

**UNIVERSITE ABDERRAHMANE MIRA DE BEJAIA
FACULTE DES SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES
DEPARTEMENT DES SCIENCES SOCIALES**

Mémoire de fin de cycle

En vue de l'obtention d'un diplôme de Master en sociologie
Option : sociologie du travail et des ressources humaines

Thème :

**L'impact de la prévention des risques
professionnels sur les accidents du travail**

Cas pratique : SARL Bejaia Logistique (BL)

Réalisé par :

**M^r :Halfaoui Tarik
M^r :HaidouAmeziane**

Encadré par :

M^r : Mati Ali

Année universitaire

2015/2016

Remerciement

Tout d'abord nous remercions le bon dieu, de nous avoir donné cette opportunité et permis de réaliser notre projet de fin d'étude dans les bonnes conditions.

Nous adressons tous nous sincères et respectueux remerciements à toutes personnes ayant contribués de près ou de loin à la réalisation de ce projet.

Particulièrement à vous ***M^r Mati***, notre encadreur, qui malgré ses nombreuses occupations n'a jamais ménagé ses efforts pour suivre de près notre travail. Votre respectueuse personnalité, vos conseils, vos encouragements, merci d'avoir accepté de nous encadrer.

Nous tenons également à remercier le personnel de ***Bejaia Logistique (BL)***, et particulièrement à ***M^r Nabil ...***, sincèrement, nous ne trouvons pas les mots suffisants pour vous remercier, nous sommes très reconnaissant pour votre disponibilité dont vous avez fais preuve à chaque fois que nous avons besoin de vous.

En fin Nos chaleureux remerciement s'adresseront surtout à nos respectueuses familles, qui nous ont soutenues tout au long de notre parcours d'étude, et aussi à nos meilleurs (es) amis (es) sans exception.

Dédicaces

Pour chaque événement dans ma vie, je ne manquerai pas d'avoir une pensée à toutes les personnes qui m'ont donnés le courage et l'enthousiasme,

Je dédie ce modeste travail à mes chers parents (*vava & yemma*) la source de mon savoir et mon courage et qui ont attendus, et espérés ma réussite, je leurs témoigne mon respect, mon amour, ma réussite et ma profonde gratitude et ma reconnaissance pour tout ce qu'ils ont fais pour moi, que le bon dieu les protèges.

A mes frères : *Kaci* et *Aissa*.

A mes sœurs : *Kafia, Saloua, Tasaadit, Nassima, Nora, Saltana*.

A tous mes cousins et mes cousines.

A mes oncles, leurs femmes et leurs enfants.

A tous mes amis et mes copains de chambre.

Je dédie ce modeste travail spécialement à mon cher ami et binôme *Amara* et sa famille.

En fin, je tiens à remercier plus fort tous ceux qui ont contribués de près ou de loin à la réalisation de ce modeste travail.

Tarik

Dédicaces

Je dédie du fond du mon cœur ce modeste travail tout d'abord à mes chers parents et ma grande mère, que dieu les protèges.

A mes frères et ma sœur.

A mes tentes et mes oncles et leurs enfants.

A tous mes amis(es) sans exception.

Et en particulier mon cher ami et binôme *Tarik* et sa famille.

En fin, je tiens à remercier beaucoup tous ceux qui ont contribués de près ou de loin à la réalisation de ce modeste travail.

Ameziane

Liste des abréviations :

Les abréviations	Signification
1. AC	Accidents de travail
2. BL	Bejaia Logistique
3. CMR	cancérogène, mutagène, neurotoxique.
4. CHSCT	comité hygiène et de sécurité et des conditions de travail.
5. CE	comité de l'environnement
6. CNRACL	caisse national de retraite des agents des collectives locales
7. EPE	équipements de protection individuelle.
8. FNRSH	fond national de reclassement sociale des handicapés.
9. HSE	hygiènes, sécurités et environnements
10. IT	incapacité temporaire.
11. MP	maladies professionnelles.
12. OIT	organisation international de travail.
13. OPREBATPH	organisme de prévention des risques professionnels dans les activités du bâtiment, travaux publics et hydraulique.
14. SST	santé et sécurité au travail.
15. SARL	société anonyme a responsabilité limité.
16. TMS	troubles muscloquelettique

Liste des tableaux :

Tableau N°1	Répartition des enquêtées selon l'âge.....76
Tableau N° 02	Répartition des enquêtées selon sexe.....76
Tableau N° 03	Répartition des enquêtées selon l'ancienneté.....77
Tableau N° 04	Répartition des enquêtées selon niveau d'instruction.....78
Tableau N° 05	Répartition des enquêtées selon le statut.....79
Tableau N° 06	Répartition des enquêtées selon leurs avis sur l'importance de la compétence afin d'éviter les risques professionnels.....80
Tableau N°07	Répartition des enquêtées selon le subitement de la formation qui les aident à évaluer les risques professionnelles.....80
Tableau N°08	Répartition des enquêtées selon leurs avis sur l'importance de leurs savoir-faire sur la connaissance de toutes formes d'accidents de travail.....82
Tableau N°09	Répartition des enquêtées selon le rôle de l'expérience dans l'acquisition des connaissances sur les risques professionnels et l'ancienneté.....83
Tableau N°10	Répartition des enquêtées selon le degré d'évaluation des risques professionnelles qui dû à la formation au sein de l'entreprise ou à la formation en dehors de l'entreprise.....84
Tableau °11	Répartition des enquêtées selon le degré d'influence de la compétence sur l'évaluation des risques professionnels.....85
Tableau N°12	Répartition des enquêtées selon l'influence du travail d'équipe sur la réduction des risques d'accidents du travail.....86
Tableau N°13	Répartition des enquêtées selon l'importance de la motivation sur la réduction des accidents du travail.....87
Tableau N° 14	Répartition des enquêtées selon la qualification de dialogue social au sein de l'entreprise.....88
Tableau N° 15	Répartition des enquêtées selon les moyens de communication utilisés dans la mise en œuvre d'une politique de dialogue sociale.....89

Sommaire :

Introduction :

Chapitre I : cadre méthodologique.

1. Les raisons de choix du thème.....	04
2. Les objectifs de choix du thème.....	04
3. La problématique.....	05
4. Les hypothèses.....	07
5. Définition des concepts clés.....	08
6. Les méthodes et les techniques utilisées.....	13
7. Le choix de l'échantillon	16
8. Les difficultés rencontrées.....	17

Chapitre II : Les risques d'accidents du travail

1. Les différents risques professionnels	19
2. Histoire des accidents du travail.....	22
3. Les caractéristiques d'accidents du travail.....	24
4. Les types d'accidents de travail.....	26
5. Les théories de cause d'accidents de travail.....	29
6. Déclaration des accidents du travail et maladies professionnelles.....	33
7. L'analyse des accidents de travail.	34
8. Prévention et répartition des accidents du travail.	37

Chapitre III : La prévention des risques professionnels.

1. Historique de la prévention.....	40
2. La prévention des risques professionnels en Algérie.....	50
3. Les différentes approches préventives.....	53
4. Les acteurs de prévention au sein de l'entreprise.....	54
5. Les mesures de prévention des risques professionnels.....	56

6. Les stratégies, plans et campagnes de la prévention des risques professionnels.....	60
7. Les principes généraux de la prévention des risques professionnels.....	64
8. Les objectifs et enjeux de la prévention.....	67
9. L'établissement d'un dialogue social au sein de l'entreprise.....	68
Chapitre IV : Présentation de l'organisme d'accueil.....	70
Chapitre V : Analyse et interprétation des résultats.	
1. Caractéristiques de la population d'études.....	76
2. Interprétation des résultats.....	92
Conclusion	
Listes bibliographique	
Annexes	

Introduction :

Chaque entreprise a besoin d'une politique de prévention à impliquer et d'une démarche de préventif adaptée afin d'évaluer les risques professionnelles et mettre en œuvre un ensemble des dispositifs pour préserver la santé et sécurité des salariés, ainsi l'amélioration des conditions de travail et tendre au bien être au travail.

Cette démarche de prévention s'inscrit dans une logique de responsabilité sociale des entreprises : elle vise à anticiper et à limiter les conséquences humaines, sociale des accidents du travail et maladies professionnelles, aussi elle se traduit par des enjeux, un engagement et volonté politique au sein de l'entreprise. Cette démarche de prévention repose sur des principes, des méthodes et des outils, elle implique des acteurs qui travaillent ensemble dans un objectif commun, afin d'assurer l'intégrité physique et mentale des salariés. Et de créer les conditions de leur bien-être physique, morale et sociale. ¹

L'évolution de la prévention des risques professionnels, depuis l'indépendance, s'est faite progressivement. Ayant hérité de la législation française en la matière, la prévention était prise en charge dans peu de secteurs sinon, absente.

Les différentes initiatives économiques et le déploiement industriel suivis de réformes et restructurations dans les organisations jusqu'à l'avènement des nouvelles technologies ont fait la prévention soit prise en charge d'une façon multiforme. Le ministre du travail à travers ses structures et ses institutions a assuré une couverture évolutive aussi bien en matière de législation, d'assistance que de communication. ²

Comme toutes entreprises, la SARL Bejaia logistique « BL », cette entreprise spécialisée en transport de la marchandise produit par l'entreprise « IFRI », donne une grande importance à la prévention des risques professionnels à travers le service HSE qui englobe et assure trois axes primordiaux pour la protection des biens humains, matériels et environnementaux à savoir : intervention, protection de l'environnement, prévention.

Cette dernière est chargée de la prévention des incidents et des accidents de travail ; Il intervient différemment auprès de chaque service :

-Assiste tous les services dans la réalisation des différents ouvrages.

¹ www.inrs.fr, introduction à la prévention des risques professionnels, consulté le : 08/08/2016. À 16h04.

² Farida Iles, séminaire- eau Afrique du Nord, stratégie pour la sécurité et la santé au travail, le 20-24/04/2015, Espagne, p5.

- Prépare le terrain au service de maintenance pour la réparation des machines, d'engins...Etc.
- Veille à l'exploitation sans incidents.
- Assure la sécurité du matériel acheté.³

Vu le rôle qu'elles présentent et les objectifs qu'elles visent à réaliser, en cette recherche nous voulons découvrir quel est l'impact de la prévention des risques professionnelles sur les accidents du travail en sein de l'entreprise « BL ». 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, les difficultés rencontrées sur le terrain, la problématique, les hypothèses, définitions des concepts clés, la méthode et la technique utilisée pour le recueillement des informations et l'analyse de ces dernières, ainsi que la présentation de la population d'enquête (d'étude).

Ce cadre théorique porte aussi des généralités sur les accidents et risque professionnels. Et enfin des généralités 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'interprétation des résultats.

³ Document fourni par l'entreprise Bejaia logistique, le 28/04/2016.

Introduction

1- Les raisons et les objectifs de choix de thèmes :

On a choisi le thème pour plusieurs raisons :

- C'est un sujet intéressant qui conduit les responsables à chercher une politique pour assurer une prévention efficace dans l'organisation.
- Un sujet d'actualité surtout avec le taux élevé des risques professionnels tel que les accidents du travail.
- présenter le rôle de la prévention dans le développement du rendement des salariés.
- La connaissance de divers dispositifs mis en place par Bejaia Logistique (BL). Accessibilité au terrain, notre thème est faisable dans l'organisme d'accueil (BL).

2- Nos objectifs du choix du thème sont divisés en deux types :

➤ **objectifs scientifiques :**

- ✓ Maintenir un niveau élevé de motivation concernant le sujet.
- ✓ avoir des informations courantes concernant le sujet.

➤ **Objectifs généraux :**

- ✓ Avoir une idée sur la vie professionnelle qui peut être une porte d'entrée au monde du travail.
- ✓ Contribuer à la prévention d'un meilleur encadrement et meilleure sécurité par laquelle le salarié pourra développer leurs savoirs : savoir être et savoir faire.

3- La problématique

L'entreprise est unité autonome qui produit des biens et des services marchands, et quel que soit sa taille et ses domaines d'activités, elle investit dans les moyens matériels et humains, car l'homme est l'élément clé de la flexibilité de la principale réserve de la productivité.

L'exercice d'une activité professionnelle s'expose à des risques d'accidents ou maladies ayant parfois des conséquences durables vues les capacités du travail et les revenus de victime.¹

Les risques professionnels sont aujourd'hui un véritable enjeu de santé publique. Les accidents du travail ont toutefois chuté de 40% ces vingt dernières années. Cette baisse s'explique par le rôle joué par la prévention dans les entreprises. Actuellement nous sommes bien davantage confrontés à des accidents de type comportemental (chutes diverses, mouvement brusques...) qu'à de véritables accidents sur le poste de travail.²

L'apparition de nouvelles technologies et de nouveaux modes d'organisations de travail, l'évolution des réglementaires, les contraintes budgétaires, les coûts des accidents du travail et des maladies professionnelles obligent désormais les collectivités en niveau de différentes secteurs d'activités à intégrer la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail comme un facteur de performance dans les systèmes de gestion des ressources humaines en particulier.

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 la prévention des accidents du travail. L'autre est dynamique et vise l'amélioration des conditions du travail, l'hygiène et la sécurité évoquant la mise en place des conditions positivement favorables à l'épanouissement de l'homme. Les plans d'hygiène et de la sécurité se sont développés dans l'optique de la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles qui sont jugés les plus indispensables.

¹ A. Harlay, accidents du travail et maladies professionnelles, 3ème éditions Masson Paris, 2000, P1.

² Sandrine Ferrand, Gestion des accidents du travail, 2^{ème} édition GERESO, Le Mans, 2008, P07.

Et d'après le comité scientifique de la troisième journée mondiale sur l'hygiène les employeurs des entreprises algériennes n'ont pas encore compris que la sécurité des personnes et des équipements est une composante essentielle de l'entreprise.³

Les accidents de travail font l'objet d'une législation stricte. Pour la respecter, et faire face aux enjeux économiques et sociaux que représentent ces accidents, l'entreprise doit mettre en place des actions de prévention visant à limiter les risques et réduire ainsi le nombre d'accidents.

La prévention des accidents du travail est un enjeu économique pour l'entreprise. L'intégralité du coût direct des accidents du travail est supportée par l'entreprise au travers de cotisation de sécurité sociale. La prévention de ces accidents est donc bénéfique pour l'économie de l'entreprise.

La prévention est un facteur de développement personnel et professionnel des salariés de l'entreprise, mais également un gage de qualité de dialogue social. Cette démarche assure de bonnes conditions du travail et un climat social apaisé. L'entreprise bénéficie ainsi d'une bonne image, ce qui la rend attractive pour les salariés et favorise le recrutement. La prévention des accidents de travail est un enjeu social et humain assure la santé et la sécurité des salariés, anticipe l'usure professionnelle et diminue les pénibilités physiques et morales des travailleurs. Avant de poser la question centrale initiale

Delà, notre problématique consiste à savoir ;

Quel est l'impact de la prévention des risques professionnels sur les accidents du travail au sein de l'entreprise Bejaia Logistique ?

Est-ce que la compétence des agents permet elle l'évaluation des risques professionnels ?

Est-ce que l'établissement d'un dialogue social à l'intérieur de l'entreprise réduit les accidents du travail au sein de l'entreprise ?

³ www.News80.com/jusqu'à-800-acidents-mortels-de-travail-par-an/, le 05-03-2016 à 16h20.

4- Les hypothèses :

Maurice Angers la définit comme : « énoncé qui prédit une relation entre deux ou plusieurs termes impliquant une vérification empirique ». ¹

Et pour Madeleine Grawitz l'hypothèse « c'est une proposition de réponse à la question posée. Elle tend à formuler une relation entre des faits significatifs. Même plus au moins précise, elle aide à sélectionner les faits observés. Ceux –ci rassembles, elle permet de les interpréter, de leur donner une signification ». ²

Pour répondre à nos questions, nous avons suggérés les hypothèses suivantes :

Hypothèse 01 :

La compétence des agents joue un rôle primordial dans l'évaluation des risques professionnels au sein de l'entreprise.

Hypothèse 02 :

L'établissement d'un dialogue social à l'intérieur de l'entreprise et entre les salariés réduit les risques d'accidents du travail.

¹ Maurice Angers, initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines, édition Casbah, Alger, 1997, p102.

² GRAWITZ Madeleine, méthode des sciences sociales, 11^{ème} Edition d'organisation, paris, 2002, P 27.

5- Définition des concepts clé :

a. La prévention :

Opinion préconçus. Ensemble des dispositions prises pour prévenir un danger.¹

La prévention est l'ensemble des mesures prises pour préserver une situation donnée (sanitaire, sociale, économique, environnementale...) d'une dégradation, d'un accident ou d'une catastrophe.

La prévention repose sur l'évitement des perturbations négatives ou sur la réduction de leur probabilité. C'est l'aspect prévention proprement dit, auquel s'ajoute ensuite des mesures de protection.²

La prévention concerne l'ensemble des mesures pour prévenir un risque, c'est-à-dire pour l'empêcher totalement de survenir, ou, à défaut, pour éviter ses conséquences ou en réduire les effets ou la fréquence.

D'une manière générale, la prévention est une démarche qui consistera à empêcher la réalisation d'un dommage.³

➤ Définition opérationnel de la prévention :

Cette tache est chargée de la prévention des incidents et des accidents de travail ; Il intervient différemment auprès de chaque service :

- Assiste tous les services dans la réalisation des différents ouvrages.
- Prépare le terrain au service de maintenance pour la réparation des machines, d'engins..etc.
- Veille à l'exploitation sans incidents.
- Assure la sécurité du matériel acheté.

b. La prévention des risques professionnels :

La prévention des risques professionnels recouvre l'ensemble des dispositions à mettre en œuvre pour préserver la santé et la sécurité des salariés, améliorer les conditions du travail et tendre au bien-être au travail.

¹ Dictionnaire de français, Larousse, p337.

² www.futura.sciences.com/magazines/enviennement/infos/disco/d/developpement-durable-prevention-6509/le-13-03-2016 à 15h45.

³ <http://www.officiel-prevention.com/formation/formation-continu-a-la-securite>.

