration avec la direction de la production.

Département H.S.E : c'est un département dont la fonction principale est de veiller à la sécurité de l'environnement de telle sorte d'éviter la pollution.

Figure : l'organigramme de la direction QHSE

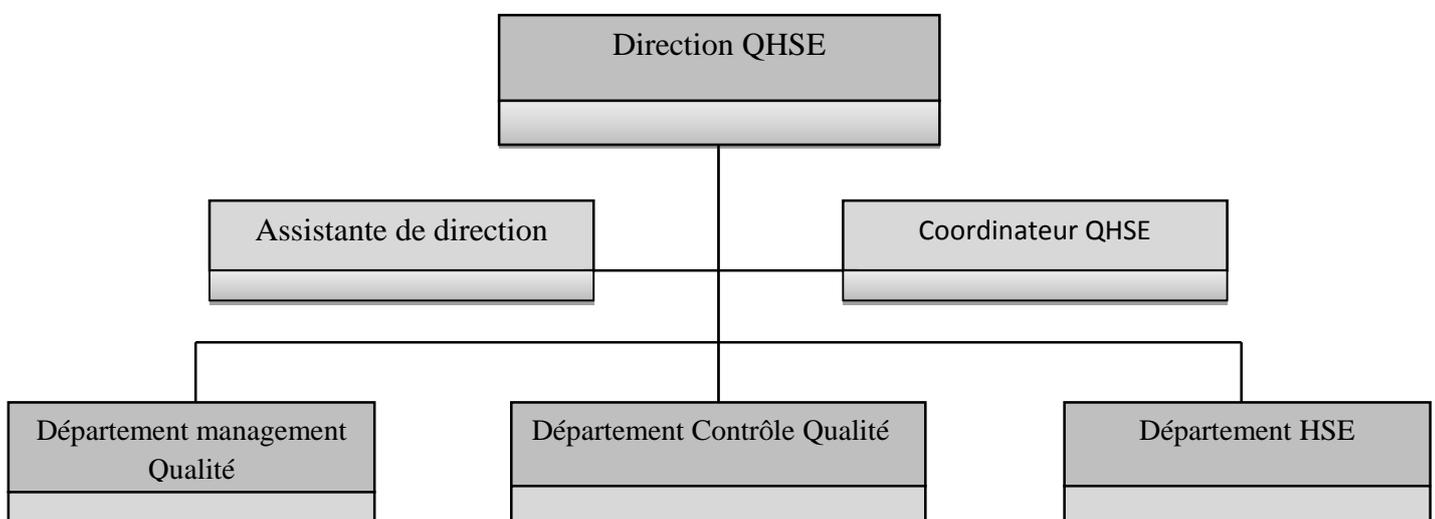
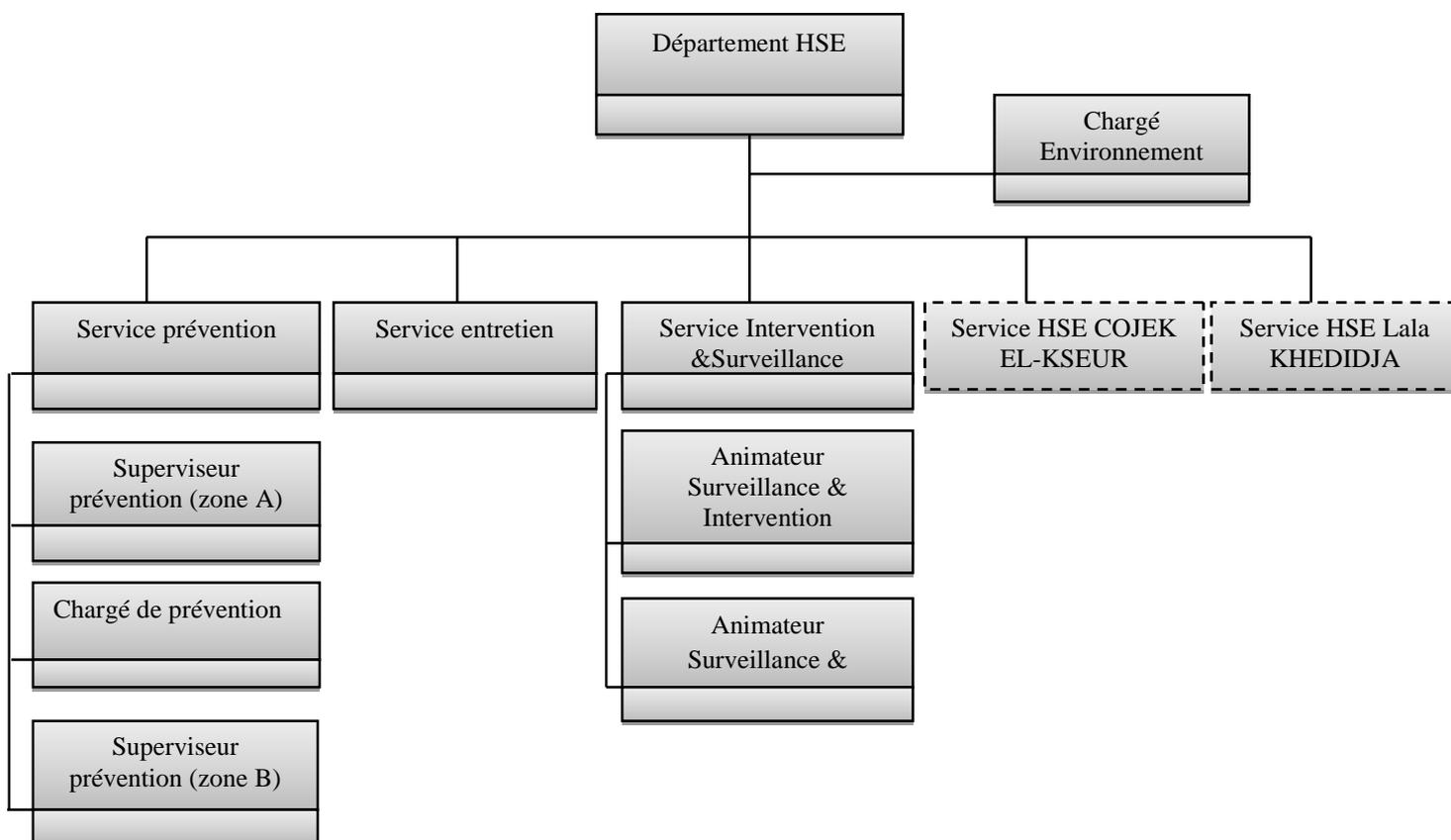


Figure : l'organigramme du département HSE

1.5 Les relations avec l'extérieur :

CEVITAL est parmi l'une des rares entreprises algériennes qui assurent un certain pourcentage de son chiffre d'affaire en devise. Il a comme objectif de couvrir l'ensemble des besoins nationaux et d'exporter à l'étranger.