Une démarche de prévention des risques professionnels se construit en impliquant tous les acteurs concernés et en tenant compte des spécificités de l'entreprise (taille, moyens mobilisables, organisation, sous-traitance, Co-traitance, intérim, filialisation, implantation, géographique multiple, présence de tiers externes comme du public ou des clients...).¹

D'une manière générale, la prévention des risques professionnels est l'ensemble des actions anticipées destinées à maîtriser les risques d'accidents de travail ou des maladies professionnelles et à améliorer les conditions de travail par des solutions techniques, organisationnelles et humaines.²

Parmi les procédés de la prévention des risques professionnels on trouve le dialogue social qui est défini par le bureau international du travail comme tous types de négociation, de consultation ou simplement d'échange d'informations entre les représentants des gouvernement, des employeurs et des travailleurs sur des questions présentant un intérêt commun relative a la politique économique et sociale.³

c. Les risques professionnels :

Tout risque ayant pour origine l'activité professionnelle, c'est-à-dire le travail rémunéré indispensable pour vivre de nos jours.

Tout phénomène, tout événement qui apparait au milieu de travail et qui présente un danger pour l'homme est appelé « risque professionnel ».⁴

Le risque professionnel est une éventualité permanente de toutes les situations de travail, plus ou moins probable et dommageable selon la nature du travail et les conditions dans lesquelles l'activité professionnelle est exercée les conséquences éventuelles du risque professionnel peuvent revêtir deux formes : l'accident du travail (AT) ou la maladie professionnelle (MP),⁵

¹ www.inrs.fr/démarche/principes-generaux/introduction.html.le 13-03-2016 à 15h30.

² Sabrina Auduberteau, Karine Gavino, la prévention des risques professionnels : hygiène et sécurité au travail, 2003, p07.

³ Eric Sellier, le dialogue sociale, un élément de la performance de l'entreprise, avril 2003 , p 03.

⁴ Margossian Nichan, guide pratique des risques professionnels, édition Dunod, paris, 2007, p02.

⁵ <http://www.officiel-prevention.com/formation/formation-continu-a-la-securite.le 13-03-2016> à 17h30.

d. Accident du travail :**1) Définition légale algérienne :**

La loi de juillet 1983 dispose dans son article 6 notamment : « est considéré comme accident de travail tout accident ayant entraîné une lésion corporelle, imputable à une cause soudaine, extérieure et survenue dans le cadre de la relation de travail.

2) Définition opérationnel :

« Rencontre fortuite dans le temps et l'espace d'un certain nombre de circonstances propices à causer des blessures, des dommages, matériels ou les deux à la même fois » cette approche convient mieux à la prévention.¹

L'accident de travail un événement non souhaité et inopiné provoqué lors d'une tâche prescrite. C'est-à-dire survenu dans le cours par le fait de l'exécution du contrat de travail, et qui produit un dommage corporel.²

e. Maladies professionnelles :

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

Une maladie professionnelle (MP) est la conséquence de l'exposition plus ou moins prolongée à un risque qui existe lors de l'exercice habituel de la profession. Ce peut être, par exemple, l'inhalation quotidienne de petites doses de poussières ou de vapeurs toxiques ou l'exposition répétée à des agents physiques (bruit, vibration, etc.). Il est presque toujours impossible de fixer exactement le point de départ de la maladie, d'autant plus que certaines maladies professionnelles peuvent ne se manifester que des années après le début de l'exposition au risque et même parfois très longtemps après que le travailleur a cessé d'exercer le travail incriminé.³

¹ Abdelkader Semid, Manuel de santé du travail, édition OMS/ AFRO, P133.

² <http://www.officiel-prévention.com/formation/formation-continu-a-la-securite.le.13-03-2016> à 16h30.

³ <http://www.inrs.fr/demarche/atmp/principales-definitons.html.le.05-02-2016> à 13h15.

f. La compétence :

La compétence est celle que chaque individu se construit. Elle s'exerce sur 5 niveaux : - le savoir - le savoir-faire - le savoir-être - le savoir agir- le savoir apprendre. La compétence est la capacité à mobiliser et combiner tous ces savoirs de façon pertinente au regard des finalités poursuivies, et en prenant en compte les caractéristiques de la situation.

Guy Le Boterf propose la définition suivante : "La compétence est la mobilisation ou l'activation de plusieurs savoirs, dans une situation et un contexte donnés".

Il distingue plusieurs types de compétences : Les savoirs théoriques (savoir comprendre, savoir interpréter), les savoirs procéduraux (savoir comment procéder), les savoir-faire procéduraux (savoir procéder, savoir opérer), les savoir-faire expérimentiels (savoir y faire, savoir se conduire), les savoir-faire sociaux (savoir se comporter, savoir se conduire), les savoir-faire cognitifs (savoir traiter de l'information, savoir raisonner, savoir nommer ce que l'on fait, savoir apprendre).

La compétence s'entend comme une capacité à agir. On est compétent « dans » et « pour » un ensemble de situations professionnelles ou sociales, dans un contexte donné, et « avec » un niveau d'exigence également donné.¹

g. Dialogue sociale

L'OIT définit le dialogue social comme incluant tous les types de négociation, de consultation ou simplement d'échange d'informations entre les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs sur des questions présentant un intérêt commun relatives à la politique économique et sociale.²

¹ Michèle Lateurtre-Zinoun, L'expérience et les compétences peuvent-ils se transmettre ?, ? Biennale internationale de l'éducation, de la formation et des pratiques professionnelles, juillet 2012, paris, p 03.

² J. Amadiou, dialogue social, un élément de la performance de l'entreprise, université paris, avril 2003, p.03.

6- Méthodes et techniques utilisées :

Chaque recherche consiste à utiliser une démarche scientifique qui permettra de réaliser ses objectifs. Dans notre étude, afin d'établir l'objectif et arriver au résultat final de notre projet de recherche, on a suivi des étapes méthodologique qui correspond à la nature de notre sujet.

La méthode utilisée :

L'utilisation de la méthode est indispensable dans chaque recherche scientifique, il s'agit de la démarche concrète qui mise en œuvre afin de rassembler puis d'analyser le questionnaire sur lequel se base notre mémoire. la méthode se défini comme l'ensemble des procédures des démarches précises adoptées pour arriver à un résultat. En science, la méthode primordiale, et les procédés utilisés lors d'une recherche en déterminant les résultats.

C'est pour cela nous avons opté pour la méthode quantitative qui est défini par Maurice Angers comme « un ensemble de procédures pour mesurer des phénomènes »¹ vise à analyser, comprendre et expliquer les fondements de phénomène étudié. Cette méthode se fait à travers l'analyse statistique descriptive qui requiert des mesures quantitative qui peuvent être quantifiées, ainsi elle consiste principalement en la réalisation des techniques complémentaires telles que le questionnaire.

Le questionnaire :

Après avoir choisi notre méthode de recherche quantitative, nous avons procédé au questionnaire comme technique sur terrain qui paraît adéquat à notre étude de recherche.

« Le questionnaire se situe dans un travail de recherche ou d'enquête comme un moyen de recueillir des informations de façon méthodique. ces données permettent de vérifier les hypothèses de recherche. »²

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

¹ Maurice Angers, initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines, édition Casbah, alger, 1997, p60.

² Genevieve Poirier-Coutansais, Méthode de la recherche « le questionnaire », p02.

³ Maurice angers, opcit, p146.

Cette techniques directe d'investigation scientifique permet de les interroger d'une façon directive et de faire un prélèvement quantitatif, le questionnaire est la techniques principale de notre recherche qui permet de clarifier l'hypothèse sur le terrain, nous avons formulé des questions simple, comme nous avons organisé quelques entretiens lors de la phase de pré-enquête dans le but de recueillir des informations sur notre thème.

Les questions de questionnaire sont reparties en quatre axes :

Axe 01 est relatif aux données personnelles de l'enquêté.

Axe 02 est relatif à la compétence des agents au sein de l'entreprise BL

(Bejaia Logistique)

Axe 03 est relatif à L'établissement d'un dialogue social au sein de l'entreprise BL

(Bejaia Logistique)

Notre questionnaire contient en total 31 questions, permis lesquelles en trouve :

Notre questionnaire contient en total 31 questions, permis lesquelles en trouve :

- **Des questions fermées** : ce sont des « modèle de question demande une réponse particulière à l'enquête parmi une liste qui lui est présentée, On n'y répond pas comme on veut et libre de la question exige une réponse précise ». ¹
- **Des questions ouvertes** : ce sont « celles pour lesquelles la personne interrogée peut dire ce qu'elle veut, c'est -à- dire en toute liberté » ²

Des questions semi ouvertes : ce sont des questions fermées pour lesquelles on propose une modalité de réponse en plus des modalités préétablie .il peut également s'agir de questions fermées qui débouchent sur une question ouverte.

La pré- enquête :

La pré- enquête est un qualitative qui se veut, cette dernière apparait dans la volonté d'explorer toutes les démentions d'un problème ou d'une question. Si la pré-enquête est bien

¹ Angers Maurice, initiation à la méthodologie des sciences humaines, Edition CASBAH, Alger 1997, P181.

² Hervé FENNETEAU, Enquête : entretien et questionnaire, Dunod, paris, 2002, P 67.

faite, tous les éléments j auront répertoires. Il s'agit par la suite d'analyses ces éléments, de tracer les limites, de retenir certaines et en rejeter d'autre à partir de certains critères de sélection.¹

Une étape très importante dans l'élaboration de notre recherche car elle permet de recueillir des informations sur le notre thème de recherche, ainsi que de tester la fiabilité des hypothèses sur le terrain.

¹ JEAN STAFFORD, introduction à la recherche quantitative, presses de l'université de Québec, canada, 1996.P39.

Le choix de l'échantillon :

D'après Maurice Angers « ensemble d'éléments ayant une ou plusieurs caractéristiques en commun qui les distinguent d'autres éléments et sur lesquels porte l'investigation ». ¹

Notre travail a pour objectifs d'explorer le terrain de la Sarl Bejaia Logistique qui est constitué d'un effectif de 427 salariés dont 24 sont dans l'administration et 76 sont de la maintenance et enfin 327 dans le parc, nous avons optés pour l'échantillon probabiliste stratifié qui est selon Benoit Gauthier reste la technique la plus raffinée « elle consiste à diviser la population à étudier en sous populations appelées strates puis à tirer aléatoirement un échantillon dans chacune des strates, l'ensemble des échantillons ainsi choisis constituant l'échantillon final qui sera soumis à l'analyse » ²

Le déroulement de l'enquête :

Notre enquête, s'est déroulée, au sein de la SARL Bejaia Logistique a duré d'un mois, allant du 18/03/2016 au 18/04/2016, durant cette période ont interrogé plusieurs salariés. On a interrogé des agents qui occupent des postes suivants : agents de maîtrise, agents d'exécution et enfin ceux qui travaillent dans l'administration.

¹ Angers Maurice, initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines, Edition CASBAH, Alger 1997, P 236.

² GAUTHIER Benoit, Recherche sociale « de la problématique à la collecte des données », 4^{ème} édition, Paris, 2003.

Les difficultés rencontrées :

Durant notre recherche on a rencontrés plusieurs obstacle qui ont entravés la réalisation de notre travail, a savoir :

- Le problème de la langue pour les enquêtés du parc au sein de l'entreprise BL.
- On n'a pas récupéré tout nos questionnaires durant notre enquête.
- Le refus de certains enquêtés de répondre a nos questionnaires.
- Les réponses répétitives des enquêtes qui engendrent en nous une sorte d'ennui et des difficultés Durant notre recherche.
- Difficulté de trouver le moment qui convient aux enquêtés à cause de leur préoccupation et de disponibilité de temps.

1- Les différents risques professionnels :

a. risques de chute de plain-pied :

C'est un risque de blessure résultant du heurt d'une personne par un véhicule (motocyclette, voiture, camion), de la collision de véhicules ou contre un obstacle au sein de l'entreprise

b. risques de chute de hauteur :

C'est un risque de blessure causé par la chute d'une personne avec différence de niveau. La blessure peut résulter de la chute elle-même ou du heurt d'une partie de machine, d'installation. Elle est d'autant plus grave que la hauteur de chute est grande.

c. Risque lié à la manutention manuelle :

C'est un risque de blessure ou certaines, conditions de maladie professionnelles, consécutives a des efforts physiques, des écrasements, des chocs, des gestes répétitifs, de mauvaise postures.

d. Risque lié à la manutention mécanique :

C'est un risque de blessure qui peut être lié a la circulation des engins mobiles (collision, dérapage, écrasement), a la charge manutentionnée (chute, heurt, renversement) au moyen de manutention (rupture, défaillance).

e. Risque lié aux circulations dans l'entreprise :

C'est un risque de blessure résultant du heurt d'une personne par un véhicule (motocyclette, voiture, camion), de la collision de véhicules ou contre un obstacle au sein de l'entreprise.

f. Risques lié aux effondrements et aux chutes d'objets :

C'est un risque de blessure qui résulte de la chute d'objets provenant de stockage, d'un étage supérieur...etc. Ou de l'effondrement matériaux.

g. Risque lié aux machines ou aux risques :

C'est un risque de blessure par action mécanique (coupure, écrasement, entrainement...etc.), d'une machine, d'une partie de machine, d'un outil portatif a la main.

h. Risque ou nuisance lié au bruit :

Le bruit est une source d'inconfort : il entrave la communication orale, gêne exécution des taches délicates. Dans le cas d'exposition sur une longue période, il peut provoquer une surdité irréversible.

i. Risque lié aux produits et aux émissions et aux déchets :

C'est un risque d'infection, d'intoxication, d'allergie, de brûlures...etc. par inhalation, ingestion ou contacte cutané de produit mise en œuvre ou émis sous forme de gaz, de particules solides ou liquides. Dans certaines conditions ; il peut en résulter des maladies professionnelles.

j. Risques d'incendies, d'explosion :

C'est le risque de brûlure ou blessure de personnes consécutives a un incendie ou une explosion, ils peuvent entrainer des dégâts matériels très importants.

k. Risque lié à l'électricité :

C'est un risque de brûlure ou d'électrocution consécutives a un contacte avec un conducteur électrique ou une partie métallique sous tension (le retour se faisant par le sol ou part un élément relié au sol) ou avec deux conducteurs avec potentiels différents.

l. Risque lié à l'éclairage :

C'est un risque de fatigue et de gêne si l'éclairage est inadapté. C'est un facteur relativement fréquent de risque d'accident (chute, heurt...etc.) ou d'erreurs.

m. Risque lié à l'utilisation de l'écran :

C'est un risque de fatigue visuelle et de stress. Ce dernier est susceptible, par ailleurs, de provoquer des erreurs. Dans certaines configuration de poste de travail, il peut y'a avoir un risque lié aux postures.

n. Risque lié aux ambiances climatiques :

C'est un risque d'inconfort qui peut, dans certains cas, être une source supplémentaire de fatigue, voire provoquer des atteintes susceptibles d'affecter la santé (maladies par exemple) et la sécurité.

o. Risque lié au manque hygiènes:

C'est un risque d'atteintes a la santé. Pour certaines activités (restauration, agroalimentaire...etc.) C'est en plus un risque de contamination des produits mis en œuvre.

p. Risque lié à l'intervention d'une entreprise extérieure :

C'est un risque d'accidents qui peut être lié à la coactivité de deux entreprises, mais aussi à la méconnaissance de chacune des entreprises, des risques qui peut induire l'activité de l'autre entreprise.

q. Risque lié au manque de formation :

C'est un risque d'accident ou maladies professionnelles, consécutif à la connaissance de bonnes pratiques de travail, des consignes de sécurité ou des règles de prévention.

r. Risque routier :

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

- D'autres risques :**1) Au niveau des postes de travail : (quelques exemples) :**

- Inadaptation des postes de travail, des machines, des outils ...etc. les caractéristiques et aux aptitudes du personnel.
- Vibration importantes émises par certaines installations machines ou outils.
- Ventilation naturelle ou forcée insuffisante pour assainir l'air, travail dans un espace confiné.
- Protection individuelle inadapté, non portée et non entretenue.

2) Au niveau de l'établissement :

- pas de volonté affichée dans le domaine d'hygiène et de la sécurité.
- Aucune personne désignée pour prendre en charge l'aspect hygiène et sécurité.
- Pas d'organisation des premiers secours : procédure, matériel.¹

¹ Guide pour les PMI-PME, évaluation des risques professionnels, INRS, Pp 7 -27.

2- Histoire des accidents du travail.

Dès l'antiquité, les travailleurs se sont organisés pour s'entraider, en particulier dans le secteur du bâtiment qui reste encore, de nos jours, l'un des plus exposés. En Judée, 1000 ans avant Jésus-Christ, les bâtisseurs mettent point un système d'indemnisation, de réparation du dommage corporel. Plus tard, Saint-Louis fonde les Quinze-vingt pour les soldats revenus aveugles des croisades. Henri 4 se préoccupe du sort des ouvriers dans les mines et prévoit pour eux des chirurgiens et des médicaments payés par l'employeur.

Robespierre déclare en 1793 : « la société doit la subsistance aux citoyens malheureux, soit en leur procurant le travail, soit en assurant les moyens d'exister à ceux qui sont hors d'état de travailler. »

L'idée du droit au travail, de la garantie de l'emploi, de l'indemnisation en cas d'inaptitude, de soins gratuits pour les accidentés... est donc ancienne.

Ce sont les militaires et les fonctionnaires qui obtiennent en premier ces garanties. Il en reste un barème d'indemnisation particulier que l'on trouve dans le code des pensions civiles et militaires de retraite, toujours en vigueur (édition du journal officiel de la république française). Pour les autres citoyens, depuis un siècle, s'est affinée une législation dont le but est de protéger celui qui travaille contre le risque d'accident ou de maladie lié à la profession, aux frais de l'employeur. Différentes mesures ont été prises en matière de prévention de ces accidents et maladies, de prise en charge de leur traitement par les caisses d'assurance-maladie, sans frais pour la victime, de réparation des séquelles (indemnisation) soit par un capital, soit par une rente d'invalidité, de reclassement professionnel.

Jusqu'en 1898, il n'existait pas de législation spécifique des accidents du travail et maladies professionnelles qui relevaient donc de régime du droit commun fondé sur la notion de responsabilité de l'auteur de l'accident, en l'occurrence l'employeur. La victime avait la tâche difficile de démontrer la faute de ce dernier.

Depuis la loi du 9 avril 1898, il y a présomption de responsabilité de l'employeur, sans faute de ce dernier, dès lors que l'accident se produit pendant et sur les lieux du travail. C'est à l'employeur ou à son assureur d'apporter la preuve inverse. Le rapport de cause à effet entre le fait de travailler et l'accident est donc admis plus facilement. Il y a présomption d'imputabilité. La loi de 25 octobre 1919 a étendu ces dispositions aux maladies professionnelles. La loi du 30 octobre 1946 apporte de nouvelles garanties aux salariés :

l'employeur et tenu de s'assurer auprès des caisses de sécurité sociale pour les protéger contre les risques d'accidents ou de maladies professionnelles. Outre les soins, gratuits pour la victime, sont pris en charge l'incapacité permanente de travail (partielle ou totale) liée aux séquelles, les frais de réadaptation et de reclassement professionnel. La loi du 1^{er} juillet 1947 étend ces garanties aux salariés agricoles et, depuis le 23 juillet 1957, les accidents survenant aux cours du trajet sont assimilés à des accidents du travail. Les non-salariés peuvent s'assurer volontairement (article L.743 du code de la sécurité sociale).¹

¹A. Harlay, Accident du travail et maladies professionnelles, 3^{eme}Édition Masson, Paris, 2000, P1-2.

3- Les caractéristiques d'accident du travail :

L'accident du travail se caractérise par le caractère professionnel qui se détermine d'après les caractères suivants :

Relation de cause à effet :

1. **Le temps du travail** : c'est celui pendant lequel les travailleurs se trouvent soumis au contrôle et à l'autorité de son employeur, y compris les interruptions autorisées et les heures de repos à l'intérieur de l'entreprise, et le temps durant lequel est exercé un mandat représentatif (syndicat).
2. **Le lieu du travail** : c'est le lieu où le salarié se trouve soumis au contrôle de son employeur. Il s'agit de l'endroit où le salarié accomplit son travail mais également de l'ensemble des locaux désaffectés dont l'accès est strictement interdit au personnel.
3. **Le lien de subordination** :
 - a) A l'intérieur de l'entreprise : le salarié se trouve placé sous la subordination de son employeur lorsqu'il se trouve à son poste de travail et accomplit sa tâche conformément aux ordres et instruction de celui-ci ou de l'un de ses substitués.

Il reste également sous la dépendance de l'employeur lorsqu'il se trouve dans l'enceinte de l'entreprise, c'est-à-dire dans l'ensemble des locaux et lieux accessoires où s'exercent normalement la surveillance ; le contrôle et l'autorité de chef de l'entreprise.

- b) En dehors de l'entreprise : l'accident qui survient en dehors du temps ou du lieu de travail habituel du salarié, c'est-à-dire en dehors de l'enceinte géographique où l'employeur exerce son autorité et sa surveillance peut être pris en charge au titre des accidents du travail s'il apparaît que lors de l'accident la victime se trouvait sous la dépendance de son employeur.

Il en est ainsi dans le cas de déplacement professionnel ou de missions confiées par l'entreprise au salarié.

4. Matérialité de l'accident :

Il apparaît quatre éléments de l'accident du travail :

Par lésion corporel, il est entendu tout préjudice corporel quelque soit la gravité que la lésion soit externe ou interne (y compris troubles d'ordres psychiques).

La lésion se produisant ou le décès survenant, soit au lieu ou au temps du travail, soit en un temps voisin de l'accident soit au cours du traitement consécutif à l'accident, doivent être considérés, sauf preuve contraire qu'il appartient à la caisse de reporter, comme résultat du travail.

L'accident doit avoir une date et une origine certaine, ce qui exclut la lésion résultant d'une lente évolution d'un processus ou de plusieurs événements. On serait alors en présence d'un cas de maladie, ce qui explique la soudaineté toujours dans les dispositions de la dite loi.

Quant à l'origine extérieure, il est bien précisé que l'accident doit avoir été provoqué par un agent externe, l'événement extérieur peut consister à n'importe quel agent matériel ou immatériel, doit être sous l'autorité ou le contrôle de l'employeur dans le cadre de relation du travail au moment de la surveillance de l'accident.

Toute affection préexistante dont la preuve est administrée n'a été ni aggravée ni provoquée, ni relevée par l'accident, ne peut être prise en charge au titre la loi sur les accidents du travail et maladies professionnelles.

Il en résulte normalement aussi, une véritable présomption d'imputabilité pour le préjudice apparu au lieu et au temps de travail, de même c'est la lésion ou le décès survient dans un temps voisin de l'accident ou durant le traitement nécessité par cet accident.

Ces présomptions tombent si la preuve est reportée que la lésion a une origine totalement étrangère au travail ou si les ayants droit de la victime supposent à la pratique de l'autopsie demandée par la caisse, sauf s'ils apportent la preuve du lien de causalité entre l'accident et le décès.¹

¹ Abdelkader Semid, Manuel de santé du travail, édition OMS/ AFRO, Pp 204-205.

4- Les types d'accidents du travail :

a. Accident de service :

Pour un agent affilié à la CNRACL (fonctionnaire, titulaires ou stagiaires, à temps complet ou à temps non complet mais dont la durée hebdomadaire de service est supérieur à 28 heures il s'agit d'un accident de service.

- b. Dans la fonction publique territoriale, les accidents de service ont été reconnu plus tardivement et il appartient encore au fonctionnaire d'apporter, par tous les moyens, les preuves matérielles et médicales de son accident et le bénéfice du doute ne lui profite pas.

Les trois éléments constitutifs de la définition de l'accident de service sont :

- -le lieu de l'accident en l'occurrence de lieu de travail.
- -l'heure de l'accident, ce dernier devant se produire pendant les horaires du travail.
- -l'activité exercée au moment de l'accident, à savoir des fonction habituellement exercées et correspondant au grade détenu par l'agent.

Le conseil d'Etat a considéré, de façon constante, que l'accident de service au trois critères cités ci-dessus, conservait sa qualification d'accident de service, même en cas de faute de l'agent. Seule une initiative personnelle de l'intéressé, sans aucun lien avec le service, peut faire perdre à l'accident une telle qualification.

c. Accident de travail :

Pour un agent qui relève du régime général de la sécurité sociale (fonctionnaire, titulaires ou stagiaires, à temps non complet dont la durée hebdomadaire de service est inférieure à 28 heures, non titulaires de droit public et droit privé), on parlera d'accident du travail.

Le régime général de la sécurité sociale gère les accidents du travail depuis près d'un demi siècle et au départ, il appartenait au salarié d'apporter la preuve de l'accident. Le législateur a en suite inversé le système en passant du régime de la preuve au régime de la présomption dans lequel l'agent est dès le départ présumé victime d'un accident du travail.

Alors que le régime général fournit une définition précise de l'accident du travail en le considérant comme un accident survenu, quelle qu'en soit la cause, par le fait ou à l'occasion du travail de toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprises (Article L 411-1 du code de la

sécurité sociale), cette dernière est inexistante dans la fonction publique territoriale où les critères à retenir pour qualifier un accident de service ont été progressivement dégagés par la jurisprudence.

Un accident peut également survenir à l'occasion d'une activité accessoire (mission, activité syndicale, formation professionnelle) et est reconnu comme accident du travail si le lien avec le service est établi et si la victime dépose d'un ordre de mission délivré par son employeur et mentionnant la date, les horaires et le lieu de la mission. En fin, l'accident du travail est reconnu lorsque l'agent accomplit spontanément et volontairement un acte dévouement dans un intérêt public ou à la suite d'un attentat dans l'exercice de ses fonctions.

d. L'accident de trajet :

Un accident qui survient sur le trajet le plus direct entre le domicile de l'agent et son lieu de travail (ou vice versa), les interruptions et les détours étant acceptés s'ils sont justifiés par des nécessités essentielles de la vie courante (chercher un enfant chez une nourrice ou à l'école, modifier son trajet à cause d'un changement ponctuel de résidence ou des conditions difficiles de circulation, etc.)

Le trajet débute en dehors de la propriété de l'agent et s'achève à son entrée dans les locaux de travail. L'état d'ébriété lors d'un accident du trajet est un fait détachable de service qui fait perdre à la victime la reconnaissance de l'accident du travail.

L'accident de trajet peut en outre survenir le lieu de travail et le lieu de restauration habituel de l'agent.

Lorsqu'un agent est victime d'un accident aux cours de son travail, il doit le signaler dans les 48 heures au service de personnel, en joignant le certificat médical initial (établi par le médecin ou le centre de soins qui vous a examiné). Si l'accident entraîne un arrêt de travail, il sera éventuellement nécessaire de fournir les certificats médicaux de prolongation.

Les commissions départementales de réforme apprécient l'imputation au service de l'accident.¹

e. Les accidents du travail sans arrêt :

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

¹ Centre de gestion, fonction publique territoriale des Hautes-Alpes

spéciaux. Il s'agit de petites blessures (coupures et égratigneur, chocs et traumatismes bénins), de très légère intoxications et de petites projections de produits agressifs sur la peau occasionnant des brûlures très superficielles.

f. Les accidents du travail avec arrêt :

De quelques jours à plusieurs mois. Il s'agit d'incapacité temporaire (IT), indemnisées en fonction de la durée de l'arrêt du travail et jusqu'à reprise totale ou partiel du travail. Ce sont des accidents plus graves, nécessitant des soins médicaux ou hospitalités prolongés et intensifs 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 des séquelles permanente sans considérées comme des incapacités temporaires et réparées comme telles.

g. Les accidents du travail avec incapacité permanente (IP) :

Correspondant à des lésions définitives et des séquelles susceptibles de réduire la capacité du travail. En fonction de la gravité des dommages corporels, et 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 abimé font l'objet d'indemnisations dont les montants sont variables. Les accidents du travail mortels :

Avec décès immédiat ou déferé, suite à des complications issues d'accidents. Dans ce cas ce sont les ayants droit qui reçoivent les rentes viagères, suivant des règles précises définis par des textes réglementaires.²

² Nichan Margossian, Guide pratique des risques professionnels, édition Dunod, Paris, 2003, Pp3-4.

5- Les théories des causes d'accident du travail :

1. La théorie des dominos :

Selon W.H.Heinrich (1931), qui a élaboré la théorie dite des dominos. 88% des accidents sont provoqués par des gestes humains dangereux ; 10% par des actes dangereux, et 2% par le hasard. Heinrich a proposé une « séquence accidentelle à cinq facteurs », dans la quelle chaque facteur déclenche le suivant ; de la même manière que dans une rangée de dominos, le déséquilibre d'un domino entraîne la chute de tous les autres. Cette séquence est la suivante :

- 1- Antécédents et environnement social.
- 2- Faute du travail.
- 3- Geste dangereux à un risque mécanique ou physique.
- 4- Accident.
- 5- Dommages matériels ou corporels.

2. La théorie des causes multiples :

La théorie des causes multiples est un dérivé de la théorie des dominos, mais elle part du principe que de nombreux facteurs, causes et causes secondaires peuvent être à l'origine d'un accident qui résulte de certaines de leurs combinaisons. Elle distingue deux catégories de facteurs contributifs :

- Les facteurs liés au comportement : de l'opérateur attitude inadéquate manque de connaissances, insuffisance des qualifications ou états physique ou mental inadapté.
- Les facteurs liés à l'environnement : les insuffisances de la protection contre des éléments dangereux existant sur le lieu du travail, et la dégradation de l'équipement par l'usage ou du fait de méthodes dangereuses.

Le principal apport de cette théorie est qu'elle met l'accent sur le fait qu'un accident est rarement-si non jamais-le résultat de seule cause ou d'un seul acte.

3. La théorie de pur hasard :

Selon la théorie du pure hasard, la probabilité, dans un ensemble donné de travailleurs était victime d'un accident, est la même pour tous, et il est impossible de dessiner un schéma unique d'événements conduisant à un accident. Tous les accidents sont considérés comme ce qui dans la théorie d'Heinrich relève du pur hasard, et l'en part du principe qu'aucune intervention ne saurait les empêcher.

4. La théorie de la probabilité faussée :

L'idée sur laquelle repose cette théorie est que lorsqu'un travailleur a été victime d'un accident, la probabilité qu'il le soit de nouveau est augmentée ou diminuée par rapport à celle des autres travailleurs. Cette théorie n'aide guère, voir pas du tout à travers des mesures de prévention.

5. La théorie de la prédisposition des accidents du travail :

On considère ici que, dans un ensemble donnée de travailleurs, il existe un sous-ensemble dont les éléments sont plus enclins que les autres à être victimes d'accidents. Les chercheurs n'ont pas été en mesure d'apporter des preuves convaincantes, car la plupart des travaux n'ont pas été conduits de manière satisfaisante et les résultats sont les plus souvent contradictoire et peu concluants. Cette théorie n'est pas acceptée par tous même si les données d'expériences viennent l'appuyer, elle ne rend probablement compte que d'une très faible proportion d'accident sans signification statistique.

6. La théorie de transfert d'énergie :

Pour les tenants de cette théorie, c'est un transfert d'énergie qui provoque des dommages corporels ou matériels, et tout transfert d'énergie implique une source, une voie de transfert et un récepteur. Cette théorie est utile pour la détermination des causes des lésions et

l'évaluation des risques liés au transfert d'énergie ainsi que des méthodes de contrôle. On peut mettre au point des stratégies de prévention, de limitation ou d'amélioration.

On peut agir sur le transfert d'énergie à la source par les moyens suivants:

- élimination de la source;
- modification de la conception ou des spécifications des éléments du poste de travail;
- maintenance préventive.

On peut modifier la voie de transfert par les moyens suivants:

- isolement de la voie de transfert;
- installation de barrières;
- installation d'absorbants;
- mise en place d'isolants.

On peut aider le récepteur du transfert d'énergie en adoptant les mesures suivantes:

- limitation de l'exposition
- utilisation d'un équipement de protection individuelle.

7. La théorie des « symptômes » :

La théorie des «symptômes» n'est pas tant une théorie qu'un avertissement dont il faut tenir compte si l'on veut comprendre les causes des accidents. Le plus souvent, lorsqu'on analyse un accident, on tend à privilégier les causes les plus évidentes et à négliger les causes profondes. Or, les conditions ou les actes dangereux sont les causes proches — les symptômes — et non profondes de l'accident.¹

¹ <http://www.ilocis.org/fr/documents/ilo056.htm>, le 15-03-2016 à 14h35.

6- Déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles :

Accidents du travail et maladies professionnelles ne se déclarent pas de façon identique. La victime, l'employeur et le médecin traitant ont chacun un rôle des obligations.

Victime :

Lorsque un salarié victime d'un accident du travail, il doit signaler les faits, le jour même si possible à l'employeur, au maximum dans les 24 heures. S'il s'agit d'une blessure très légère et sans grandes conséquences prévisibles, il doit au moins la faire mentionner dans le registre des AT de l'entreprise. S'il s'agit d'une maladie professionnelle, la victime rédige elle-même la déclaration sur un imprimé spéciale fourni par la caisse, en triple exemplaires dont deux sont destinés à cette dernière. Ceci dès qu'il ressent, ou croit ressentir, les premiers symptômes pour ne pas se trouver « hors délais » par rapport au tableau qui le concerne, même si il n'est plus exposé au risque du fait d'un changement de poste, d'entreprise ou de travail.

Si la caisse reconnaît le caractère professionnel de la maladie, elle délivre à la victime un triple volet des soins gratuits.

Employeur :

L'employeur auquel un salarié signale l'accident du travail doit, même s'il conteste la réalité de l'accident, adresser sa propre déclaration à la caisse de la victime, dans les 48 heures, et remettre à cette dernière le triple volet de soins après l'avoir complété. En maladies professionnelles. L'employeur n'intervient pas. Sur la déclaration de l'employeur, les circonstances de l'accident sont décrites le plus précisément possible, ainsi que les lésions apparentes, ce qui a un intérêt médico-légal important. En effet il mentionne outre le nom des témoins éventuels, les signes apparents de blessure, ce qui permet ultérieurement de reconnaître ou non l'imputabilité des lésions et si qu'elles à l'accident invoqué. Par exemple il est peu plausible qu'une ecchymose non signalée initialement apparaisse sur un certificat médical ultérieur qu'une entorse de la cheville justifiée des messages de la colonne cervicale...

en cas de déclaration tardive de l'accident du travail, l'employeur est fondé dans sa contestation de la réalité des faits. Inversement si l'employeur ne déclare pas l'accident, la victime dépose de deux ans pour le faire. ¹

¹ A. Harlay, Accidents du travail et maladies professionnelles, 3ème édition Masson, Paris, 2000, Pp23-24.

7- L'analyse d'accidents du travail :

L'analyse d'accidents particuliers a deux objectifs principaux:

Le premier est de déterminer la cause d'un accident et les facteurs propres au travail qui y ont contribué. Elle permet d'évaluer, a posteriori, la mesure dans laquelle le risque a été reconnu. On peut aussi en déduire quelles mesures de sécurité techniques et organisationnelles et jusqu'à quel point une plus grande expérience professionnelle auraient pu réduire le risque. En outre, elle peut donner une idée plus précise de ce qui aurait pu être fait pour éviter le risque, et de la motivation que doit avoir un travailleur pour le faire.

Le deuxième est d'acquérir des connaissances qui pourront servir dans l'analyse de nombreux accidents similaires tant à l'échelon de l'entreprise que dans des ensembles plus vastes (par exemple, au niveau de toute une organisation ou dans tout le pays). A cet égard, il est important de recueillir les informations suivantes:

- l'identité du lieu de travail, l'activité elle-même (c'est-à-dire des informations sur le secteur ou la branche d'activité), les méthodes de travail et les technologies employées;
- la nature et la gravité de l'accident;
- les facteurs qui ont provoqué l'accident — comme les sources d'exposition, le déroulement de l'accident et les circonstances particulières qui sont à son origine;
- les conditions générales sur le lieu de travail, et la situation par rapport au travail (y compris les facteurs mentionnés dans le paragraphe précédent).