Après avoir assumé son premier objectif, celui de satisfaire les besoins nationaux en huiles raffinées et ainsi alléger les caisses de l'Etat en faisant disparaître de la sphère économique l'importation des huiles, elle a réussi à exporter et à faire passer ainsi notre pays d'importateur à celui d'exportateur d'huiles. Elle exporte vers trois pays qui sont :

a) La Tunisie :

Considérée comme le premier pays, depuis 2000, auquel le complexe a exporté de l'huile raffinée 100% tournesol sous la marque "Fleuris" d'une cadence de 150 tonnes/jour.

Et depuis Avril 2002, CEVITAL a réussi à positionner sur le même marché grâce à sa marque "Fridor".

b) L'Espagne :

Le complexe lui exporte les déchets des résidus de soap qui seront utilisés dans la production du savon. En 2000, les exportations étaient de 4000 tonnes, en 2001 de 4500 tonnes, en 2002 de 5250 tonnes et en 2003 de 5500 tonnes.

c) La Libye :

CEVITAL a exporté vers ce pays deux fois : la première opération réalisée en Décembre 2002 est portée sur 12 tonnes de margarine et 1,3 tonne de beurre. La deuxième opération est portée sur 42 tonnes de margarine. Dans les deux opérations, CEVITAL a exporté deux marques en "Fleurial" et "Matina".

Et pour accéder au marché européen, elle doit d'abord répondre aux certaines exigences (exigences des clients et réglementaires), c'est pour cela elle se trouve dans une situation d'obligation à mettre en place un système de management efficace, qui sera développer juste après.

1.6 Missions et objectifs :

En général le but de CEVITAL est de développer sa production dans l'ordre de la quantité, la qualité et la sécurité en ce qui concerne les huiles, le sucre et la margarine dans le but de satisfaire la clientèle ou encore tous simplement gagner sa fidélité. On peut énumérer les objectifs de CEVITAL comme suit :

- Extension de ses produits sur tout le territoire national ;
- Importation des graines oléagineuse pour l'extraction directe des huiles brutes ;
- L'optimisation de ses offres d'emploi sur le marché algérien du travail ;
- Encouragement des agriculteurs par des aides financières pour la production locale de graines oléagineuse ;
- Utiliser plus de technologie en suivants les innovations électronique et technologique pour augmenter le volume de sa production ;
- Elargir le marché étranger, par le développement de ses capacités de production des articles exportable.

2. Présentation du processus conditionnement d'huile :

Cette unité permet de mettre les huiles raffinée stocké dans des bacs en bouteille, et elle passe par plusieurs étapes sont :

- **La préparation de la préforme :** Cette étape permet la transformation de la matière première de préforme (PET) a la température de 180° en préforme pour les bouteilles de 1 litre, 1.8 litre, 2 litre, 4 litre, 5 litre.
- **La souffleuse :** Dans cette étape les préforme sont orienté vers le four à une température de 40° pour qu'il prend la forme et transforme en bouteille.
- **La remplisseuse :** Cette étape permet la mise en bouteille des huiles avec des remplisseuses, Les bouteilles sortantes des souffleuses sont transportées directement vers les remplisseuses, une fois quelle est rempli les bouchons sont directement posés.
- **Étiquetage et date :** Lorsque les bouteilles remplit d'huile, elles passent par l'étiqueteuse pour la pose d'étiquette, puis la dateuse pour la date et la traçabilité.
- **Fardelage :** C'est le regroupement des bouteilles de différentes capacités au niveau de la fardeluse en lots de 10 bouteille pour 1 litre, 6 bouteille pour 2 litre, 2 bouteille pour 5 litre.
- **Palettiseur et banderoleuse :** C'est le regroupement des lots en palettes qui sont composé de 4 à 5 étages.

Permet aussi l'enveloppement des palettes par un film à l'aide de la banderoleuse.

3. Les familles des risques :

A - Famille environnement

1. Déversement Eau-sol (déchets, produits chimiques, domestiques, etc....)
2. Émanation dans l'air
3. Odeurs.

B - Famille Mécanique

1. Projection d'objet (liquide, solide, vapeur)
2. Entraînement
3. Écrasement
4. Sectionnement

5. Cisaillement
6. Collision
7. Coincement
8. Coupure ou piqûre par manipulation d'objet (outils à main)
9. Chute d'objet

C- Famille sécurité

1. Explosion
2. Accident de circulation
3. Incendie
4. Heurt
5. Trébuchement
6. Chute de plein pied
7. Chute en hauteur
8. Insolation Électrisation
9. Électrocution
10. Gelure
11. Brûlures
12. Agressions
13. Asphyxie
14. Lésions oculaires
15. Implosion
16. Inhalation
17. Piqûre d'insecte
18. Lésions cutanés (par les produits chimiques)

D- Famille ergonomique

1. Geste et posture
2. Déplacement
3. Charge mentale
4. Charge sensorielle
5. Fatigue visuel
6. Troubles musculo-squelettiques(TMS)
7. Maladie attachée au changement brusque de la température

4. Définition de risques et dangers identifiés :

A- Famille environnement :

1. **Déversement Eau- sol :** Lorsque ces produits en question (liquides), s'écoulent dans le sol.
2. **Émanation dans l'air :** Des rejets de gaz et de vapeur dans l'air atmosphérique.
3. **Les odeurs :** Sont dues à une multitude de molécules différentes, en concentration très faible, mélangées à l'air que nous respirons.

B- Famille mécanique :

1. **Projection d'objet :** en cas de rupture d'un réservoir pour un liquide par exemple ou fuite d'une conduite de vapeur soumise à pression, etc....
2. **Entraînement :** Les membres du corps, les cheveux longs, certains habillements du type cravate, ceinture, manches trop longues peuvent être entraînés dans les mouvements d'arbres, de courroie, de mandrins et de tous genres.
3. **Écrasement :** Le mouvement transversal ou en oscillation d'une partie d'une machine (telle que la table d'une machine-outil) par rapport à une structure fixe peut provoquer des écrasements par choc.
4. **Sectionnement :** Coupure accidentelle de quelque chose (un câble).
5. **Cisaillement :** Entaille d'un corps qui a été soumis à des forces de direction opposées (Cisaillement d'une vis).
6. **Collision :** le choc entre deux objets.
7. **Coincement :** Les membres (parfois tout le corps) peuvent être coincés entre deux pièces en mouvement l'une par rapport à l'autre ou dans un mouvement de fermeture.
8. **Coupure ou piqûre par manipulation d'objet (outil à main) :** Lésion provoquée par coupure en manipulant une pince.
9. **Chute d'objet:** Chute d'un marteau situé à une hauteur élevée par rapport au sol, pouvant engendrer un risque potentiel.

C- Famille sécurité :

1. Explosion : Pour que l'inflammation éventuellement explosive, de l'atmosphère se produise, les six éléments nécessaires à la combustion doivent être réunis ;

- Le combustible gaz ou vapeur dans certaines limites de concentration.
- Le comburant (l'oxygène de l'air).
- Un apport d'énergie suffisant (étincelle, flamme) ou l'élévation à une température définie (température d'auto- inflammation).
- Les radicaux libres (produit en suspension, gaz, poussières, aérosols),
- Domaine d'explosivité (LIE ; LSE)
- Espace confiné (confinement suffisant)

2. Incendie:

L'incendie est le résultat d'un feu, survenu accidentellement ou allumé volontairement. N'a pas été maîtrisé à son début et a pris une extension tel, qu'il entraîne l'embrassement partiel ou total d'une forêt, d'une récolte, d'un édifice ou d'ensemble industriel et en provoque une destruction plus ou moins importante, cette destruction matérielle est souvent accompagnée d'accidents corporels plus ou moins graves et même mortels atteignant, soit les personnes se trouvant sur place au moment où le sinistre se déclare ou se développe, soit les sauveteurs qui interviennent dans la lutte contre l'incendie.