Les types d'analyses d'accidents du travail :

Il existe cinq grands types d'analyse des accidents, dont chacun a un objectif distinct:

- Les analyses visant à déterminer où se produisent des accidents et quels types d'accidents se produisent. L'objectif est d'établir leur fréquence, en fonction, par

exemple, du secteur d'activité, des catégories professionnelles, des entreprises, des procédés de travail et des types de technologie.

- Les analyses visant à suivre l'évolution de la fréquence des accidents. L'objectif est d'être informé des changements, tant positifs que négatifs. Elles peuvent fournir une mesure des effets des actions de prévention, et l'augmentation du nombre des accidents d'un type nouveau dans un domaine spécifique sera un indice de l'apparition de nouveaux éléments de risque.
- Les analyses visant à hiérarchiser les actions de prévention et nécessitant impérativement la mesure des risques, ce qui suppose le calcul de la fréquence et de la gravité des accidents. L'objectif est d'établir une liste de priorités afin de déterminer où des mesures de prévention sont plus importantes qu'ailleurs.
- Les analyses visant à établir comment sont survenus les accidents et plus particulièrement à en établir les causes directes et les causes profondes. Ces informations sont ensuite utilisées pour sélectionner, mettre au point et appliquer des mesures concrètes de correction et de prévention.
- Les analyses visant à faire la lumière sur des secteurs particuliers qui ont retenu l'attention pour d'autres motifs (ce sont en quelque sorte des analyses de contrôle). Il s'agira, par exemple, d'analyser la fréquence d'un risque de traumatisme particulier ou de découvrir un risque jusqu'alors non reconnu, identifié pendant l'examen d'un risque déjà connu.

Ces types d'analyses peuvent être effectués à différents niveaux, de celui de l'entreprise à celui du pays. Pour les mesures de prévention, il sera nécessaire d'en faire à plusieurs niveaux. Celles qui visent à déterminer les taux généraux de fréquence des accidents, à en suivre l'évolution et à établir des priorités seront essentiellement réalisées aux niveaux les plus élevés, tandis que celles qui recherchent les causes directes et les causes profondes des accidents le seront à des niveaux inférieurs. Les résultats seront par conséquent plus précis au niveau individuel et plus généraux au niveau plus élevé.

Les étapes d'une analyse :

Quel que soit le niveau auquel elle commence, l'analyse se déroule en plusieurs étapes:

- identification du lieu où se produisent les accidents au niveau général choisi;
- indication du lieu où se produisent les accidents à un niveau plus précis, dans le cadre du niveau général;
- détermination des objectifs en fonction de la fréquence et de la gravité des accidents;
- description des sources d'exposition ou autres facteurs nocifs — c'est-à-dire des causes directes des dommages matériels et corporels;
- examen de la relation causale sous-jacente et de son évolution.¹

¹ <http://www.ilocis.org/fr/documents/ilo056.htm>, consulté le 23-07-2016 à 15h

8- Prévention et réparation des accidents du travail :

Au fil du développement de la législation sociale, un cloisonnement s'est opéré entre prévention et réparation des accidents du travail. De plus la réparation se limite à un système d'indemnisation et, en dehors d'une procédure de remise au travail de la victime, ne comprend pas de mesures de réadaptation et de reclassement social. Il semble y avoir un fossé entre la réparation des accidents du travail et le reclassement social tel qu'il est mis en œuvre par le Fonds national de reclassement social des handicapés (FNRSH) ou à tout le moins une méconnaissance des intéressés au sujet des prestations de ce Fonds.

Ces cloisonnements trouvent des prolongements au niveau des structures administratives. Alors que la réparation des accidents du travail est du ressort du Ministère de la Prévoyance sociale, la prévention et le reclassement social sont du ressort du Ministère de l'Emploi et du Travail et de l'Administration des Mines du Ministère des Affaires économiques. Ces deux ministères sont placés sous l'autorité de deux ministres différents. Au niveau des structures syndicales, ces cloisonnements sont également présents. Ainsi, par exemple, à la FGTB, la prévention est de la compétence du service entreprise, tandis que la réparation est de celle des services d'études. Il est vrai que récemment une commission a été créée et a effectué une approche globale du risque professionnel.

Pourtant, comme le suggère Arthur Thyré, "prévention, réparation et réadaptation sont trois éléments qui réagissent l'un par rapport à l'autre. Une politique de prévention suffisamment significative à ses effets sur la réparation et la réadaptation. Inversement, une politique de réparation peut être soit incitative, soit dissuasive d'une politique de prévention" Les accidents du travail, CMB-Inform, juin 1986.

Le système de réparation des accidents du travail a été conçu en dehors du système de prévention. Le premier est régi par la loi sur les accidents du travail, le second par le Règlement général pour la protection du travail (RGPT). Le seul lien entre les deux est l'intervention du médecin du travail, selon une procédure peu appliquée et qui, en tout état de cause, n'est applicable que dans des entreprises de relativement grande dimension.

Certains assureurs ont constitué des services de prévention chargés d'effectuer, par exemple, des actions directes en usine et sur chantier, d'apporter une assistance à des comités de sécurité et d'hygiène, d'organiser des séances de formation de la maîtrise ou d'enquêter au sujet d'accidents graves.

Ces actions, gratuites pour les employeurs, et qui incitent à la sécurité au travail peuvent avoir un effet bénéfique sur la formation de l'excédent financier des entreprises d'assurance qui les pratiquent et leur permettre d'adapter les cotisations ou les primes en fonction de la réduction des risques.

Pareilles initiatives de prévention se heurtent pourtant à des limites : l'investissement de prévention conseillé à l'employeur peut détourner celui-ci d'autres assurances plus lucratives proposées par l'assureur. Cet investissement peut aussi être jugé trop onéreux par l'employeur qui préfère se borner à payer les primes de l'assurance obligatoire, qui assurent une réparation financière aux victimes éventuelles. Il reste vrai en tout cas que "le système de réparation, tel qu'il est prévu, est en fait plutôt dissuasif d'action préventive. L'employeur ne court guère de risques, quelle que soit sa responsabilité dans l'accident du travail ou dans la maladie professionnelle pour autant qu'il paye sa prime ou sa cotisation."¹

¹ Etienne Aroq, répartition des accidents du travail, édition GRISP, 1987, Pp 23/29.

1- Historique de l'évolution de la prévention des risques professionnels :

a. Des lointaines origines :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

L'Histoire marque parfois des retours en arrière, ce qui est le cas avec la Révolution Française au regard de la prévention des risques professionnels : La loi Le Chapelier en 1791 interdit la formation des coalitions et donc des corporations et compagnonnages qui constituaient des structures protectrices pour les ouvriers. En effet, ces organisations avaient institué des mesures de défense, de secours et d'entraide pour les ouvriers. Par ailleurs, dans cette conception de l'apprentissage, il n'était fait aucune distinction entre acquisition des règles de métier et acquisition des savoir-faire de sécurité et de prudence. Au nom de la liberté individuelle, et d'entreprendre, la Révolution Française supprime ces institutions, ce qui aboutit à une absence totale de réglementation et à une surexploitation du monde ouvrier.

Cette situation va se dégrader et finir par préoccuper les pouvoirs publics qui vont constater que dans les années 1830, plus de 2/3 des jeunes ouvriers sont déclarés, en raison de leur état de santé, inaptés au service armé.

Le Docteur Villermé est alors chargé d'effectuer une enquête nationale sur l'état physique et moral des ouvriers afin d'identifier les causes d'une telle situation. Son enquête va durer plusieurs années, au sein des manufactures de textile, qui occupent alors le plus grand nombre d'ouvriers, dans des conditions de travail pénibles, à l'issue de laquelle il va publier un volumineux rapport en 1840.

Dans son rapport, il pointe notamment le fait que des enfants travaillent dans ces usines, dès l'âge de 5 ans, jusqu'à 15 heures par jour.

Il préconise par conséquent l'élaboration d'un texte qui viendrait limiter la durée du travail des populations les plus précaires.

b. Une logique défensive :

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

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

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

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

c. Une logique juridique :

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

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

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

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

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

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

Bien que ne relevant pas du code du travail, mais de la législation relative à ce qui deviendra par la suite, en 1946, la Sécurité Sociale, il convient de mentionner la loi du 9 avril 1898 sur la réparation des conséquences des accidents du travail.

Avant l'intervention de cette loi, la victime d'un accident du travail ne pouvait obtenir réparation, et indemnisation, que si elle était en mesure d'apporter la preuve d'une faute ou d'une carence de son employeur et la relation entre cette faute et l'accident. Or une telle preuve était en général très difficile à apporter dans la mesure où, en raison de la dangerosité des machines et de la durée du travail excessive, la cause de l'accident était en général imputable à l'inattention ou à la fatigue de l'ouvrier.

Sur la base du code civil (responsabilité du fait des choses que l'on a sous sa garde) et sous l'effet du développement de la théorie du risque professionnel (de même qu'il appartient à l'employeur de prévoir l'usure et la destruction de son matériel, il lui appartient de prévoir les accidents pouvant survenir à son personnel), les tribunaux avaient fini par retenir la responsabilité civile de l'employeur, propriétaire d'une chose (une machine par exemple) cause de l'accident du travail, lorsque celle-ci était entachée d'un vice ou lorsqu'elle n'était pas munie d'un protecteur qui aurait pu protéger le travailleur.

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

L'indemnisation était cependant forfaitaire et donc souvent inférieure au préjudice réellement subi ; sauf en cas de faute inexcusable de la part de l'employeur dont la preuve devait alors toujours être apportée par la victime. En 1941, la Cour de Cassation avait donné la définition suivante de la faute inexcusable : « toute faute d'une gravité exceptionnelle , dérivant d'un acte ou d'une omission volontaire , de la conscience du danger que devait en avoir son

auteur, de l'absence de toute cause justificative mais ne comportant pas d'élément intentionnel »

La loi du 30 Octobre 1946 a abrogé la loi de 1898 et intégré la réparation des accidents du travail dans la Sécurité Sociale. Le principe de la responsabilité civile et personnelle de l'employeur disparaît derrière l'obligation pour l'employeur de s'assurer et de verser les cotisations afférentes au risque accidents du travail.

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

Ces arrêts ont donné une nouvelle définition de la faute inexcusable : « (...) en vertu du contrat de travail le liant à son salarié, l'employeur est tenu envers celui-ci d'une obligation de sécurité de résultat, notamment en ce qui concerne les maladies professionnelles contractées par ce salarié du fait des produits fabriqués ou utilisés par l'entreprise (...) le manquement à cette obligation a le caractère d'une faute inexcusable, au sens de l'article L . 4 5 2 - 1 du code de la Sécurité sociale, lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié, et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver. »

Il pèse par conséquent sur l'employeur une obligation de sécurité de résultat inhérente à la relation de travail, souvent rappelée par les tribunaux à l'occasion de contentieux qui concernent non seulement des maladies professionnelles et des accidents, mais désormais également tout le champ de la santé mentale au travail.

Il appartient à l'employeur d'apporter la preuve qu'il avait pris les mesures nécessaires pour préserver les salariés du danger dont il avait ou aurait dû avoir conscience, y compris lorsque ces salariés s'estiment victimes de violences physiques ou morales sur leur lieu de travail, de harcèlement ou même d'un sentiment d'insécurité ...

Des obligations sont donc fixées au chef d'entreprise, qui résultent de la législation des accidents du travail et maladies professionnelles, du code pénal, et bien sûr du code du travail. Cette conception juridique de la prévention s'appuie sur la sanction, civile et pénale.

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

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

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

d. Une logique de prévention :

Avec la loi du 6 décembre 1976 la prévention des risques professionnels intègre une logique nouvelle.

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

Un accident dramatique survenu en 1975 au sein d'une usine du Pas de Calais, dans laquelle un travailleur intérimaire et handicapé a trouvé la mort en se retrouvant broyé entre deux wagons sur une voie ferrée de cette entreprise a démontré les limites d'une telle conception juridique de la prévention.

Cette affaire, connue sous le nom de l'« affaire Chapron » (du nom du responsable d'entreprise mis en cause) a suscité de nombreux débats et polémiques dans la mesure où sur la base des dispositions du code pénal relative à l'homicide involontaire, le juge d'instruction avait prononcé la mise en détention provisoire de chef d'entreprise.

En effet, une prise de conscience s'est développée, en vertu de laquelle la prévention n'était pas seulement l'affaire du chef d'entreprise chargé d'appliquer des normes techniques, mais

concernait aussi toute une chaîne d'acteurs allant du concepteur de systèmes de travail jusqu'à l'utilisateur, sans oublier le travailleur, considéré non plus comme « objet » de prévention mais comme véritable acteur.

En premier lieu, la prévention doit désormais être pensée dès la conception des locaux, des machines et des produits.

De nouvelles obligations pèsent donc sur les maîtres d'ouvrage, puisque la conception même des locaux est susceptible d'avoir une incidence sur l'hygiène et la sécurité des travailleurs. Des obligations pèsent également sur les fabricants et distributeurs qui ne peuvent plus mettre sur le marché des équipements, des machines et de produits non pourvus de dispositifs de sécurité ou non accompagnés des informations et instructions nécessaires à leur utilisation en sécurité.

Doivent également être envisagées, dès la conception des installations, les conditions dans lesquelles celles-ci devront être entretenues. C'est ainsi que les bâtiments doivent être conçus de façon que leur maintenance en soit rendue possible et être effectuée dans les meilleures conditions de sécurité.

En second lieu, le travailleur est considéré comme un acteur qui peut et qui doit contribuer à sa propre sécurité et à l'amélioration de sa situation de travail.

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

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

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

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

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

A l'intérieur même de l'entreprise, il appartient en effet au chef d'entreprise de mettre en place une organisation du travail adaptée, de nature à garantir la sécurité des travailleurs.

Mais la nécessité de prendre en compte l'organisation du travail apparaît également lorsqu'il s'agit de faire travailler ensemble plusieurs collectifs de travail qui peuvent avoir des logiques ou des modes de fonctionnement complètement différents.

Il s'agit notamment de l'intervention d'entreprises extérieures au sein d'un établissement utilisateur aux fins d'y exécuter des travaux ou des prestations de service. La simple juxtaposition de collectifs de travail ayant leurs propres règles de fonctionnement, à supposer même que la sécurité soit à son niveau maximum au sein de tous ces collectifs, ne suffit pas pour assurer la sécurité de l'ensemble et il sera donc nécessaire de mettre en place là aussi une organisation adaptée afin de prévenir les risques résultant de la Co activité.

e. Une logique d'évaluation :

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

Les travaux d'harmonisation de la réglementation européenne remontent au traité de Rome de 1957. Sur la base de l'article 100 A de ce traité il s'agissait de limiter les entraves aux échanges et de permettre la libre circulation des personnes et des produits.

En matière de sécurité du travail, des règles précises devaient être élaborées pour chaque machine ou chaque produit et ces règles devaient être adoptées à l'unanimité. Un exemple caractéristique est celui de l'harmonisation de la réglementation relative aux chariots automoteurs de manutention qui a nécessité 15 ans de travaux, et qui s'est vite trouvée obsolète une fois adoptée.

Des modifications ont été apportées au traité de Rome afin d'accélérer ce processus d'harmonisation et c'est ainsi que le Conseil des communautés a adopté une nouvelle approche en 1985, consistant à élaborer des règles générales par grandes familles de machines ou de produits, à définir des exigences essentielles en matière de sécurité des machines et à renvoyer à des normes européennes harmonisées pour la définition de leurs spécifications techniques.

La référence aux normes n'est cependant pas obligatoire, le fabricant d'un équipement ayant la possibilité de prouver qu'il respecte directement les exigences essentielles. Une autre modification s'est traduite par l'acte unique du 17 février 1986 qui a introduit dans le traité de Rome un nouvel article 118 A affirmant que les états membres doivent s'attacher à promouvoir l'amélioration du milieu du travail afin de protéger la sécurité et la santé des travailleurs et se fixer pour objectif l'harmonisation, dans le progrès des conditions existant dans ce domaine. Sur la base de cet article, la réglementation communautaire relative à l'hygiène et la sécurité du travail est désormais adoptée à la majorité qualifiée.

L'objectif est donc de « tirer vers le haut » les législations nationales relatives à la sécurité et à la santé sur les lieux de travail, en fixant des règles minimales communes que tous les états membres devront appliquer, chaque état conservant cependant la possibilité de prévoir des dispositions plus protectrices, pour autant qu'elles ne constituent pas des obstacles aux échanges. Ces mesures concerneront donc essentiellement le milieu et l'organisation du travail.

Cette logique d'évaluation intervient par conséquent dans ce contexte d'harmonisation européenne.

Il est remarquable également que depuis 1991, les concepts de santé – sécurité ont remplacé progressivement les concepts traditionnels en vigueur depuis 1874 d'hygiène et de sécurité, étendus aux conditions de travail en 1973.

Ces concepts permettent de couvrir en particulier le champ de la santé mentale au travail et, là encore, l'organisation du travail se révèle être une des pièces maîtresse dans les enjeux de la prévention.

Les logiques antérieures de prévention semblent avoir montré leurs limites en ce que par exemple des accidents ou des maladies, parfois graves ont pu être constatés au sein de systèmes de travail en tous points « conformes » à la réglementation. Comment par conséquent prévenir ce type de dysfonctionnements à priori imprévisible ou qui relève de ce que l'on qualifie parfois « d'erreur humaine » ?

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

Il s'agit désormais pour le chef d'entreprise, de promouvoir la santé et la sécurité des travailleurs au travail, selon 9 principes généraux de prévention, parmi lesquels figure celui de l'évaluation des risques qui ne peuvent être évités.

Cette logique suppose une approche globale de la prévention dans laquelle chacun des acteurs avec son point de vue propre, en fonction de sa spécialité ou de la place qu'il occupe dans le système a sa légitimité. Cette approche globale nécessite que ces points de vue différents puissent être mis en perspective, dans le cadre de ce que l'on appelle également la « pluridisciplinarité ». L'analyse des situations de travail qui a lieu en particulier à l'occasion de l'évaluation des risques révèle souvent la complexité de celles-ci, si bien que les mesures de prévention ne peuvent plus être portées par un « expert » d'un domaine particulier. Elles doivent nécessairement faire l'objet d'une construction collective dans laquelle le travailleur est partie prenante.¹

¹ Santé –sécurité au travail dans les fonctions publiques (MSSTFP), évolution de la prévention des risques professionnels : repères historiques, Pp 1-9.