3. Heurt : Choc entre des choses ou des personnes qui entrent brusquement et accidentellement en contact.

4. Trébuchement : Perte d'équilibre en heurtant un obstacle, en faisant un faux pas ou en étant bousculé.

5. Chute de plein pied : Perte d'équilibre sur un sol de même niveau.

6. Chute en hauteur : Chute d'une hauteur au moins de 03 mètres.

7. Électrisation : Action de développer des charges électriques sur un corps.

8. Électrocution : Passage d'un courant électrique dans l'organisme humain (violente décharge électrique pouvant être mortelle).

9. Gelure : Lésion de la peau ou des tissus due au gel ou à la formation de cristaux de glace dans les tissus cellulaires.

10. Brûlure : Les brûlures sont des lésions cutanées ou muqueuses provoquées par la chaleur, certains produits chimiques et le courant électrique.

11. **Agression** : En psychologie, selon une définition récente et relativement consensuelle, le terme d'agression recouvre toute forme de comportement ayant pour but d'infliger un dommage à un autre organisme vivant lorsque ce dernier est motivé par le désir de ne pas subir un traitement pareil. (Agression par les produits chimique ou par un organisme vivant)
12. **Asphyxie** : C'est un terme médical signifiant l'arrêt plus ou moins long de la circulation d'oxygène dans un corps. Sans action extérieure, l'asphyxie va rapidement mener à l'inconscience puis à la mort. L'asphyxie de l'humain est une urgence médicale.
13. **Lésions oculaires** : Blessures des yeux parfois irréversibles.
14. **Implosion** : est l'inverse de l'explosion. Elle se produit lorsque la pression externe à un objet est plus grande que celle à l'intérieur et que cette différence est assez grande pour briser la résistance mécanique de ce dernier. Elle se produit soudainement au point de rupture de la résistance et projette les débris vers l'intérieur de l'objet
15. **Inhalation** : C'est l'absorption par les voies respiratoires certaines substances sous forme de gaz, de microgouttelettes ou de poudre en suspension.

D- Famille ergonomique :

1. **Geste et posture** : Geste et position de travail remplis quotidiennement par le travailleur, (levage et manutention).
2. **Déplacement** : Les séquences et les mouvements effectués par le travailleur, lorsque ce dernier remplit ces tâches.
3. **Charge mentale** : Exposition à un écran cathodique, Tableau synoptique etc....
4. **Charge sensorielle** : Conditions de travail relatives aux nuisances physico-sensorielles
(Éclairage, sonore, vibrations).
5. **Fatigue visuel** : La fatigue visuelle est provoquée par la mise au point de plus en plus difficile de l'œil sous l'effet de la fatigue surtout en fin de journée après avoir travaillé devant un écran pendant plusieurs heures d'affilée .
6. **Troubles musculo-squelettiques(TMS)** : Les troubles musculo-squelettiques sont provoqués par le travail sur écran qui impose une posture statique pendant de longues périodes.

1. Les caractéristiques de la population d'étude :

Tableau N°1 : La répartition des enquêtés selon le sexe.

Sexe	Effectif	Fréquence (%)
Masculin	67	95,71%
Féminin	3	4,28%
Total	70	100%

Source : enquête

A partir de ce tableau nous constatons que la catégorie la plus dominante est celle du sexe masculin avec un pourcentage de 95,71%. Par contre, la présence de sexe féminin est très faible, avec un pourcentage de 4,28% de notre échantillon.

Le taux de sexe masculin est élevé par rapport au sexe féminin et cela s'explique aux exigences des postes qui demandent la force physique.

A travers ces pourcentages, on arrive à concevoir que le sexe masculin est élevé par rapport au sexe féminin et cela s'explique par la nature d'activité c'est-à-dire le travail posté (3x8), les hommes sont donc plus disponibles dans ce rythme de travail, contrairement aux femmes qui subissent des contraintes comme le congé de maternité, les charges familiale...etc.

Tableau N°2 : la répartition des enquêtés selon la catégorie d'âge.

Age	Effectif	Fréquence (%)
[20-30ans]	6	8,57%
[30-40ans]	32	45,71%
[40-50ans]	24	34,28%
Plus de 51 ans	8	11,42%
Total	70	100%

Source : enquête

Le tableau ci-dessus indique que, la majorité des enquêtés représente la catégorie de [30-40ans], qui est plus dominante avec un taux de 45,71%, suivi 34,28% qui ont l'âge entre [40-50ans], ensuite 11,42% qui représente la catégorie des plus âgées plus de 51 ans, enfin la catégorie de [20-30ans] représente le taux inférieur de 8,57%.

A partir de ces résultats, nous avons pu constater que cette répartition d'âge être expliquée par la politique de gestion du personnel propre à l'entreprise.

Tableau N°3 : La répartition des enquêtés selon la situation familiale.

Situation familiale	Effectif	Fréquence (%)
Célibataire	21	30%
Marié	49	70%
Divorcé	/	/
Veuf	/	/
Total	70	100%

Source : enquête

Le tableau ci-dessus montre que la plupart des employées sont mariés avec un taux de 70% alors que les restes sont célibataires avec un taux de 30%.

Tableau N°4 : La répartition des enquêtés selon le niveau d'instruction.

Niveau d'instruction	Effectif	Fréquence (%)
Primaire	2	2,85%
Secondaire	26	37,14%
Moyen	7	10%
Universitaire	35	50%
Total	70	100%

Source : enquête

Ce tableau montre que la majorité des salariés ont le niveau universitaire, avec un taux de 50%, ensuite celle de niveau secondaire avec 37,14%, suivi par la catégorie des salariés qui ont un niveau d'instruction primaire avec 2,85%.

A travers ces pourcentages, nous avons déduit que le taux le plus élevé est celui de niveau universitaire qui renvoie à la nécessité de l'entreprise et cela par rapport au poste occupé car la politique de recrutement exige les compétences, et un niveau d'instruction en matière de savoir, savoir-faire et savoir être pour s'adapter aux postes occupés, et la catégorie primaire connaît un faible taux car le travail dans l'entreprise demande beaucoup de connaissances intellectuelles dans la plus grande direction.

Tableau N°5 : La répartition des enquêtés selon la catégorie socioprofessionnelles.

Catégorie socioprofessionnelles.	Effectif	Fréquence (%)
Cadre	15	21,42%
Agent de maîtrise	32	45,71%
Agent d'exécution	23	32,85%
Total	70	100%

Source : enquête

En constatons dans ce tableau que la catégorie d'agent de maîtrise représente un pourcentage élevé de notre échantillon soit de 45,71% avec un effectif de 32 enquêtées, suivi par la catégorie d'agent d'exécution avec un pourcentage de 32,85% qui représente un effectif de 23 personnes. Puis la catégorie des cadres avec un pourcentage de 21,42% qui représente 15 personnes.

A partir de ces données, nous avons pu déduire que les agents de maîtrises et les cadres sont moins touchés aux accidents de travail car ils exercent un travail administratif loin des ateliers et les risques. Par contre d'agent d'exécution sont plus sont exposés aux risques d'accident de travail puisque ils exercent un travail un travail qui besoin de fournir d'effort physique.

Tableau N°6 : La répartition des enquêtés selon l'ancienneté dans l'entreprise CEVITAL.

Année d'expérience	Effectif	Fréquence (%)
[1-5ans]	18	25,7%
[5-10ans]	15	21,42%
Plus de 10ans	37	52,85%
Total	70	100%

Source : enquête

Selon ce tableau, nous pouvons constater que 52,85% des enquêtés ont une ancienneté de plus de 10ans, suivi de 25,71% avec une expérience de [1-5ans], enfin nous observons un taux de 21,42% qui dispose d'une expérience de [5-10ans].

Nous avons pu remarquer que la plus part de nos enquêtés ont plus de 10 ans d'expérience, cela montre que l'ancienneté dans le contexte de l'entreprise CEVITAL joue un rôle prépondérant dans la qualité de travail car il Ya une stabilité du personnel grâce à la motivation économique et financière, cette expérience renvoie aux notions de savoir-faire, réagir et résister par contre, qui ont une expérience de [1-5ans] et [5-10ans] sont les nouveaux recrutés.

Analyse et interprétation de la première hypothèse :

Tableau N°7 : La corrélation entre les catégories socioprofessionnels et l'état des conditions de travail.

L'état des conditions de travail catégorie socioprofessionnelle	Bonnes		Moyennes		Mauvaises		Total	
	E	F	E	F	E	F	E	F
Cadre	6	8,57%	8	11,42%	1	1,42%	15	21,41%
Agent de maitrise	13	18,57%	16	22,85%	3	4,28%	32	45,70%
Agent d'exécution	11	15,71%	8	11,42%	4	5,71%	23	32,84%
Total	30	42,85%	32	45,69%	8	11,41%	70	100%
<p>Pour ddl=4 et $\alpha=1\%$ On a $\chi^2_{Théo} > \chi^2_{Cal}$ $\chi^2_{théorique} = 18,47$ $\chi^2_{Calculé} = 2,06$ } DNS (déférénte non significatif)</p>								

Source : enquête

D'après les résultats de ce tableau, nous remarquons que la majorité des salariés affirment que l'état des conditions de travail au sein de leur entreprise sont moyennes avec un pourcentage de 45,69%, dont 22,85% sont des agents de maitrise, 11,42% sont des agents d'exécution, 11,42% sont des cadres, suivi par un pourcentage de 42,85% de ceux qui voient quelles sont bonnes ou nous trouvons un taux de 18,57% des agents de maitrise, 15,71% des agents d'exécution et 8,57% sont des cadres, en dernière position on trouvent ceux qui pensent que l'état de leur conditions sont mauvaises avec un pourcentage de 11,41% dont 5,71% sont des agents d'exécution, 4,28% sont des agent de maitrise, 1,42% sont des cadres.

A travers ces données, nous pouvons dire que l'entreprise CEVITAL offre des conditions de travail moyennes a ces travailleurs, cela s'explique que les responsables de l'entreprise accord plus les moyennes possible pour améliorer les conditions de travail et rendre le climat de travail plus favorable.

Tableau N°8 : La corrélation entre l'ancienneté et la satisfaction par rapport aux conditions de travail.

Satisfaction \ Ancienneté	Oui		Non		Total	
	E	F	E	F	E	F
[1-5ans]	12	17,14%	6	8,57%	18	25,71%
[5-10ans]	10	14,28%	5	7,14%	15	21,42%
Plus de10ans	30	42,85%	7	10%	37	52,85%
Total	52	74,27%	18	25,71%	70	100%
<p>Pour ddl=2 et $\alpha = 1\%$ On a $\chi^2_{Théo} > \chi^2_{Cal}$ $\chi^2_{théorique} = 13,82$ $\chi^2_{Calculé} = 6,59$ } DNS (déférénte non significatif)</p>						

Source : enquête

D'après les résultats de ce tableau, nous remarquerons que la majorité de nous enquêtés sont satisfait par rapport aux conditions de travail avec un taux de 74,27%, dont 42,85% de la catégorie plus de 10ans d'expérience, suivi par la catégorie [1-5ans] avec un taux de 17,14% ensuite la catégorie [5-10ans] avec un pourcentage de 14,28%. Contrairement à ceux qui non pas satisfait avec un taux de 25,71% ou on trouve la catégorie de plus de 10ans avec un taux de 10%, suivi par la catégorie de [1-5ans] avec une fréquence de 8,57%, enfin celle de [5-10ans] d'expérience avec un pourcentage de 7,14%.

A partir de ces résultats nous concluons que la plu part des travailleurs de l'entreprise CEVITAL sont satisfait de leur conditions de travail et cela a un impact positif sur leur sensation de bien-être au travail et leur satisfaction des moyennes mis à la disposition le climat et les conditions de travail.

Tableau N°9 : La corrélation entre le poste occupé et l'évaluation des conditions de travail.

L'évaluation des conditions Catégorie socioprofessionnelle	Améliorer		dégradées		Identique		Total	
	E	F	E	F	E	F	E	F
Cadre	10	14,28%	2	2,85%	3	4,28%	15	21,41%
Agent de maitrise	15	21,42%	10	14,28%	7	10%	32	45,70%
Agent d'exécution	13	18,57%	3	4,28%	7	10%	23	32,85%
Total	38	54,27%	15	21,41%	17	24,28%	70	100%

Pour ddl=4 et $\alpha=1\%$
 On a $\chi^2_{\text{Théo}} > \chi^2_{\text{Cal}} \chi^2_{\text{théorique}}=18,47 \chi^2_{\text{Calculé}}=3,93$ DNS (déférénte non significatif)

Source : enquête

D'après les résultats de ce tableau, nous remarquons que la majorité de notre échantillon trouvent que leurs conditions de travail sont améliorées avec un pourcentage de 54,27%, dont 21,42% sont des agents de maitrise, 18,57% sont des agents d'exécution, 14,28% sont des cadres, on observe aussi un taux 24,28% pour la proposition identique, dont 10% sont des agents d'exécution, 10% sont des agents de maitrise, 4,28% sont des cadres. Suivi par la dernière proposition dégradées, ou on trouve un taux de 21,41%, dont 14,28% sont des agents de maitrise, 4,28% sont des agents d'exécution, 2,85% sont des cadres.

A travers cette analyse, nous pouvons dire que l'entreprise CEVITAL ne se préoccupe de bien-être de ses salariés on leur offre des bonnes conditions de travail et cela à travers les moyens mis à leur disposition tels que les équipements de protection ainsi que les conditions de propreté et d'hygiène...etc.