2- La prévention des risques professionnels en Algérie :

L'évolution de la prévention des risques professionnels, depuis l'indépendance, s'est faite progressivement. Ayant hérité de la législation française en la matière, la prévention était prise en charge dans peu de secteurs sinon, absente.

Les différentes initiatives économiques et le déploiement industriel suivis de réformes et restructurations dans les organisations jusqu'à l'avènement des nouvelles technologies ont fait la prévention soit prise en charge d'une façon multiforme. Le ministre du travail a travers ses structures et ses institutions a assuré une couverture évolutive aussi bien en matière de législation, d'assistance que de communication.

Le ministère du travail de l'emploi et de la sécurité sociale, en charge de la sécurité et de la santé au travail en liaison avec les institutions Concernées Et les partenaires sociaux, veille à l'élaboration et à la mise en place de la politique et des programmes nationaux de prévention des risques professionnels.

Cette politique nationale s'inscrit dans le cadre de la démarche internationale et es orientations et des recommandations de la conférence internationale du travail qui dans sa 91ème session en 2003 recommandait un plan d'action pour la promotion de la sécurité et de la santé au travail dans le cadre de « Stratégie globale en matière de sécurité et de santé au travail ».

Cependant aujourd'hui, considérant l'orientation de l'Algérie vers une économie de marché une reconfiguration de l'action de la prévention a été initié par le Ministère du travail afin de permettre aux entreprises, qui ont pris ou doivent prendre en considération de nouveaux paramètres, de disposer du référentiel nécessaire à leur adaptation.

Nous pouvons dire ainsi que face à de nouveaux problèmes, nous apportons de nouvelles réponses par une interaction dynamique entre les différents opérateurs et acteurs de prévention.

Cette interaction se traduit par une articulation assez flexible des mécanismes de la prévention, permettant : un suivi de proximité de la réglementation, l'adaptation des normes liées à la sécurité et la santé au travail et leur intégration systématique aux schémas organisationnels des organismes et des entreprises.

Les enjeux de la prévention des risques professionnels tendent à :

- Protéger la santé et la sécurité des travailleurs.
- Créer un emploi de qualité.
- Répondre aux obligations de la prévention.
- Favoriser le dialogue social.
- Contribuer à la performance de l'entreprise par l'existence d'une ressource humaine protégée.

L'Algérie a mis en place tout un dispositif de prévention basé sur un ensemble de moyens :

- Législatifs et réglementaires.
- Techniques : service d'hygiène et de sécurité, services de médecine du travail, institut de prévention des risques professionnels...
- Des lieux de concertation : commission d'hygiène et de sécurité, conseil national à l'hygiène, la sécurité et la médecine du travail.
- De contrôle : inspection du travail.

Aussi le gouvernement s'est attelé, en application d'une politique de prévention des risques professionnels clairement affichée et de concert avec les partenaires sociaux, à entreprendre une série d'actions de nature à favoriser la mise en œuvre de cette politique.

C'est dans ce contexte qu'ont été retenus les grands axes suivants :

Consolidation et adaptation du système de SST par :

- La réactivation du conseil national d'hygiène, de sécurité et de médecine du travail.
- La création de l'institut national de prévention des risques professionnels(INPRP) et le lancement de ses activités.
- La dotation de l'OPREBATP d'un nouveau statut lui permettant un meilleur déploiement de ses actions
- Renforcement des capacités de contrôle (Inspection du travail, contrôleurs de la sécurité sociale)
- Amélioration continue des activités de médecine du travail
- La mise en place de structures et organes concertation au niveau des entreprises : services d'hygiène et de sécurité du travail, commissions paritaires d'hygiène et de sécurité.

Renforcement du cadre juridique : de nombreux textes réglementaires ont été promulgués durant les cinq dernières années.

Mise en place de mécanismes de dialogue : mesures concertées lors de rencontres Gouvernement/ partenaires sociaux (Bipartites, Tripartites) ainsi qu'au sein du conseil national d'hygiène, de sécurité et de médecine du travail.¹

¹ Farida iles, séminaire- eau Afrique du Nord, stratégie pour la sécurité et la santé au travail, le 20/04/2015 au 22/04/2015, Espagne, Pp5-12.

3- Les différentes approches préventives :

- a. **L'approche juridique** : définir et faire appliquer les règles d'hygiène, de sécurité et de médecine au travail.
- b. **L'approche technique** : contribuer à une bonne conception des machines, des outils, des systèmes techniques.
- c. **L'approche comportementale** : intervenir sur le comportement des salariés pour qu'ils soient cohérents avec les exigences de sécurité
- d. **L'approche médicale** : diagnostiquer des systèmes de dégradation, d'un tolérance. Identifier des inaptitudes pour soustraire les salariés aux risques.
- e. **L'approche pédagogique** : informer et former les salariés du risque.
- f. **L'approche épidémiologique** : détecter et vérifier la nature des relations causales entre facteur de risque et atteinte à la santé.
- g. **L'approche psychologique** : caractériser les rapports aux risques en fonction de leur signification pour l'individu en activité.
- h. **L'approche ergonomique** : identifier les conditions de travail problématique en regard de leurs effets sur la santé.¹

¹ Abdelkader Semid, Manuel de santé du travail, édition OMS/ AFRO, P146.

4- Les acteurs de la prévention en entreprise :

Au sein de l'entreprise, chacun s'implique à son niveau dans l'amélioration de la Sécurité et des conditions de travail. Chacun a ses responsabilités spécifiques. Une Bonne communication est un facteur essentiel de réussite des actions de prévention.

a. Le salarié :

Prend soin de sa propre sécurité et de celle des autres. Il signale une Situation qui lui semble dangereuse et peut exercer son droit de retrait si le danger Est grave et imminent. Il peut exprimer ses points de vue via les délégués du personnel, délégués syndicaux, représentants du personnel au CE et au CHSCT.

b. L'encadrement :

Met en œuvre les mesures de prévention décidées par l'employeur et veille à leur application. Il peut exprimer ses points de vue au CE et au CHSCT via les représentants du personnel du collègue cadre.

c. L'employeur :

Doit prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité de son personnel. Il assure la réussite de sa politique de prévention en favorisant la communication montante et descendante. Il prend en compte la réalité des situations de travail, il associe le personnel à la recherche de solutions, il communique sur les mesures de prévention.

d. Le CHSCT :

Il comprend l'employeur et des représentants des cadres et des employés. Il existe dans les entreprises d'au moins 50 salariés. Le médecin du travail est membre de droit (consultatif).

Il émet un avis sur le rapport annuel et le programme annuel de prévention. Il formule des avis sur les documents qui lui sont soumis, inspecte les locaux de travail, réalise des enquêtes en cas d'accident, propose des actions de prévention. Il est consulté avant toute décision d'aménagement important ou de transformation des postes de travail qui modifie hygiène, sécurité et conditions de travail.

e. Le médecin du travail :

Sa mission principale est la surveillance médicale des salariés : visite médicale à l'embauche, puis au moins tous les deux ans, selon les cas. Le médecin se prononce sur l'aptitude du salarié au poste de travail. En cas d'inaptitude, il propose un changement de poste ou des aménagements ; l'employeur ne peut licencier le salarié que s'il n'existe pas de poste adéquat.

Le médecin mène aussi des actions en milieu de travail qui doivent occuper 150 demi-journées par an. Il visite les entreprises, réalise des études de poste, s'informe auprès des salariés sur leurs conditions de travail et sur les risques. Le chef d'établissement l'informe sur les produits

qu'il utilise et lui communique les analyses et les mesures à réaliser.¹

¹ Fondamentaux de la prévention, aide mémoire, INRS, 2010, p 4.

5- Les mesures de prévention des risques professionnels :

a. Les mesures de prévention de type technique :

La suppression : les mesures de prévention techniques consistent à supprimer le risque chaque fois que cela est possible.

Cela peut consister à remplacer ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas (produit inflammable par un produit qui ne l'est pas, par exemple).

On peut aussi rendre impossible la rencontre entre l'homme et l'élément matériel en supprimant la présence humaine (l'automatisation complète d'un procès, par exemple).

Dans certains cas, on maîtrisera le contact en plaçant des capteurs ou des dispositifs sensibles qui détecteront la présence de l'homme et neutraliseront l'énergie susceptible de blesser (des boudins sensibles sur une porte automatique, par exemple).

La protection : si on ne peut pas supprimer l'élément dangereux, on placera un barrage entre lui et la cible afin, là encore, de rendre impossible le contacte avec 'élément dangereux : c'est la protection.¹

La protection collective : elle seule tend à supprimer le risque et, en cas d'impossibilité, du moins à atténuer son importance pour réduire le danger. La prévention collective protège non seulement les opérateurs aux postes de travail, mais également les tiers qui, précédant dans les locaux, peuvent être également exposés aux risques.

Rendre inaccessible les zones dangereuses des machines en moyens d'obstacles matériels, insonoriser les compresseurs en les capotant et en les plaçant dans des locaux isolés, extraire les vapeurs toxiques dégagées lors de certaines opérations par un système de ventilation, mettre des garde-corps pour empêcher tout risque de chute, sabler les allées de circulations par temps de verglas sont autant de mesures efficaces relevant de la prévention collective et qui sont relativement faciles à réaliser la plus part des cas.

Conformément aux principes généraux de prévention indiqués par l'article L.230-2 du code de travail, la prévention collective doit être prioritaire sur la protection individuelle ; chaque

¹ Jean-Pierre July, Evaluer les risques professionnels, édition AFNOR, France, 2003, P24, 25.

fois que la présence d'un risque a été constaté dans une entreprise, il y a lieu de chercher à mettre en place des mesures de prévention collective avant toute solution ; c'est seulement en cas d'impossibilité que la solution de la protection individuelle peut être choisie.

La protection individuelle : elle consiste à protéger individuellement chaque salarié exposé aux risques et ce au moyen des équipements de protection individuelle (EPI). Chaque partie de corps est protégée au moyen d'un système ou d'un équipement adapté aux risques et à la partie à protéger. Cette protection est obtenue par des obstacles placés entre la source de risque et la partie de corps à protéger.

La protection individuelle ne supprime pas les risques, ni sa cause ou sa source ; elle ne protège que les personnes qui sont équipées d'EPI.

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

Les différents équipements de la protection individuelle utilisés sont :

- pour la tête, les casques.
- Pour le visage, les masques faciaux.
- Pour les yeux, les lunettes enveloppantes, filtrantes ou non.
- Pour les voies respiratoires, des masques filtrants et isolants.
- Pour le corps, les tabliers.
- Pour les pieds, les souliers et les bottes de sécurité.
- Pour les jambes, les guêtres.

Il est à rappeler que les EPI ne suppriment pas les risques d'incendie-explosion.²

La signalisation : dans certaines circonstances, on ne peut ni supprimer, ni protéger de manière collective, pas même par des moyens individuels (circulation simultanée d'engins de manutention et de piétons, par exemple). On utilisera alors la technique pour signaler le danger aux personnes exposées.

² Nichan Margossian, Guide pratique des risques professionnels, édition Dunod, Paris, 2003, P21.

Cette signalisation s'adresse à nos divers organes sensoriels, pouvant donc être visuelle, sonore, tactile, voire olfactive (parfumé un gaz toxique inodore, par exemple), ces deux derniers modes de signalisation restant plutôt anecdotiques.³

b. Les mesures de prévention de type organisationnel :

L'organisation : les mesures de prévention organisationnelle peut concerner les structures de l'entreprise, les bâtiments, les implantations et l'organisation du travail en sens large de terme.

Il faut, autant que faire ce peut, prévenir les dysfonctionnements d'un déséquilibre de système homme/élément matériel.

On peut souligner ici que la réglementation en matière de sécurité impose un employeur de nombreuses dispositions de nature à réduire les risques inhérents à ces structures.

La procédure : afin de maîtriser les expositions aux risques notamment dans les opérations connues pour générer des accidents ou des maladies professionnelles, on mettra en place des procédures ayant un effet directe sur l'organisation du travail.

Là encore, la réglementation, et notamment la loi de 6 décembre 1976, a beaucoup fait progresser cet aspect de la prévention (à travers de la formation des nouveaux embauchés, des relations entre entreprises dans le cadre de la Co-activité ...).

La consigne : enfin, les consignes qui s'adressent plus directement aux individus pour leur préciser le comportement à adopter dans des circonstances particulières viennent de compléter cet arsenal de mesures de prévention touchant à l'organisation.

c. Les mesures de prévention de type individuel :

La sélection : l'homme peut être dangereux pour ses semblables ou pour lui-même, du fait de son inaptitude, de sa méthode de travail défaillante ou de son comportement imprudent. Les mesures de prévention individuelles vont donc concerner ces trois aspects de l'implication humaine à la genèse des risques.

³ Jean-Pierre July, Evaluer les risques professionnels, édition AFNOR, France, 2003, P25.

En premier lieu, il faut contrôler, voire renforcer l'aptitude de l'opérateur à effectuer une mission donnée.

Cela consiste à vérifier les capacités physiques, intellectuelles et psychologiques d'une personne à occuper un poste donné, non seulement préalablement à l'attribution du travail qu'on envisage de lui confier, mais également tout au long de sa carrière professionnelle, en vérifiant l'adéquation de la personne au poste qu'elle occupe.

Ce rôle revient principalement au médecin du travail, mais il peut être utilement complété, dans certains cas, par l'apport des connaissances de psychologue du travail.

La formation : mais il ne suffit pas d'être apte à l'exercice d'un métier pour l'accomplir dans les meilleures conditions de sécurité, encore faut-il recevoir la formation nécessaire et suffisante, donc adaptée aux risques et aux salariés.

Les gestes les plus sûrs doivent être enseignés pour une exécution du travail en toute sécurité.

La sensibilisation : on peut être apte à conduire un véhicule automobile avoir été formé pour une telle activité, donc posséder un permis de conduire et se comporter de façon particulièrement dangereuse sur la route.

Cette exemple nous démontre que le contrôle de l'aptitude de la formation adéquate sont nécessaire mais pas suffisant pour prévenir tous les risques liés aux caractéristiques des individus.

Ce n'est ni par l'examen clinique ni par l'action sur le mental des être humaines que l'on peut espérer modifier leur comportement. Il faut utiliser d'autres outils, bien connus des publicitaires, qui vont agir, eux, sur l'affect.

Ce qui est généralement connu sous le nom « sensibilisation » va donc permettre de faire passer des messages capables d'influer sur les comportements des individus.⁴

⁴ Nichan Margossian, Guide pratique des risques professionnels, édition Dunod, Paris, 2003, P28.

6- Les stratégies plans et campagnes, la prévention des risques professionnels :

En théorie et en résumé, les **stratégies de prévention** des risques professionnels consistent à trouver les solutions optimales d'allocation des ressources dédiées à la sécurité et à l'amélioration des conditions de travail, en vue de minimiser le niveau de criticité global ou déterminer l'investissement minimal, en mesures de prévention et de protection, nécessaire pour atteindre un niveau de risque acceptable.

Cela conduit à un **plan de prévention** global, optimisant le rapport cout/efficacité des mesures préventives, qui comprend notamment :

- les résultats de l'identification des dangers et des événements déclencheurs et la définition, la détermination et l'évaluation des risques (fréquence, gravité) et leur hiérarchisation.
- les mesures de prévention techniques, psychologiques, médicales ... à établir pour éviter ou limiter le dommage ;
- les objectifs prioritaires à atteindre, les délais prévus et les responsables de réalisation ;
- les activités à effectuer et les missions à accomplir afin d'atteindre ces objectifs ;
- les moyens organisationnels, matériels et financiers à affecter ;
- les modalités de suivi, de vérification que la mise en œuvre des mesures correspond bien aux objectifs de prévention planifiés.

La planification des actions de prévention des risques professionnels est l'affaire du DRH, du service de médecine du travail, des préventeurs, du CHSCT, des managers qui auront à la mettre en œuvre, mais il faut aussi fortement impliquer dans le processus le personnel et ses instances représentatives de manière à ce qu'ils adhèrent aux axes d'actions prioritaires retenus, et en partagent les objectifs qui doivent être clairs et mobilisateurs.

Enfin, pour les plans de prévention d'envergure, il convient de mettre en place un dispositif de communication permettant, tout au long du projet, aux acteurs de l'entreprise de comprendre et d'accepter les changements à venir, ainsi que d'être informé sur l'avancement du projet. Cette **campagne de prévention** doit au début diffuser des messages simples et présenter les objectifs, les raisons, les enjeux du projet et ses grands traits afin qu'ils soient

compris par tous. Au cours de la mise en œuvre du plan de prévention, la communication doit aborder les détails, mais seulement déclinés par secteurs et niveaux de responsabilité.

- **La stratégie de prévention primaire** : combattre les risques à la source, est a priori plus efficace que celle de la prévention secondaire : en agissant sur les causes, elle a un impact radical et durable.

Toutefois, cela suppose :

- une connaissance approfondie des facteurs de risque : informations statistiques et données factuelles de retour d'expérience. Plus ces données sont lacunaires, parcellaires et peu fiables, plus les décisions de prévention primaire des risques sont arbitraires et inefficaces.
 - que le risque est causé par un déterminant modifiable techniquement (pour un produit cancérigène, y a-t-il un produit de substitution ?).
 - que l'effort économique soit supportable, d'autant que les coûts initiaux de prévention primaire sont souvent élevés et certains, les bénéfices souvent tardifs et incertains.
-
- **La stratégie de prévention collective** : est a priori plus efficace que celle de la prévention individuelle, car c'est celle qui limite le risque qu'il y ait le plus de victimes et dépend peu du comportement de chacun. Pourtant, le comportement individuel peut parfois mettre en échec la stratégie de prévention collective : les comportements à risque des travailleurs sont à la source d'accidents, même si le poste de travail possède des dispositifs de sécurité intrinsèque (déconnectés car jugés gênants ...) et malgré de bonnes conditions de travail. Les équipements de protection individuelle doivent être utilisés quand les autres moyens employés pour réduire le risque s'avèrent insuffisants ou impossibles à mettre en œuvre.