Tableau N°10 : La corrélation entre le sexe et les conditions liée à la santé.

Santé Sexe	Très bien traiter		Plutôt bien traiter		Complètement négligées		Total	
	E	F	E	F	E	F	E	F
Féminin	1	1,42%	2	2,84%	0	0%	3	4,26%
Masculin	24	34,28%	34	48,57	9	12,85%	67	95,70%
Total	25	35,71%	36	51,41%	9	12,85%	70	100%

Pour ddl=2 et $\alpha=1\%$
On a $\chi^2_{Théo} > \chi^2_{Cal}$ $\chi^2_{théorique} = 13,82$ $\chi^2_{Calculé} = 3,25$ } DNS (déférénte non significatif)

Source : enquête

Les données de ce tableau ci-dessus montrent que la plus part des travailleurs affirment que les conditions liée à la santé au sein de leur entreprise sont « plutôt bien traiter » avec un pourcentage de 51,42% et fréquence de 36 effectif, suivi une fréquence de 25effectif pour ceux qui ont répondu « très bien traiter » avec un pourcentage de 35,71%, enfin une fréquence de 9pour ceux qui ont répondu « Complètement négligées » et cela avec un taux de 12,85%.

D'après ces déclarations et les données recueillies, nous pouvons déduire que le sexe féminin ont pas des problèmes avec les conditions liées à la santé, on remarque une fréquence de 3entre bien ou moyen traité avec un taux de 4,26%, contrairement la catégorie du sexe masculin ou on constate une référence de 24 avec un taux de 34, 28% pour ceux qui ont répondu « très bien traiter », et une fréquence de 34 avec un taux de 48,57% pour ceux qui ont répondu « plutôt bien traiter », enfin une référence de 9 avec un taux de 12, 85%, ce dernier c'est qui concerne la réponse « complètement négligées ».

Selon ces résultats on comprend que la majorité des travailleurs jugent que ces conditions sont plutôt bien traité. De ce fait l'entreprise CEVITAL imposé à la disposition des bonnes conditions liées à la santé pour les travailleurs ne trouve pas des problèmes pour exercer leurs tâches.

Tableau N°11 : La corrélation entre l'âge et l'amélioration des conditions de travail.

Solution Age	Oui		Non		Total	
	E	F	E	F	E	F
[20-30ans]	4	5,71%	2	2,85%	6	8,56%
[30-40ans]	27	38,57%	5	7,14%	32	45,71%
[40-50ans]	23	32,85%	1	1,42%	24	34,27%
Plus de 10ans	7	10%	1	1,42%	8	11,42%
Total	61	87,13%	9	12,83%	70	100%
<p>Pour ddl=2 et $\alpha=1\%$ On a $\chi^2_{Théo} > \chi^2_{Cal}$ $\chi^2_{théorique}=16,27$ $\chi^2_{Calculé}=5,34$ } DNS (déféréte non significatif)</p>						

Source : enquête

Nous constatons à travers ce tableau, que la majorité des travailleurs répondu « oui » pour l'amélioration des conditions du travail avec une référence de 61 effectifs et un taux de 87, 13% contre 9 travailleurs répondu « Non » avec un taux de 12, 83% .

D'après l'analyse de ce tableau ci-dessus on constate que les salariés ils ont des solutions pour l'entreprise améliore leur conditions, pour cela l'entreprise CEVITAL est être obligé de fait des efforts pour permettre aux travailleur d'exécute leurs tâches dans bonne condition.

Analyse et interprétation de la deuxième hypothèse :

Tableau N°12 : La corrélation entre les catégories socioprofessionnelles et les victimes d'accident de travail dans l'entreprise CEVITAL.

Victime d'accident Catégorie socioprofessionnelle	Oui		Non		Total	
	E	F	E	F	E	F
Cadre	5	7,14%	10	14,28%	15	21,42%
Agent de maîtrise	14	20%	18	25,71%	32	45,71%
Agent d'exécution	7	10%	16	22,85%	23	32,85%
Total	26	37,14%	44	62,84%	70	100%
<p>Pour ddl=2 et $\alpha=1\%$ On a $\chi^2_{Théo} > \chi^2_{Cal} \chi^2_{théorique} = 13,82 \chi^2_{Calculé} = 1,10$ } DNS (déférénte non significatif)</p>						

Source : enquête

D'après les résultats obtenus dans ce tableau, nous constatons que nos enquêtés n'ont pas été victimes d'accident de travail avec un pourcentage de 62,84%, contre 37,14 pour les enquêtés victimes d'accident de travail. Pour la catégorie des agents de maîtrise ceux qui ne sont pas victimes d'accident sont représenté avec un pourcentage de 25,71%, suivi par la catégorie des agents d'exécution avec un pourcentage de 22,85%, enfin la catégorie des cadres avec un pourcentage de 14,28%. Contre pour la catégorie des agents de maîtrise ceux qui disent victimes d'accident de travail avec un pourcentage de 20%, suivi par la catégorie des agents d'exécution avec un pourcentage de 10%, enfin la catégorie des cadres avec un pourcentage de 7,14%.

On constate, à travers le tableau ci-dessus que la majorité des enquêtés n'ont pas victimes d'un accident du travail, ceci s'explique que l'entreprise CEVITAL a mis en disposition tous les moyens nécessaire pour protéger ses salariés à travers la politique de l'hygiène et sécurité au travail pour éviter en maximum ces accidents.

Tableau N°13 : Les accidents de travail.

Accident de travail	Effectif	Fréquence (%)
Importants	33	47,14%
Pas importants	30	42,85%
Aucune réponse	7	10%
Total	70	100%

Source : enquête

D'après les données de ce tableau, on observe que le pourcentage le plus élevé est celui des enquêtés qui nous déclare que les accidents de travail de leur entreprise sont important avec un taux de 47,14%, contre une minorité de 42,85% qui dévoilent quelle ne sont pas importants, enfin un taux de 10% de sans réponse.

A travers ces résultats nous pouvons dire que l'entreprise CEVITAL prend en considération les moyennes de prévention et elle utilise les équipements de protection pour limité les risques d'accident et par la présence de la sécurité.

Tableau N°14 : Les maladies professionnelles.

Maladies professionnelles	Effectif	Fréquence (%)
Pas élevé	37	52,85%
Elevé	24	34,28%
Aucune réponse	9	12,85%
Total	70	100%

Source : enquête

Ce tableau nos détermine la fréquence des maladies professionnelles dans l'entreprise CEVITAL, on constate que la majorité de nos enquêtés affirment qu'elles ne sont pas élevé avec un taux de 52,85% et une fréquence de 37effectifs. Par contre 34,28%et une fréquence de 24 effectifs répondus que les maladies professionnelles elles sont élevées et 12,85% n'ont pas répondu à notre question.

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

Alors, nous pouvons déduire que l'entreprise CEVITAL donne beaucoup d'importance aux moyens de protection car ils ont appliqué les mesures de prévention contre les maladies professionnelles, et cela peut s'expliquer par le passage des salariés par des visites médicales (vision, vaccination, motricité) adoptées par l'entreprise.

Tableau N°15 : L'existence d'un médecin de travail.

Médecin de travail	Effectif	Fréquence (%)
Oui	70	100%
Non	/	/
Total	70	100%

Source : enquête

D'après les résultats de ce tableau on déduit que tout le membre de notre population d'étude nous affirme qu'il existe un médecin de travail au sein de leur entreprise, dont 70 travailleurs sur lesquels nous avons enquêtés, ont répondu « oui » à l'existence de médecin de travail avec un taux de 100%.

Donc, à partir de cette analyse on constate que l'entreprise CEVITAL préoccupe de la santé de ses travailleurs, et assure également le suivi médical de personnel. Dans ce point, nous pouvons déduire que l'entreprise protège ses salariés contre les risques avec l'adoption d'un système management qui favorise la sécurité des salariés et protection de chacun dans le poste occupés et cela a voir la satisfaction de ces travailleurs et la sensation qui permet de gagner la confiance dans le but d'améliorer la production.

Tableau N°16 : La corrélation entre le poste occupé et les dispositifs de prévention.

Dispositif de prévention Catégorie socioprofessionnelle	Formation		Information		Les deux		Total	
	E	F	E	F	E	F	E	F
Cadre	6	8,57%	6	8,57%	3	4,28%	15	21,42%
Agent de maîtrise	15	21,42%	13	18,57%	4	5,71%	32	45,70%
Agent d'exécution	14	20%	8	11,42%	1	1,42%	23	32,84%
Total	35	50%	27	38,56%	8	11,41%	70	100%

Pour ddl=2 et $\alpha=1\%$
On a $\chi^2_{Théo} > \chi^2_{Cal}$ $\chi^2_{théorique} = 18,47$ $\chi^2_{Calculé} = 3,03$ } DNS (déférénte non significatif)

Source : enquête

A travers ce tableau ci-dessus, nous pouvons observé que le taux le plus élevé est celui des travailleurs qui nous ont répondu que la prévention ce fait par la formation avec un taux de 50% et une référence de 35 effectifs dont 21,42% déclare par les agents de maîtrise, 20% indiqué par les agents d'exécution et 8,57% dénoncés par les cadres, d'autre ont répondu par l'information avec un taux de 38,56% dont 18,57% sont des agents de maîtrise et 11,57% sont des agents d'exécution et 8,57% sont des cadres, par contre d'autre 11,41% sont répondu que la prévention se fait avec les deux, dont 5,71% déclare par les agents de maîtrise et 4,28% par les cadres, enfin 1,42% par les agents d'exécution.

D'après ces résultats, nous avons pu constater que l'entreprise s'intéresse à la formation de ces salariés a fin leur apprendre la prévention contre les risques au travail de plus cette prévention peut se réalise par l'information des salariés sur les risques à leurs travail à travers des journées de sensibilisation l'affichage et la signalisation.

Tableau N°17 : La répartition des enquêtés selon les causes d'accidents de travail.

Causes d'accident de travail	Effectif	Fréquence (%)
Manque de formation à la sécurité	7	10%
Charge de travail	19	27,14%
Manque de formation	9	12,58%
Négligence	30	42,85%
Aucune réponse	5	7,14%
Total	70	100%

Source : enquête

A travers ce tableau ci-dessus, on constate que les causes de la majorité des accidents de travail avec un pourcentage de 42,85% renvoient à la négligence, suivi par 27,14% qui ont répondu par la charge de travail, ensuite 12,58% qui ont répondu par le manque de formation, suivi par 10% qui ont répondu par le manque de formation à la sécurité, enfin 7,14% pour les sans réponse.

A partir de ses résultats on constate que la majorité des accidents sont de différentes causes matérielles et immatérielles, les activités se différencient par la déférence des postes de travail et leurs qualités.

Interprétation des résultats :

Notre travail aborde les conditions de travail et la prévention des risques professionnels au sein de l'entreprise CEVITAL. D'après l'étude sur le terrain menée auprès de l'entreprise et selon les résultats obtenus, il s'avère que les deux hypothèses précédemment formulées sont confirmées.

Vérification de la première hypothèse :

Notre première hypothèse qui porte sur « les normes relatives aux conditions de travail sont exigées comme meilleure prévention des risques professionnels au sein de CEVITAL » est confirmée.

Dans notre analyse on constate que les conditions de travail sont acceptables et cela justifié par les résultats de notre analyse. En premier lieu, dans le tableau N°7 qui porte sur l'état des conditions du travail dans l'entreprise CEVITAL. On trouve que 45,69 % des salariées affirment que les conditions de travail sont moyennes, et 42,85% sont bonnes par contre que 11,41% sont mauvaises. Donc les conditions de travail liées entre bonnes et moyennes et cela s'explique que les responsables de l'entreprise accordent plus les moyennes possible pour améliorer les conditions de travail et rendre le climat de travail plus favorable.

Ainsi, d'après l'analyse de tableau N°8 qui porte la satisfaction par rapport aux conditions de travail on remarque que 74,27% des travailleurs sont satisfaits, par contre 25,71% ils ne sont pas satisfaits. Et cela a un impact positif sur leur sensation de bien-être au travail et leur satisfaction des moyennes mises à la disposition (le climat et les conditions de travail).

De plus, selon les résultats de tableau N° 10 on comprend que 51,41% des travailleurs jugent que ces conditions sont plutôt bien traitées et 35,71% des salariés sont bien traités, par contre 12,85% sont complètement négligés. De ce fait l'entreprise CEVITAL impose à la disposition des bonnes conditions liées à la santé, pour les travailleurs ne se trouvent pas des problèmes pour exercer leurs tâches.

A partir de ces résultats nous pouvons conclure que les conditions de travail sont favorables.

Vérification de la deuxième hypothèse :

Notre deuxième hypothèse qui consiste « l'application des mesures de prévention diminue le taux des accidents de travail et les maladies professionnels dans l'entreprise. A partir de l'analyse des collectées, nous pouvons dire que la deuxième hypothèse est confirmée.

En premier lieu, dans le tableau N°13 qui porte sur l'importance des accidents de travail dans l'entreprise. Durant notre enquête on constate que 62,84% n'ont pas été victimes d'un accident du travail, contre 37,14% pour les enquêtes victimes d'accident de travail, ceci s'explique que l'entreprise CEVITAL a mis en disposition tous les moyens nécessaires pour protéger ses salariés à travers la politique d'hygiène et sécurité au travail.

En deuxième lieu, nous avons aussi le tableau N°14 qui porte sur les, maladies professionnels, 52,85% enquête affirment que les maladies professionnels ne sont pas élevés, par contre 34,28% dit que les maladies professionnels sont élevés. Donc on peut dire que l'entreprise CEVITAL donne beaucoup d'importance aux moyens de protection car il applique les mesures de prévention contre les maladies professionnels et cela peut s'expliquer par le passage des salariés par les visites médicales adopter par l'entreprise.

En troisième lieu, on a le tableau N°15 qui porte sur l'existence d'un médecin de travail. Nous avons obtenu des résultats qui affirment que 100% des travailleurs dévoilent qu'il existe un médecin de travail au sein de CEVITAL. Dans ce point, nous pouvons déduire que l'entreprise protège ses salariés contre les risques au travail.