En effet, prendre des mesures collectives par priorité à des mesures de protection individuelle n'est pas réalisable ou suffisant dans certains cas :

- la protection collective n'est pas nécessairement infaillible (dysfonctionnement...), ce qui sera dangereux pour les travailleurs très exposés,

- la protection collective est inopérante lors de certaines opérations de maintenance ou d'essais qui s'effectuent hors du fonctionnement normal et sont soumises à de nombreux aléas ou situations inhabituelles,
 - les risques ne peuvent être évités ou suffisamment limités par des moyens techniques de protection collective ou par des mesures, des méthodes ou procédés d'organisation du travail (par exemple, travail à l'extérieur dans une exploitation forestière, intervention dans un environnement toxique ou contaminé, ...).
- **Une stratégie de prévention psychologique** : doit se mettre en œuvre de façon volontariste. Une prévention légale constamment renforcée, une prévention technique en constante amélioration grâce à des dispositifs de sécurité collective mieux conçus, une protection individuelle plus efficace avec des équipements toujours mieux adaptés, ont permis d'assurer une baisse constante de la fréquence des accidents du travail et de leur gravité, mais on assiste à un plafonnement des performances en matière de sécurité au travail : une prévention efficace des risques professionnels doit nécessairement prendre en compte le facteur humain et cet aspect n'est pas toujours suffisamment considéré par les préventeurs ; l'analyse comportementale est négligée souvent au profit de l'analyse de prévention technique traditionnelle.

Pourtant, l'implication des employés est à la base de la culture sécuritaire : Les « erreurs humaines » sont souvent révélées lors des expertises des accidents, ce qui confirme la nécessité d'une meilleure prise en compte des aspects comportementaux dans la stratégie globale de prévention : cela vise à créer une culture de sécurité, en identifiant les comportements à risque les plus fréquemment adoptés par les employés, en développant leur formation, leur sensibilisation, leur responsabilisation et leur implication lors des observations et des feedback.

Par ailleurs, dans un monde en pleine mutation et dans un contexte de compétition économique exacerbée, aux contraintes physiques traditionnelles se sont progressivement substituées des contraintes psychologiques. En effet, à mesure de la tertiarisation de l'économie ou les tâches intellectuelles et relationnelles deviennent primordiales, les problèmes de souffrance psychologique au travail (stress) apparaissent de plus en plus souvent, ce qui nécessite la mise en œuvre d'une stratégie de prévention psychologique et de moyens de prévention nouveaux.

Enfin, au delà de son impact sur la réduction des risques professionnels, une amélioration des conditions de travail est un facteur de motivation et de fidélisation du personnel car elle peut être perçue comme une reconnaissance. De mauvaises conditions de travail sont des facteurs de démobilisation, car alors l'entreprise apparaît comme méprisant les besoins fondamentaux de sécurité. Pour avoir des salariés fidèles, il est donc important d'examiner attentivement les conditions de travail qui peuvent nuire à leur motivation. Cette fidélisation des employés est rendue particulièrement nécessaire quand le marché de l'emploi est en pénurie pour certains métiers, souvent précisément ceux les plus dangereux.¹

¹ http://www.officiel-prévention.com/formation-continue-a-la-securité/detail_dossier_CHSCT.LE_10-06-2016 à 16h.

7- Les principes généraux de la prévention

La prévention des risques professionnels recouvre l'ensemble des dispositions à mettre en œuvre pour préserver la santé et la sécurité des salariés, améliorer les conditions de travail et tendre au bien-être au travail.

Une démarche de prévention des risques professionnels se construit en impliquant tous les acteurs concernés et en tenant compte des spécificités de l'entreprise (taille, moyens mobilisables, organisations, sous-traitance, Co-traitance, intérim, filialisation, implantation géographique multiple, présence de tiers externes comme du public ou des clients...).

Pour mettre en place une démarche de prévention, il est nécessaire de s'appuyer sur les neuf grands principes généraux (L.4121-2 du code du travail) qui régissent l'organisation de la prévention.¹

Les principes généraux que doivent respecter toutes les mesures de prévention sont les suivants :

a. **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.

b. **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.

c. **Combattre le risque à la source :**

¹ <http://www.inrs.fr/demarche/principes-generaux/introduction.html>. le 20-04-2016 à 21h55.

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.

d. **Adapter le travail à l'homme :**

C'est l'approche ergonomique par excellence ; le poste de travail et les conditions du 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 manuelle 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.

e. **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 performants 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.

f. **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.

g. **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. Par exemple, l'organisation du travail est un facteur important

dans la démarche préventive pour la suppression des risques dû aux manutentions manuelles.

h. 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.

i. 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 ont 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.

L'article L.230-5 stipule que le directeur départemental du travail, ayant constaté une situation dangereuse dans une entreprise, peut mettre en demeure le chef d'établissement de prendre toutes les mesures justifiées de prévention. C'est la procédure de mise en demeure de l'inspection du travail.²

² Nichan Margossian, Guide pratique des risques professionnels, édition Dunod, Paris, 2003, Pp47-48.

8- 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 des ses représentants peut être engagée lors d'un accident de travail.
- **Un enjeu économique** : réduire les couts 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.¹

¹ Auduberteau sabrina, Karine Gavino, la prévention des risques professionnels : hygiène et sécurité au travail, direction recrutement et protection sociale, octobre 2003, P07.

9- L'établissement d'un dialogue social au sein de l'entreprise :

Le risque social, pour l'entreprise, prend la forme de tensions génératrices de conflits et, de plus en plus, d'une tendance au désengagement personnel qui, quoique peu visible, n'en est pas moins extrêmement coûteux. Afin de conjurer ce risque, l'entreprise doit donc s'efforcer de répondre, autant qu'il lui est possible, aux attentes des salariés. Celles-ci, toutefois, sont devenues complexes et varient beaucoup d'un individu à un autre. Le dialogue social se justifie ainsi par la nécessité de mieux les appréhender et de susciter l'engagement des salariés par une politique sociale fondée sur la reconnaissance de leurs besoins. C'est en ce sens que le dialogue social constitue le fondement de la performance globale et durable de l'entreprise.¹

La prévention des risques professionnels et l'évaluation des risques s'appuient sur le dialogue constant et constructif entre l'employeur, les représentants des travailleurs et les travailleurs eux-mêmes.

Ce dialogue est la garantie d'une meilleure compréhension et d'un traitement efficace des risques professionnels.²

Négociation relative à la qualité et l'efficacité de dialogue sociale dans l'entreprise et l'amélioration de la représentation des salariés :

Le dialogue social joue ici un rôle déterminant : permettre aux salariés de mieux saisir la stratégie de l'entreprise, en quoi leur travail y participe et les perspectives qu'il ouvre. C'est ainsi que le dialogue social sera aussi pour les entreprises un puissant levier de compétitivité.

La qualité du dialogue social peut s'apprécier au travers de plusieurs critères : image sociale interne et externe de l'entreprise, évolutions des politiques sociales, innovation sociale, prise en compte des avis des représentants des salariés dans les projets de l'entreprise, fréquence et mode de règlement des conflits, prévention des contentieux...etc.

Il en est de même de son efficacité : effectivité de ce dialogue, concordance des thèmes abordés et des sujets essentiels pour l'entreprise et ses salariés, utilité pour les salariés comme pour les employeurs, niveau d'anticipation et de réactivité, capacité de résolution, simplicité de mise en œuvre...

¹ Hubert Landrier, le dialogue sociale facteur de performance de l'entreprise.

² Evaluer pour prévenir, comprendre pour agir, P07.

L'organisation du dialogue social dans l'entreprise doit parvenir à concilier sa fonction protectrice intrinsèque et la capacité des entreprises à s'adapter aux mutations économiques et sociales. Elle doit porter dans sa structure même cette capacité d'adaptation et d'anticipation.

Pour mener à bien ce projet, il faut sortir des cadres classiques et, au-delà de la nécessaire rationalisation du fonctionnement des instances représentatives du personnel, de l'information, de la consultation et de la négociation dans l'entreprise, faire en sorte qu'employeurs et salariés puissent, en confiance, discuter et adopter les règles les plus adaptées à leur situation. En recréant ainsi un espace de liberté et de dialogue dans l'entreprise et également dans la branche, il sera possible d'inventer une nouvelle articulation entre les enjeux individuels et collectifs et de redonner aux entreprises et aux salariés qui en font la force et la richesse les moyens de sortir de la logique de défiance pour faire face aux enjeux de la compétitivité, saisir toutes les opportunités qu'elle ouvre et promouvoir le progrès social. Un cap décisif pourra ainsi être franchi, démontrant que le dialogue social est un puissant facteur de modernisation de notre pays.

Trois objectifs complémentaires doivent être poursuivis :

- permettre à l'employeur et aux salariés, dans l'entreprise ou dans la branche, d'organiser par accord les structures, les thèmes et les modalités de dialogue social dans le respect de garanties individuelles et collectives fixées par la loi.
- accroître la capacité des salariés, notamment via les IRP, à s'approprier les problématiques économiques et sociales.
- créer ainsi les conditions pour que le dialogue social puisse constituer un facteur de croissance, de compétitivité et de progrès social pour l'entreprise.³

³ Mouvement des entreprises en France, négociation relative à la qualité et l'efficacité de dialogue sociale dans l'entreprise et l'amélioration de la représentation des salariés, décembre 2014, France, Pp 1/16.

Présentation de l'organisme d'accueil

Après avoir examiné dans l'approche théorique, la gestion budgétaire, il est question de l'examiner sur le plan pratique. Pour cela nous avons procédé à une étude pratique au niveau de la Sarl Bejaia logistique.

Section 01 :

Présentation de l'organisme d'accueil :

Dans cette section nous allons présenter la SARL BL « Bejaia Logistique » qui est notre cas d'étude, en abordant son historique, son état de facteur humain, ses différentes missions et activités et enfin ses différents services.

Historique :

À l'origine, la SARL BEJAIA LOGISTIQUE, avant d'avoir un statut juridique d'une SARL était un service parc et transport dans une autre entreprise de production d'eau minéral et boissons diverses nommée la Sarl IBRAHIM ET FILS « *IFRI* ». La création de ce service parc et transport remonte à l'année **2002**. Il a comme tâche d'assurer le transport de la marchandise produite par l'entreprise vers tous les coins du pays.

Au cours des années, la production de cette dernière augmentée, elle n'est plus limitée comme avant. Son système de distribution a lui aussi été touché par ses problèmes, et la Maintenance de ses moyens de transports coûtée très chère surtout dans la période hivernale. La Sarl « *Ifri* » s'est trouvée dans une situation très délicate. Elle se préoccupé du transport plus que l'amélioration de sa production principale qui est l'eau minéral et les boissons et la qualité de leurs produits. De peur que sa gamme se rabaisse sur le marché face à ses concurrents qui sont très nombreux la Sarl « *Ifri* » décida de décentraliser son service parc et transport et l'externaliser pour alléger la charges sur leurs ressources humaines et se focaliser sur sa production. Comme perspective, les gérants envisagent de créer une entreprise de transport pour éviter les coûts engendrés par l'utilisation de ces véhicules surtout dans la période hivernale, et avoir le droit de les louer. Cette entreprise qu'elle a nommé BEJAIA LOGISTIQUE (**BL**) et créer en mois d'octobre de l'année **2008**.

Au début, « BL » n'était qu'une petite entreprise qui se chargé seulement du transport de la marchandise de son entreprise mère. Au fil des années, elle s'est lancée et réalisa de très grands bénéfices, ce qui fait que son activité évolue au fur et à mesure que sa performance.

Elle est devenue une entreprise à part qui pense et agit par elle-même. Avec son parcours qui été inattendu l'entreprise a réussie de se transformé de la petite entreprise qu'elle été en 2008 à une moyenne entreprise, puis à une grande entreprise actuellement et seulement au long de six ans (06) petites années et cela grâce a sa bonne gestion.

Les objectifs de l'organisme :

La réalisation des objectifs de l'entreprise est relative a la mise en place de certains processus parmi lesquels, celui de la gestion par objectifs, presenter selon la classification suivante :

Classification par catégorie :

Les objectifs fixant visent l'amélioration sur le long terme de la situation sociale locorégionale, trois (03) axes sont définis :

Economique :

Développement de la région.

Amélioration des pouvoir d'achat.

Sociale :

Baisse du taux de chômage, par l'ouverture des postes de travail (900) et du niveau de la délinquance (violence, vol, etc.) dans la région.

Environnement :

Sont impact sur l'environnement est positif (aucun rejet toxique ou déchets polluants).

Classification a terme :

Il existe des objectifs stratégique (a long terme) et des objectifs opérationnel(a moyen et court terme) :

Les objectifs stratégiques :

Etre leader de son domaine (marché des eaux minérale et poissons divers)

Avoir plus de postes sur le marché international.

Assurer la durabilité de l'entreprise et l'évolution du marché des eaux minérale et poissons divers.

Les objectifs opérationnels :

Chaque responsable de service ou direction de la société, doit traduire les objectifs opérationnels aux plans d'actions.

Aspect financiers :

Amélioration de la rentabilité de l'entreprise.

Améliorer la trésorerie.

Augmentation des bénéfices.

Procédé a des extensions.

Aspect commercial :

Avoir une image de marque par la mise en place d'un bon plan marketing.

Augmenter les chiffres d'affaires par augmentation des ventes.

Etre compétitif sur le marché en améliorant le rapport quantité et prix.

Aspect production :

Chercher une meilleur production par :

la maitrise des outils de production.

La maitrise des couts.

Aspect approvisionnement :

Maitrise des achats en améliorant le rapport quantité prix

Développer et améliorer la gestion de stock.

L'organigramme de l'entreprise :

La structure organisationnel de la SARL Bejaia Logistique repose sur un model hiérarchique classique. L'organigramme suivant schématise la direction générale et les différents services de l'entreprise.

La direction et les différents et leurs rôles :

La Sarl « BL » est constitués d'une direction de trois structures : administration, maintenance et parc. Chacune de ses structures contient des services ou sous structures comme le montre l'organigramme de l'entreprise.

La direction :

Diriger par un directeur qui assure et applique les discisions prises lors des différents conseils d'administration. A l'instar d'autres centre de décisions générale de « BL » est poumon de l'ensemble de la société ou tout se cordonne et se décide pour tout ce qui a trait au quotidien et a la politique de gestion de l'entreprise.

La structure administration :

Cette structure est dirigée par un responsable administratif qui veille sur le fonctionnement des services qui appartient à cette première. Parlent des services qu'ils (personnel, comptabilité et facturation, approvisionnement), il y'a aussi une assistance de direction et un contrôleur de gestion qui sont aussi sous la délégation du responsable administratif, comme il y'a aussi le magasin qui appartient a cette structure.

Chaque personne se charge de certaines taches qui contribuent à l'évolution de la gestion dans l'entreprise et cela comme suit :

Le responsable administratif :

C'est le responsable direct sur les différents services de l'administration, il a comme responsabilité :

De faire la mise à jour des fichiers clients et fournisseurs.

D'assurer du bon déroulement des opérations d'achats selon les règles de concurrence entre fournisseurs.

De veiller est ce que le fichier des salaires soient a jours.

D'assumer l'établissement du chiffre d'affaires mensuel par le client et par secteur d'activité et de procédé à sa validation.

Transmettre à la hiérarchie un rapport mensuel d'activité du personnel.

Vérifier le travail de tous les salariés sous sa responsabilité et veiller a sa bonne exécution.

Assistance de direction :

C'est l'organe de réception, elle s'occupe de la saisie et de classement des dossiers importants et confidentiel, elle se charge des courriers départs et arrives, réception et enregistrement des appels téléphoniques et de les Transfer au concernes, pour une autre tache, elle se charge de la rédaction des procès- verbaux âpres chaque réunions.

Le contrôleur de gestion :

Il exerce un contrôle permanent sur les budgets de l'entreprise, il élabore la révision budgétaire et met en place les procédures d'utilisation optimale des ressources.

Le contrôleur de gestion réalise des budgets prévisionnels et élabore les outils nécessaires au suivi des résultats (tableaux de bord, indicateurs). En terme révision, il participe a la définition des objectifs de l'entreprise, a partir des éléments donnés par les services (achats et commerciaux).

1- Les données personnelles de l'échantillon

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

Age	Effectifs	Pourcentage
1-30	23	28,04%
31-40	39	47,56%
41-50	11	13,41%
51-60	9	10,97%
total	82	100%

Source : Enquête

D'après les données de ce tableau, on constate que la catégorie la plus interrogés durant notre enquête est la catégorie de 31ans à 40ans avec un pourcentage de 47,56% suivi par la catégorie des 21ans à 30ans avec 28,04% , puis la catégorie de 41ans à 50ans avec un pourcentage de 13,41%, en fin la catégorie de 51ans à 60ans avec un pourcentage de 10,97%.

Selon les chiffres obtenus dans ce tableau, on constate que l'entreprise « BL » privilégie la catégorie des jeunes avec 47,56% pour la catégorie de 31 a 40 ans et 28,04% pour la catégorie de 21 a 30 ans, parce que, ils sont très dynamiques, plus motivés et plus engagés, par contre la catégorie des plus âgées a s'avoir la catégorie de 41 a 50ans et la catégorie de 51 a 60ans sont plus proche de la retraite et en plus l'entreprise BL favorise les jeunes a travers la formation de cette catégorie pour assurer la stabilité et l'efficacité dans le travail.

Tableau N°2 : la répartition des enquêtés selon le sexe

Le sexe	Effectifs	Pourcentage
Masculin	79	96,34%
Féminin	3	3,65%
Total	82	100%

Source : Enquête

Selon les données mentionnées dans ce tableau, on constate que la majorité des enquêtés sont de sexe masculin avec un pourcentage de 96,34% tandis que le sexe féminin ne représente que 3,65% de l'ensemble des enquêtés.

Ces résultats peuvent être expliqués par plusieurs facteurs, on peut citer la nature du travail, dans le domaine de la prévention des risques professionnels qui demande un effort physique et plus adéquat aux hommes. Ce travail ne peut pas être exercé par les femmes, vu que l'entreprise BL est spécialisée dans le transport de la marchandise, et en plus la quasi-totalité des effectifs de cette entreprise sont de sexe masculin. Ce qui désavantage le sexe féminin.

Tableau N° 3 : la répartition des enquêtés selon l'ancienneté.

Ancienneté (ans)	Effectifs	Pourcentage
1 – 6	54	65,85%
7 – 12	20	24,39%
13 – 18	8	9,75%
Total	82	100%

Source : Enquête

Selon les données de ce tableau on relève que 65,85 des employés ont une expérience professionnelle entre 1 et 6ans, ensuite la catégorie de 7 a 12ans d'expérience avec un pourcentage de 24,39% et enfin la catégorie de 13ans à 18ans avec un pourcentage de 9,75%.

D'après les données de ce tableau on remarque que la majorité des enquêtés ont une ancienneté de 1 a 6ans au sein de l'entreprise « BL », cela est expliqué par le fait que l'ensemble des enquêtés de cette entreprise sont des jeunes qui ont plus de 21ans, et aussi la plupart des enquêtés sont pas des anciens au sein de l'entreprise « BL », ainsi que quelques enquêtés n'ont pas une stabilité au sein d'une seule entreprise.

TableauN°4 : la répartition des enquêtés selon e niveau d’instruction :

Niveau d’instruction	effectifs	Pourcentage
Primaire	11	13.41%
Moyen	35	42.68%
Secondaire	24	29.26%
Universitaire	12	14.63%
Total	82	100%

Source : Enquête

Dans ce tableau on remarque que le pourcentage le plus élevé est du niveau d’instruction moyen avec un pourcentage de 42,68%, suivie par le niveau secondaire avec un pourcentage de 29,26%, puis les employés de niveau universitaire avec un pourcentage de 14,63%, enfin les employés de niveau primaire avec un pourcentage de 13,41%.

On constate donc que la majorité des salariées ont un niveau d’instruction moyen, ce qui explique que la majorité des enquêtés de l’entreprise BL ont pas niveau éducatif suffisant et aussi un diplôme universitaire, on ajoutant aussi la nature du travail exercé par les enquêtés qui sont d’une majorité qui travail dans le parc, comme chauffeurs, et cela ne exige pas des diplômés et ainsi d’avoir des salariés qui ont un bagage de connaissance, mais leurs métiers exercées exige surtout la maîtrise de leurs travail, et cela a travers la formation que possède le salarié et aussi a travers l’expérience qui viens a de la stabilité du salariés au sein de l’entreprise.

Tableau N° 5 : la répartition des enquêtés selon le statut.

Statuts	Effectifs	Pourcentage
Cadres	9	10,97%
Agents de maîtrise	10	12,19%
Agents d'exécution	63	76,82%
Total	82	100%

Source : Enquête.

À partir de ce tableau, on constate que la majorité des interrogés occupent des postes d'exécutions avec un pourcentage de 76,82%, puis les agents de maîtrise avec 12,19%, et enfin les cadres avec un pourcentage de 10,97%.

On constate la majorité des salariées occupe des postes d'agents d'exécutions car l'entreprise BL se spécialise dans le transport de la marchandise et ainsi la majorité des enquêtées travaille dans le parc avec une totalité de 327 comme effectifs, par contre la minorité des enquêtés travaille dans l'administration avec un effectif de 23.

2-les donnés de la première hypothèse

Tableau N° 6 : la répartition des enquêtés selon leurs avis sur l'importance de la compétence afin d'éviter les risques professionnels.

Avis des agents	Effectifs	Pourcentage
Oui	80	97,56%
Non	2	2.43%
Total	82	100%

Source : Enquête.

Selon ce tableau, on constate que la majorité des enquêtés de l'entreprise « BL » donne d'importance à la compétence afin de réduire les risques professionnels avec un pourcentage de 97,56%, contre 2,43%.

On constate d'après les avis des employés de l'entreprise « BL » que la plupart d'entre eux compte sur leurs compétences afin d'évaluer et diminuer le taux de risque d'accidents de travail, la majorité écrasante des enquêtés déclarent que la compétence est considérée comme élément clé du salarié puisque grâce à leurs compétences acquises à travers leurs ancienneté et l'expérience au sein de l'entreprise « BL » que le salarié puisse connaître toutes informations et renseignements sur le métier exercé et tout cela lui permette de bien maîtriser et évaluer toutes formes d'accidents de travail rencontrés durant le travail.

Tableau N° 07 la répartition des enquêtés selon le subitement de la formation qui les aident à évaluer les risques professionnels.

Avis des agents Statuts	Oui		Non		total	
	F	%	F	%	f	%
Cadres	6	66,66%	3	33,33%	9	100%
Agents maîtrise	7	70%	3	30%	10	100%
Agents d'exécution	44	69,84%	19	30,15%	63	100%
Total	57	69,51%	25	30,48%	82	100%

Source : Enquête

D'après les données de ce tableau, on constate que 69,51% ont subit une formation, contre 30,48% qui n'ont pas suivi de formation au sein de l'entreprise.

Le taux des salarier des agents de maîtrise est de 70% qui ont subit leurs au sein de l'entreprise contre 30% qui n'ont pas accédées a une formation au sein de l'entreprise, ensuite la catégorie qui occupe le poste d'agents d'exécutions sont également subit une formation au sein de l'entreprise, avec un pourcentage de 69,84% contre 30,15% qui n'ont pas subit de formation. Enfin la catégorie des cadres avec 66,66% ont subit de formation au sein de l'entreprise, contre 33,33% qui n'ont pas suivi de formation au sein de l'entreprise « BL ».

D'après les résultats ce tableau on remarque que la majorité des salariés de BL donnent de l'importance a la formation, parce que la formation leurs permettent à connaitre toutes formes de risques professionnelles et aussi de bien maîtrisées leurs taches.

La majorité des employés affirment que la formation leurs aident a évaluer toutes sorte de risque professionnelles et diminuer le taux d'accidents de travail au sein de l'entreprise « BL »

Les agents doivent obligatoirement bénéficier d'une formation pratique et appropriée :

- lors de l'entrée en fonction,
- lors d'un changement de fonction ou de technique (risques nouveaux).
- en cas d'accident de service grave ou de maladie professionnelle,
- en cas d'accidents répétés,
- après un arrêt de travail suite à accident ou maladie professionnelle à la demande du Médecin de prévention.¹

¹ Dominique Antoine, prévention des risques professionnels, p19.

Tableau N°8 la répartition des enquêtés selon leurs avis sur l'importance de leurs s'avoir faire sur la connaissance de toutes formes d'accidents de travail.

Avis des agents Niveau D'instruction	oui		Non		total	
	F	%	F	%	F	%
Primaire	10	90,90%	1	9,09%	11	100%
Moyen	35	100%	0	0%	35	100%
Secondaire	19	79,16%	5	20,83%	24	100%
Universitaire	7	58,33%	5	41,66%	12	100%
Total	71	86,58%	11	13,41%	82	100%

Source : Enquête

Dans ce tableau on constate que 86,58% des salariées de l'entreprise BL disent que le s'avoir faire est utile dans leurs travail, contre 13,41% qui disent le contraire.

On remarque que toutes les salariées qui ont niveau d'instruction dont ce qui ont niveau moyen avec un pourcentage de 100% affirment que leurs s'avoir faire leurs permettent de connaitre toutes formes de risques professionnelles, suivi de ce qui ont niveau primaire avec un pourcentage de 90,90% qui affirment que leurs savoir est important durant le travail, contre 9,09% disent le contraire. Suivi de ce qui a un niveau d'instruction secondaire avec 79,16% contre 20,83% qui disent que leurs savoir faire ne leurs permettent pas de connaitre toutes formes de risques professionnelles. Enfin ce qui ont niveau d'instruction universitaire avec un pourcentage de 58,3% qui affirment que leurs s'avoir faire est important afin de connaitre et déterminer toutes formes d'accidents de travail, contre 41,66% disent le contraire.

La majorité des enquêtés de l'entreprise « BL » affirment que leurs savoir faire est doué leurs habitudes de exprimes et communiqués et entretenir leurs relations basées sur le respect, gérer le stresse et aussi préparer un plan de négociation afin de bien évaluer les risques d'accidents de travail.

Tableau N°9 : la répartition des enquêtés selon le rôle de l'expérience dans l'acquisition des connaissances sur les risques professionnels et l'ancienneté.

Avis des agents Ancienneté	Oui		Non		total	
	F	%	F	%	F	%
1an a 6ans	53	98,14%	1	1,85%	54	100%
7ans a 12ans	20	100%	0	0%	20	100%
13ans a 18ans	8	100%	0	0%	8	100%
total	81	98,78%	1	1,21%	82	100%

Source : Enquête

Selon les données de ce tableau, on constate qu'une majorité écrasante des enquêtés déclarent que l'expérience joue un rôle important dans l'acquisition des connaissances sur les risques professionnels avec un pourcentage de 98,78%, par contre 1,21% des employés disent le contraire.

On constate que les deux catégories de 7ans à 12ans et de 13ans à 18ans déclarent tous que l'expérience joue un rôle dans l'acquisition des connaissances sur les risques professionnels avec un pourcentage de 100%, et aussi la majorité de la catégorie de 1an à 6ans avec un pourcentage de 98,14%, par contre 1,85% disent le contraire.

Les employés de L'entreprise BL compte beaucoup plus sur l'expérience durant leurs travail afin dévaluer les risques professionnelles, la majorité des employés disent que le faite

d'avoir plus d'expérience dans leurs métiers exercées, toutes sa leurs permettent de connaître toutes formes de risques professionnelles et aussi trouver les solutions plus pertinente a diminuer le taux d'accidents de travail.

Tableau N° 10: la répartition des enquêtés selon le degré d'évaluation des risques professionnelles qui dû a la formation au sein de l'entreprise ou a la formation en dehors de l'entreprise.

Le degré d'évaluation statuts	Au sein de L'entreprise		En dehors de De l'entreprise		total	
	F	%	F	%	f	%
Cadre	8	72,72%	3	27,27%	11*	100%
Agents maitrise	6	46 ,15%	7	53,84%	13*	100%
Agents d'exécution	45	52,32%	41	47,67%	86*	100%
total	59	53,63%	51	46,36%	110*²	100%

Source : Enquête

Selon les données de ce tableau on constate que le degré dévaluation des risques professionnels selon les employés est dû à la formation au sein de l'entreprise avec un pourcentage de 53,63%, par contre 46,36% des employés disent que le degré d'évaluation des risques professionnels est dû à la formation en dehors de l'entreprise. On trouve en premier lieu la catégorie des cadre qui voient le degré d'évaluation des risques professionnels est dû à la formation au sein de l'entreprise avec un pourcentage de 72,72% et 27,27% en dehors de l'entreprise, suivie par la catégorie d'exécution qui voient le degré d'évaluation des risques professionnels au sein de l'entreprise avec 52,32% et 47,67% en dehors de l'entreprise, et enfin la catégorie de maitrise qui voient le degré de l'évaluation des

² Nb : * question a choix multiple, plusieurs réponses par les enquêtés.

risques professionnels est dû à la formation en dehors de l'entreprise avec un pourcentage de 53,84% contre 46,15% à la formation au sein de l'entreprise.

D'après ces résultats on constate que les employés de l'entreprise BL disent que le degré dévaluation des risques professionnelles est dû beaucoup plus à la formation effectuée au sein de l'entreprise, parce que l'entreprise BL donne d'importance à la formation pour permettre à ces employés de bien connaître toutes les formes de risques professionnels et aussi afin de bien comprendre la politique de prévention dans l'entreprise.

Tableau N° 11 : répartitions des enquêtés selon le degré d'influence de la compétence sur l'évaluation des risques professionnels.

Degré d'influence	Effectifs	Pourcentage
Grande	34	41,46%
Très grande	35	42,68%
Aucune	8	9,75%
Sans réponse	5	6,09 %
Total	82	100 %

Source : Enquête

Les données de ce tableau montrent que 42,68% des interrogées déclarent que la compétence a une très grande influence sur l'évaluation des risques professionnels en sein de l'entreprise « BL » suivi de 41,46% qui disent que la compétence a une grande influence, et ensuite 9,75% des employés disent que la compétence n'a aucune influence sur l'évaluation des risques d'accidents de travail, et enfin 6,09% n'ont pas répondu.

D'après les données de ce tableau on constate que la majorité des employés de l'entreprise « BL » disent que la compétence influence sur la réduction du taux d'accidents de travail, ainsi leurs savoir faire et leurs compétences permettent d'évaluer les risques professionnels durant le travail.

La compétence au travail dépend du risque concerné, par exemple un salarié qui est concerné par une activité de manutention manuelle, cela dépend à une formation de « gestes

et postures », tout sa aussi dépend des enquêtées de l'entreprise « BL » qui sont de majorité des transporteurs de marchandise, et pour cela il est obligatoirement d'avoir un permis de conduire du poids lourds pour avoir la maîtrise des camions et aussi être apte à toutes dangers rencontrés durant le travail.

Tableau N° 12: la répartition des enquêtés selon l'influence du travail d'équipe sur la réduction des risques d'accidents du travail.

Avis des enquêtés	Effectifs	Pourcentage
Oui	69	84.14%
Non	13	15.85%
Total	82	100%

Source : Enquête.

D'après les données de ce tableau on trouve que la majorité des enquêtées disent que le travail d'équipe influence sur la réduction des risques d'accidents de travail, avec un pourcentage de 84,14%, suivi de 15,85% qui disent le contraire.

Le travail d'équipe est l'une des éléments clés de la réussite des entreprises à travers son utilité, parce que il facilite la communication entre les salariés et ainsi la mutation des forces ce qui rend la tâche du salarié plus facile, et aussi il crée la complémentarité au sein du groupe de travail, ainsi il permet aux salariés de connaître leurs limites et aptitudes.

On ne constate que la plupart des employés de l'entreprise « BL » donne d'importance au travail d'équipe, ce qui leur permettent de créer un climat chaud et d'ambiance qui les aident à travailler dans de bonnes conditions et aussi leur permettent l'évaluation des risques d'accidents de travail et la réduction des accidents du travail au sein de l'entreprise, le travail d'équipe donne des solutions pour les enquêtés de l'entreprise « BL » afin de gérer toutes obstacles rencontrés durant leur travail et ainsi trouver des solutions plus adéquates pour accomplir la tâche comme il le faut et ainsi permettre de réduire le taux d'accidents du travail.

Tableau N13: la répartition des enquêtés selon l'importance de la motivation sur la réduction des accidents du travail.

Avis des agents	Effectifs	Pourcentages
Oui	74	90,24
Non	8	9,75
Total	82	100%

Source : Enquête

Selon les données de ce tableau, on constate que la majorité des enquêtés voient que la motivation est importante pour la réduction des risques d'accidents du travail avec un pourcentage de 90,24%, contre 9,75 qui disent le contraire.

D'après ces résultats, on remarque que la motivation est un facteur essentiel pour la réussite des entreprises, afin de permettre la réduction des accidents du travail au sein de l'entreprise BL. Plus que l'employé soit motivé plus qu'il puisse éviter les accidents, et plus le taux d'accident du travail baisse.

Dans sa théorie intitulé facteurs hygiènes et de motivation : H. Herzberg, distingue deux types de facteurs d'insatisfaction et satisfaction au travail, à savoir le facteur hygiène et celui de motivation. Il dit que ne fois les facteurs d'hygiène assurés les facteurs de motivation peuvent être remplis pour générer de la satisfaction dans le travail. En d'autres termes, il démontre scientifiquement que pour motiver l'Homme dans son travail, il faut satisfaire ses besoins d'estime et d'accomplissement de soi. Pour cela, il convient dans l'organisation de travail, de procéder à un enrichissement des tâches rendant le travail plus intéressant et valorisant pour le salarié.³

³ Laura mucha, motivation des salaries et la performance dans l'entreprise, mémoire de 1ere année master management stratégiques des organisations, université de champagne Ardenne, Reims, 2009/2010, p21.

Tableau N°14: la répartition des enquêtés selon la qualification de dialogue social au sein de l'entreprise.

Avis des agents Statuts	Communication interpersonnel		Communication de groupe		Total	
	F	%	F	%	F	%
Cadre	06	60%	4	40%	10*	100%
Agents d'exécution	42	48,27%	45	51,72%	87*	100%
Agents de maitrise	6	37,5%	10	62,5%	16*	100%
total	54	47,78%	59	52,21%	113*⁴	100%

Source : Enquête

Il apparait que, la majorité des enquêtés qualifient le dialogue social au sein de l'entreprise d'une communication interpersonnelle avec un pourcentage de 87,80%, tandis que 12,19% des enquêtés qualifient le dialogue social par une communication de groupe.

D'après ces données du tableau on remarque que l'entreprise « BL » accorde une très grande importance à la communication afin de réduire les risques d'accidents du travail que les employés sont exposés. En optant beaucoup plus en utilisant la communication interpersonnelle comme un moyen d'échange d'information, à travers la communication verbale et la communication non verbale entre les employées.

La plupart des enquêtées de l'entreprise BL ne donne pas d'importance à la communication de groupe et ils donnent d'importance beaucoup plus à la communication interpersonnelles et cela veut dire que chacun doit exposer ses besoins, on parle à leurs supérieurs directement.

⁴ Questions à choix multiples, plusieurs réponses par les enquêtées.

Tableau n 15 : La répartition des enquêtés selon le moyens de communication utilisés dans la mise en œuvre d'une politique de dialogue.

Moyens de communications	Effectifs	Pourcentage
Questionnaires	23	16,91%
Entretiens	46	33,82%
Réunions	62	45,58%
Sans réponses	1	0,73%
Autres	4	2,94%
Total	136*⁵	100%

Source : Enquête

Selon les données de ce tableau on constate que la réunion est le moyen le plus utilisé dans la mise en œuvre d'une politique de prévention avec un pourcentage de 45,58% et puis l'entretien avec un pourcentage de 33,82% et ensuite le questionnaire avec un pourcentage de 16,91%, et il y'a d'autres qui disent que la sensibilisation et briefing et affichage sont des moyens de communication utilisés aussi avec un pourcentage de 2,94%, et enfin 0,73% non pas répondus.

⁵ NB : question à choix multiple, plusieurs réponses par les enquêtés

Tableau N16 : la répartition des enquêtés selon les avis sur l'importance de l'établissement d'un dialogue au sein de l'entreprise dont ils travaillent afin de réduire les risques professionnelles.