En dernier lieu, nous avons le tableau N°16 qui porte sur les dispositifs de prévention, on constate que 50% des salariés déclarent que la prévention se fait par la formation. Contre 38,56% indique que la prévention se fait par l'information. Alors nous pouvons synthétiser que CEVITAL s'intéresse à former et informer ces salariés afin leur apprendre la prévention contre les risques au travail.

A travers ce constat englobant les résultats cités nous pouvons postuler la confirmation de la deuxième hypothèse.

Conclusion

Conclusion :

Les conditions de travail restent un élément essentiel dans une entreprise. Elles sont en premier lieu des facteurs fondamentaux qui contribuent à la réalisation des objectifs de l'entreprise et de donner une satisfaction au salariés.

L'amélioration des conditions de travail est inéluctable qui être conçue une stratégie indispensable dans le travail. Elles visent à protéger la santé des salariés et essaient de favoriser une bonne motivation dans le travail.

D'après notre enquête de terrain effectuée au sein de l'entreprise « CEVITAL » on a constaté que cette dernière donne l'importance à la démarche de la prévention des risques professionnels et l'amélioration des bonnes conditions du travail par les techniques organisationnelles et humaines.

Sur le terrain on a pu apporter une idée sur la nature des conditions de travail et l'apport de cette administration dans ce domaine malgré l'existence de quelques insuffisances en matière de moyen humain ,et matériel mise a la disposition des inspecteurs .

Concernant le milieu de travail, la majorité des salariés au sein de cette entreprise sont satisfait vis-à-vis des moyens mis à leur disposition ainsi que les conditions dans lesquelles ils exécutent leur tâches.

Les résultats de notre enquête nous ont permis comprendre que la politique de prévention existe bien d'une manière officielle. Cette politique traduit l'engagement général à fournir un cadre de travail approprié aux travailleurs par des mesures préventives. Et cela s'explique que l'entreprise « CEVITAL » à prendre en considération certaines améliorations des conditions de travail pour réaliser un bon climat de travail et assurer le bien-être des salariés au travail.

Pour termine nous souhaitons que ce sujet sera étudié d'une manière plus approfondie et que notre étude soit d'une contribution même infime a des études ultérieurs.

Liste bibliographique

Liste bibliographique :

Les ouvrages :

1. ANSELME.B et ALBANISI.F, les risques professionnels, 21^{ème} édition, Nathan, France, 2000.
2. ARNADIEU Jean François. Organisation et travail, Coopération. Conflit et marchandise. édition Vuibert, paris, 1993.
3. BAROTEAUX.F, la prévention des risques professionnels, la lettre du cadre territorial, 2001.
4. BELLOULA Tayeb, la réparation des accidents de travail et des maladies professionnelles, édition DAHLAR, 1993.
5. BERNARD JEAN-LUE et LEMOINE Claude, traité de psychologie de travail et des organisations, Dunod, paris, 2003.
6. Bernard. MT, DANIEL Crozet, Gestion des ressources humaines,édition, Nathan, 1988.
7. BRONO Alain, Dictionnaire d'économie et des sciences sociales, édition ELLIPS, Paris 2005.
8. BÜHL Michel, CASTELLETA Angelo, accident du travail Maladie professionnelle, 8^{ème} édition DELMAS, paris, 2004.
9. CITEAU Jean Pierre, gestion des ressources humaines, 2^{ème} édition, Armand Colin, Paris, 1997.
10. CITEAU Jean Pierre, gestion des ressources humaines, les principes généraux et cas pratique , 4^{ème} édition, Armand Colin, paris 2002.
11. COLOBERT DE Marie, Guide de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés, édition Dunod, paris 2003.
12. CORREARD Isabelle, Patrick Anaya, Patrick Brun, sécurité hygiène et risques professionnels, édition Dunod, paris 2011.
13. COTE Marcel, la gestion des ressources humaines, édition Guérin, paris, 1975.
14. DECOSTER.M, sociologie de travail et RH.3^{ème} édition. Belgique, 1999.
15. DEKEYSER Véronique et autre, Analyse les conditions de travail, Les éditions entreprise moderne d'édition, paris, 1982.
16. DI VERREZ Jean, Améliorer les conditions de travail 2^{ème} édition, entreprise moderne d'édition, paris, 1979.
17. FERRAND Sandrine, la gestion des accidents du travail, 2^{ème} édition, GERESO, 2008.

18. GOLLAC Michel et VOLKOFF Serge, les conditions de travail, édition la découverte, paris, 2000.
19. GRERARD Dion, dictionnaire Canadien des relations du travail, 2^{ème} édition LAVAL Québec, 1986.
20. JULY (Jean Pierre), évaluer les risques professionnels, ANFNOR, France, 2003.
21. KOUABENAU D.R et autre, condition de travail évaluation des risques et management de la sécurité, l'harmattan, 2013.
22. LETHIELLEUX Laëtitia, l'essentiel de la gestion des ressources humaine, 5^{ème} édition, paris, 2011.
23. LOUCHE Claud, Introduction à la psychologie du travail et des organisations, édition ARMAND Colin, 2007.
24. MARGOSSIAN Nichan, risque professionnels, 2^{ème} édition, Dunod, paris.2003.
25. MOUTON Jean –Pierre, la sécurité en entreprise, 2^{ème} édition, DONOD, Paris 2006.
26. PERETTI Jean Marie, Gestion des ressources humaines, 20^{ème} édition, Vuibert, Paris, 2015.
27. PERETTI Jean-Marie, Gestion des ressources humaines, 11^{ème} édition, Vuibert, Paris 2003.
28. PERETTI Jean-Marie, Gestion des ressources humaines, 15^{ème} édition, Vuibert, Paris, 2007.
29. PERIBERE Benoît, Le guide de la sécurité au travail. Les outils du responsable, édition AFNOR, France, 2013.
30. PERILHON.P, la gestion des risques, édition DEMOS, paris, 2007.
31. PERITTI Jean-Marie, Ressources humaines et gestion des personnes, 6^{ème} édition, Vuibert, Paris, 2007.
32. PERLEMUTER .G et autre, Médecine légale Médecine du travail pharmacologie, 2007.
33. PIGANIOL Claud, techniques et politiques d'amélioration des conditions de travail, édition moderne, Paris, 1980.
34. PLANE Jean -Michelle, Théorie des organisations, 2^{ème} éd, édition Dunod, Paris, 2003
35. ROUSTANG Guy, Le travail autrement, édition Bourdas, 1982.
36. Sabrina AUDUBERTEAU et Karine GAVINO, la prévention des risques professionnels : hygiène et sécurité au travail, Collection « les diagnostics de l'emploi territorial » n.05 octobre 2003.