Avis des agents statuts	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	f	%
Cadre	07	77,77%	2	22,22%	9	100%
Agents d'exécution	56	88,88%	7	11,11 %	63	100%
Agents de maitrise	9	90%	1	10%	10	100%
total	72	87,80%	10	12,19%	82	100%

Source : Enquête.

Selon les données de ce tableau on constate que 87,80% des employés affirment que l'établissement d'un dialogue sociale leurs permettent de réduire les risque professionnelles contre 12,19% qui disent le contraire.

On remarque que 90% des agents de maitrise disent que le dialogue social a un rôle important sur la réduction du taux de risques professionnels, contre 10% qui disent le contraire, suivi de ce qui occupent le poste d'agents d'exécutions 88,88% contre 11,11% qui sont contre, enfin les cadres avec un pourcentage 77,77% déclarent que l'établissement d'un dialogue sociale aident les salariées a réduire le taux d'accidents de travail, contre 22,22% qui disent le contraire.

Le dialogue social se justifie ainsi par la nécessité de mieux les appréhender et de susciter l'engagement des salariés par une politique sociale fondée sur la reconnaissance de leurs besoins. C'est en ce sens que le dialogue social constitue le fondement de la performance globale et durable de l'entreprise.

D'après les résultats obtenus dans ce tableau on voit que l'entreprise « BL » accorde une grande importance au dialogue sociale afin de permettre la circulation des informations entre les employés ainsi l'échange de l'information entre les employés et avec leurs supérieurs a travers la communication interpersonnelles ou bien la communication de groupe au sein de l'entreprise « BL », toutes cela leurs permettent de bien évaluer les risques d'accidents rencontrés durant le travail.

2- Interprétation des résultats :

Discussion de la première hypothèse :

L'analyse des résultats, nous a permis de dégager une idée générale sur l'objectif de notre recherche.

En ce qui concerne notre première hypothèse portant sur : « La compétence des agents joue un rôle primordial dans l'évaluation des risques professionnels au sein de l'entreprise BL. »

Les salariés de la Sarl Bejaia logistique confirment que le degré de l'influence de la compétence joue un rôle très important dans la réduction du taux d'accidents du travail.

On constate que 42,68% des interrogés disent que la compétence a un rôle très important, et 41,46% ont aussi indiqué que le degré d'influence de la compétence est grand, ce qui donne un total de 84,14% qui confirme l'importance que joue la compétence dans l'évaluation des risques professionnelles au sein de l'entreprise Bejaia logistique.

On conclut que l'entreprise « Bejaia Logistique » accorde une place importante à l'amélioration des compétences des salariés a travers les formations organisés a l'intérieur de l'entreprise ainsi les programmes de prévention organisé par le service HSE.

Discussion de la deuxième hypothèse :

Notre deuxième hypothèse qui consiste : « L'établissement d'un dialogue social à l'intérieur de l'entreprise et entre les salariés réduit les risques d'accidents du travail »

L'enquête du terrain et résultats obtenus a travers ces enquêtes nous a permis de confirmer que la majorité des interrogées confirment l'entreprise Bejaia Logistique donnent d'importance a l'établissement du dialogue sociale, 87,80% des salarié confirment que c'est a travers cette politique de dialogue sociale que l'entreprise puisse a évaluer les risques d'accidents de travail.

L'entreprise Bejaia logistique motive ces salariés a travers l'amélioration des conditions matériels et environnementaux disposé à la faveur des salariés et ainsi l'implication des salariés et leur compréhension des objectifs, c'est a dire les informés et aboutir les salaries de projet de changement organisationnel qui l'accompagne.

La richesse du dialogue sociale permet de améliorer les compétences des salariés ainsi créer un climat de travail qui aide les salariés à effectuer leurs tâches afin de maîtriser leur travail et cela leur permet de bien évaluer et réduire le taux d'accidents de travail.

Pour conclure on constate d'après les résultats obtenus durant notre enquête que notre deuxième hypothèse intitulée : « L'établissement d'un dialogue social à l'intérieur de l'entreprise et entre les salariés réduit les risques d'accidents du travail » est confirmée.

Conclusion :

La prévention des risques professionnels doit être conçue à différents niveaux du travail concret, en amont, pendant et après celui-ci. En effet nous avons dû constater qu'il existait des écarts assez importants entre le travail tel qu'il est conçu à priori et tel qu'il est réalisé véritablement et, qui d'ailleurs ont plusieurs origines dont, la variabilité, interne ou externe des processus physiques de la production ainsi que les contraintes dues aux caractéristiques des opérateurs, aléas et dysfonctionnement de la production.

Il s'agit de faire en sorte, et si possible, ces écarts soient réduits ; la sécurité et la santé au travail doivent être prise en compte comme partie intégrante de l'acte de travail et gérées comme telles.

En somme, il ne pourra y avoir de solution efficace en matière de prévention des risques professionnels, en dehors d'une réorganisation profonde du travail et des conditions du travail, visant des objectifs de qualité totale, s'inscrivant et s'appuyant sur l'ensemble des ressources de l'homme qui sont infinies s'il se sent motivé .¹

D'après notre enquête effectuée au sein de l'entreprise Bejaia logistique, on a constaté que cette dernière donne de l'importance à la démarche de prévention des risques professionnels afin de diminuer le taux d'accidents de travail et assurer la sécurité et santé des salariés à travers la formation des salariés au sein de l'entreprise et en dehors de l'entreprise et ainsi à travers l'amélioration des conditions de travail par des techniques, organisationnelles et humaines.

Le service HSE de sa part aussi joue un rôle important pour la sécurité des salariés de Bejaia Logistique et ainsi la protection des biens environnementaux et matériels de l'entreprise, à travers ses trois axes primordiaux : prévention, protection, et intervention.

L'entreprise Bejaia logistique à travers la politique du dialogue social, facilite la circulation des informations à travers la communication interpersonnelle et la communication de groupe, et cela permet l'échange des idées afin de trouver des solutions adéquates afin de bien évaluer les risques rencontrés par ces salariés.

¹ Abdelkader Semid, manuel de santé au travail, édition OMS-AFRO, Pp 147/148.

A travers notre enquête au sein de l'entreprise Bejaia on a constaté que cette dernière se contente des missions suivantes afin de bien mener sa démarche de prévention de ces salariés :

- Valider les programmes d'investissement.
- Garder ses clients fidèles et satisfaisants et essayer d'acquérir d'autres.
- Chercher à améliorer son système de distribution.
- Assurer un climat de travail favorable pour ses employés.
- Assurer la gestion de développement de la ressource humaine et des moyens matériels nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise.
- Assurer la gestion (conduite, exploitation et maintenance) et le développement de ses réseaux d'activités.²

Enfin conclure a notre sens ne veut pas dire clôturer un travail de recherche, bien au contraire, c'est marquer une prise de recul pour dégager les éléments essentiels de ce que nous considérons comme une première étape d'un travail pratique et théorique inachevés, portant sur l'impact de la prévention des risques professionnels sur les accidents du travail au sein de l'entreprise Bejaia Logistique et sur ce quelle bénéfice apporte pour les salariés et ainsi pour l'entreprise en générale.

² Document fournir par l'entreprise, consulté le 20/04/2016 a 14h06.

Conclusion

Liste bibliographique :

➤ Ouvrages méthodologiques :

1. ANGERS Maurice, Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines, édition Casbah, Alger, 1997.
2. FENNETEAU Hervé, enquête : entretien et questionnaire, éd Dunod, Paris, 2002.
3. GENEVIEVE Poirier Coutansais, Méthode de la recherche « le questionnaire ».
4. GRAWITZ Madeleine, méthode des sciences sociales, 11^{ème} Edition d'organisation, paris, 2002.

➤ Ouvrages sur le thème :

1. AROQ Etienne, Répartition des accidents du travail, édition Grisp, Paris, 1987.
2. FERRAND Sandrine, Gestion des accidents du travail, 2^{ème} édition GERESO, Le Mans, 2008.
3. HARLAY .A, Accidents du travail et maladies professionnelles, 3^{ème} édition Masson, Paris, 2000.
4. JULY Jean-Pierre, 2valuer les risques professionnels, édition AFNOR, Paris, 2003.
5. NICHAN Margossian, Guide pratique des risques professionnels, édition Dunod, Paris, 2007.
6. SEMID Abdelkader, Manuel de santé de travail, édition OMS/AFRO, Alger, 2001.

➤ Web bibliographie :

1. www.officiel-prevention.com
2. www.inrs.fr
3. www.future.sciences.com
4. www.news80.com
5. <http://www.ILOCIS.org>

AUDUBERTEAU Sabrina, Karine Gavino, la prévention des risques professionnels : hygiène et sécurité au travail, 2003. (PDF).

ERIC sellier, le dialogue social, un élément de la performance de l'entreprise, avril 2003. (PDF).

Michel Lateutre-Zinoun, l'expérience et les compétences peuvent-ils se transmettre ?, biennale internationale de l'éducation, de la formation, Paris, juillet 2012. (PDF).

Mouvement de l'entreprise en France, négociation relative a la qualité et l'efficacité de dialogue sociale dans l'entreprise et l'amélioration de la représentation des salariés, décembre 2014, France.

J. Amadiou, dialogue social, université de Paris, avril 2003. (PDF).

ILES Farida, séminaire eau Afrique du nord, stratégie pour la sécurité et la santé au travail, Espagne, 20/24-04-2015. (PDF).

Santé –sécurité au travail dans les fonctions publiques, évolution de la prévention des risques professionnels. (PDF).

Fondamentaux de la prévention, aide mémoire, INRS, 2010. (PDF).

Guide pour les PMI et PME, évaluation des risques professionnels, INRS. (PDF).

Centre de gestion, fonction publique territoriale, haut Alpes.

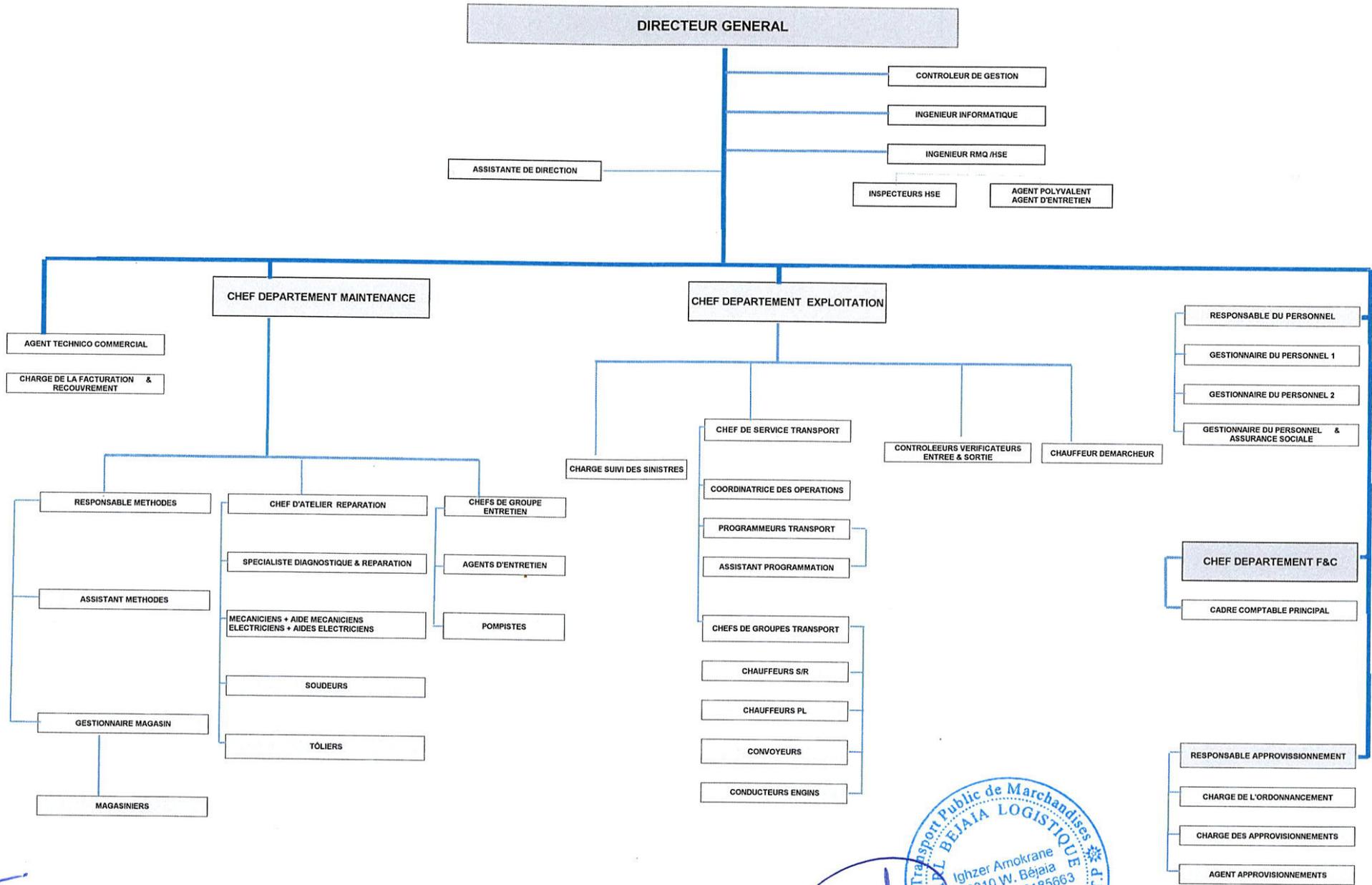
Dominique Antoine, prévention des risques professionnels. (PDF).

➤ **Dictionnaire :**

Dictionnaire de français, Larousse, France, 1997.

➤ **Documentation :**

Document fourni par l'entreprise « BL ».



J. UNNAS
AKLT

DJEBARA
Kamel

Transport Public de Marchandises
SARL BEJAIA LOGISTIQUE
Ighzer Amokrane
06010 W. Béjaïa
R.C.N. 07 B 0185663
Tél 034 35 12 66
Fax 034 35 12 32
Association d'Engins & Matériels T.P.

Université De Bejaia

Faculté Des Sciences Humaines Et Sociales

Département Des Sciences Sociales

Option ; Sociologie De Travail Et Des Ressources Humaines

Questionnaires distribués aux différentes catégories socioprofessionnelles

Le thème :

« L'impact de la prévention des risques professionnels sur les accidents du travail. »

Cas pratique : Sarl Bejaia logistique.

Réalisé par :

encadré par : Mr Ali Mati

Mr: Halfaoui Tarik.

Mr. Mati Ali

Mr: Haidou Ameziane.

Madame, Monsieur:

Dans le cadre d'élaboration d'un mémoire de fin d'études concernant le thème cité en haut, je sollicite votre collaboration à travers vos réponses a ce questionnaire qui est strictement anonyme, vos réponses nous permettons de rassembler des points important qui nous aideront à continuer notre recherche, je vous pris de répondre convenablement au questions posées, nous vous remercions d'avance pour votre précieuse collaboration.

Merci de votre coopération.

I. Les caractéristiques personnelles :

1. Age :ans.

2. Sexe : masculin

Féminin

3. Ancienneté : ans.

4. Niveau d'instruction :

Primaire

moyen

Secondaire

universitaire

5. Statut :

Cadre

agent de maîtrise

Agent exécution

La compétence des agents au sein de l'entreprise :

1. Est-ce que la compétence est importante pour les agents afin d'éviter les risques d'accidents de travail ?

Oui

Non

2. Est-ce que le fait d'être compétent peut réduire les accidents du travail ?

Oui

Non

3. Avez-vous subit d'une formation qui vous a aidé à évaluer les risques d'accidents de travail au sein votre entreprise ?

Oui

Non

4. Est ce que votre savoir faire permet de connaitre toutes les formes d'accidents de travail que vous rencontrer dans la réalisation de votre travail ?

Oui

Non

5. Est ce que votre expérience joue un rôle dans l'acquisition des connaissances sur les risques professionnels ?

Oui

Non

6. Est ce que vous participez dans les programme organisé par l'entreprise en vue de la prévention au risques professionnels ?

Oui

Non

7. Le degré d'évaluation des risques professionnels au sein de l'entreprise est dû ?

- De la formation au sien de l'entreprise

- De la formation en dehors de l'entreprise

- Autres

.....
.....
.....

8. Comment pouvez-vous mesurer l'influence de la compétence sur l'évaluation des risques professionnels ?

.....
.....
.....

9. Pensez vous que le travail d'équipe vous aide à réduire les risques professionnel au sein de votre entreprise ?

Oui

Non

10. Est ce que le bien être au travail vous aide à gérer les différents risques que vous rencontrer dans votre travail ?

Oui

Non

11. Est ce que la motivation pour vous joue un rôle dans la réduction des accidents de travail ?

Oui

Non

II. L'établissement d'un dialogue social au sein de l'entreprise :

1. Afin de réduire les risques d'accidents du travail, Comment pouvez-vous qualifier le dialogue social au sein de l'entreprise ?

-communication interpersonnelle.

-groupe.

2. Lesquels de ces moyens de communication utilisés dans la mise en œuvre d'une politique de dialogue afin de réduire les risques d'accidents du travail ?

- Entretien

- Questionnaire

- Réunion

- Autres.....

3. Est-ce que l'entreprise accorde une importance à la communication afin de réduire les risques d'accidents du travail ?

Oui

Non

4. Selon vous est ce que l'établissement d'un dialogue social au sein de votre entreprise permet la réduction des risques d'accidents de travail ?

Oui

Non

5. Est-ce que les relations formelles avec vos collègues de travail vous aident à réduire les risques d'accidents de travail ?

Oui

Non

6. Est-ce que le climat social joue un rôle important dans la réduction des risques d'accidents du travail ?

Oui

Non

Annexes

Chapitre I

Cadre

méthodologique

La partie pratique

Chapitre II

Les risques d'accidents du travail

Chapitre III

La prévention des risques professionnels

Chapitre IV

Présentation de l'organisme d'accueil

Chapitre V
Analyse et
interprétation
des résultats

Conclusion

Liste bibliographique