Ouvrage méthodologique :

1. ANGERS Maurice, Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines, Edition Casbah, université d'Alger, 1997.
2. Frédéric Lebaron, la sociologie de A à Z, édition DUNOD, paris, 2009.
3. Grawitz Madeline, lexique des sciences sociales, édition Dalloz, 2000.
4. LOUBEART Jean louis, initiation aux méthodes des sciences sociales, édition l'Harmaton, paris, 2000.
5. Raymond Boudon, les méthodes en sociologie, 11^{ème}, paris, presse universitaire de France, 1969.
6. REYMOND Quivy, et CAMENHOUDT LV, manuel de recherche en science sociale, 2^{ème} édition Dunod, paris, 1999.

Dictionnaire :

1. BRONO Alain, Dictionnaire d'économie et des sciences sociales, édition ellipse, Paris 2005.
2. LEBARON Frédéric, La sociologie de A à Z, édition Dunod, paris, 2009
3. PERETTI Jean-Marie, Dictionnaire des ressources humaines, édition Vuibert, paris, 1998.
4. RAYMOND Boudon et autres, dictionnaire de sociologie, édition bord, canada, 1994

Manuels :

1. BILLANS & Rapports, Conditions de travail Bilan 2014 (conseil d'orientation sur les conditions de travail), paris, 2015.
2. Cahier de la sécurité sociale, la réparation et la prévention des accidents de travail, centre familiale, ben Aknoun, Alger, 1978.
3. Guide méthodologie d'aide à l'identification, l'évaluation de la prévention des RPS dans la fonction publique, édition, 2014.
4. Guide PME-PMI, Santé et sécurité au travail, édition AFNOR, 2010.
5. Institut national de l'environnement et des risques (ineris), « les risques professionnels », France, 1999.
6. Institut national de recherche et de sécurité, évaluation des risques professionnels, 2^{ème} édition, INRS, paris, 2002.

7. Institut national de recherche et de sécurité, évaluation des risques professionnels, 5^{ème} édition, INRS, 2013.

Site internet :

- <http://.djelfa.info/vb/showthead.php?=71424&page=104> consulté le 25/04/2017 à 09h19.
- <http://www.edition.lissot.fr/droit.travail/dictionnaire.droit.travail>. Consulté le 12/05/2017 à 15H20.
- <http://www.inrs.fr/> consulté le 08/02/2017 à 13H50.
- <http://www.inrs.fr/> consulté le 08/02/2017 à 14H00.
- <http://www.travail.gov.fr/etude-recherchestatistique/organisationsyndicale>. Consulté le 03/05/2017 à 10H50.
- <http://www.univ-pau.fr> consulté le 25/04/2017 à 13H15.
- <http://www.who.inr.fr/> consulté le 12/02/2017 à 14H00.
- www.fonction-publique.gouv.fr consulté le 04/04/2017 à 09H30.

Annexes

Université Abderrahmane MIRA de Bejaia
Faculté des Sciences Humaines et Sociales
Département de Sciences Sociales

Mémoire de fin de cycle

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

Option : Sociologie de Travail et des Ressources Humaines.

Thème :

**Les conditions de travail et la prévention des risques
professionnels.**

Cas pratique : CEVITAL-BEJAIA

Questionnaire

Dans le cadre de la préparation de notre mémoire de Master en « **sociologie du travail et ressources humaines** », sous le thème « **Les conditions de travail et la prévention des risques professionnels** », on vous tient reconnaissantes de bien vouloir nous consacrer quelque minute de votre temps pour répondre à nos questions, afin d'obtenir des résultats représentatifs pour bien mener notre travail de recherche. On tient à vous assurer la confidentialité et l'anonymat.

Préparé par :

M^{elle} : DAHMANI Aldjia

M^{elle} : ATROUCHE Samira

Encadré par :

Mr : BOUFEDDA ELAmin

Année Universitaire : 2016/2017

Questionnaire :

I. Les données personnelles :

1-Le sexe :

- Féminin
- Masculin

2- Age :

- 20 à 30ans
- 31 à 40 ans
- 41 à 50 ans
- 51ans et plus

3-Situation familiale :

- Célibataire
- Marie
- Divorce
- Veuf

4-Niveau d'instruction :

- primaire
- Secondaire
- Moyen
- universitaire

5-Catégorie socioprofessionnelle :

- Cadre
- Agent de maîtrise
- Agent d'exécution

6-L'ancienneté dans l'entreprise CEVITAL :

- 1 à 5 ans
- 5 à 10ans
- plus de 11ans

II. Les procédures des conditions de travail :

1- Appréciez-vous le travail ?

- Oui
- Non

2- Comment vous trouvez les conditions de travail au sein de votre entreprise ?

- Bonnes
- Moyenne
- Mauvaises

3- Êtes-vous satisfait ou non par rapport aux conditions de travail au sein de votre entreprise ?

- Oui
- Non

Si non votre insatisfaction est du ?

.....
.....

4- Quelles est votre évaluation des conditions de travail ?

- Améliorer
- Identique
- dégradées

5- L'entreprise vous offre-t-elles les conditions nécessaires et adéquates pour la réalisation de vos activités ?

- Oui
- Non

Justifiez dans les deux cas ?.....

.....

6- Vous voyez que, les conditions liées à la santé sont :

- Très bien traiter
- plutôt bien traiter
- Complètement négligées

7- Votre entreprise répond-elle aux conditions de propreté et d'hygiène ?

- Oui
-

- Non

8- Que représente pour vous la qualité de vie au travail ?

- La santé et sécurité au travail
- Le climat favorable
- Les relations avec les collègues
- Les relations avec les hiérarchies

9- Avez-vous le droit de réclamer lors de manque des moyens de travail ou de prévention ?

- Oui
- Non

Comment ?.....
.....

10- Avez-vous des solutions pour améliorer vos conditions de travail dans votre entreprise ?

- Oui
- Non

Si oui comment ?.....

III .Les risques professionnel et la prévention :

1- Votre travail exige-t-il des moyennes de protection ?

- Oui
- Non

2- Avez-vous été sensibilisé sur les risques professionnels ?

- Oui
- Non

Si non pour quoi ?
.....

3- Etes-vous bien informes en matière de santé et de sécurités relatives à votre poste de travail ?

- Oui
- Non

Si oui comment ?.....

.....
4- Respectez-vous les consignes de sécurité et le règlement interne?

- Oui
- Non

5- Etes-vous déjà une victime d'un accident de travail ?

- Oui
- Non

6- Les risques d'accident de travail sont- ils :

- Importants
- pas importants

7- Avez-vous des problèmes de santé liées aux conditions de travail défavorable ?

- Oui
- Non

-Les quelles :

- Bruit excessif
- Chaleur excessif
- Problème d'éclairage
- Produit chimique
- Pénibilité de la tâche
- Autres

8- Le nombre de maladies professionnelles est :

- élevé
- Pas élevé

9- Existe-il un médecin de travail dans votre entreprise ?

- Oui
- Non

10- Faites-vous des visites médicales ?

- Oui
- Non

11- Quelles sont les dispositifs de prévention adoptée par votre responsable ?

- Formation
- Information
- Les deux

12- Existent-ils des indicateurs de suivi des risques professionnels ?

- Oui

- Non

13- Selon vous quelles sont les causes primordiales de la majorité des accidents de travail au sein de votre entreprise ?

.....
.....