

UNIVERSITE ABDE RAHMANE MIRA DE BEJAIA
FACULTE DES SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES
DEPARTEMENT DES SCIENCES SOCIALES



MEMOIRE DE FIN DE CYCLE

En vue de l'obtention d'un diplôme de master

Option : Sociologie du Travail et des Ressources Humaines

**Thème : La prévention des risques professionnels au sein de
l'Entreprise TRANSBOIS**

Réalisé par :

M^{lle} ARMANDO Costa Ligia

M^{lle} BIAGUE Nunela Augusto

Encadré par :

M^r AMEUR Smail

ANNEE UNIVERSITAIRE

2014-2015

Remerciements

Nous remercions Dieu le tout puissant de nous avoir donné la force, la volonté et le courage à mettre en lumière ce modeste travail.

Nos profonds remerciements à notre promoteur AMEUR Smaïl qui nous a aidés avec ses précieux conseils et ses orientations tout au long de notre travail.

A monsieur HADDARBACH Bachir de nous avoir aidé et orienter au niveau de l'université ;

Nos remerciements s'adressent également à tous les personnels de l'Entreprise TRANSBOIS de Bejaia.

Dédicace :

Je tiens à dédier cet humble travail :

*A mes parents qui ont tant veillé à mon éducation et qui m'ont
donné un modèle de labeur et de persévérance*

A mes frères et sœurs pour leur aide et leur soutien

A mon encadreur Mr AMEUR Smaïl pour avoir m'encadré

*A Mr AISSANI Mohand pour avoir accepté de m'orienter au
sein de l'entreprise et d'avoir facilité mon intégration*

A mes chers amis

*A tous ceux qui ont contribué de près ou de loin dans la
réalisation de ce présent travail*

ARMANDO Costa Lígia

Dédicace

Je dédie ce modeste travail a mes chers parents ma profond reconnaissance pour tout ce qu'ils ont pu m'offrir, pour leur souhait me voir réussir dans mes étude

A mes frères et sœur qu'ont jamais cessés de m'encourager dans la poursuite de mes études, ma mère qui a été a mes coté durant toute ma vie.

A tous mes amis (es) de prés et de loin, qui m'ont soutenu pour réaliser ce modeste.

A Mr AISSANI Mohand pour avoir accepté de m'orienter au Sein de l'entreprise.

Biague

Liste d'abréviations :

AT	Accident de travail
MP	Maladie Professionnelle
OIT	Organisation International de Travail
ANACT	Agence National d'amélioration de Condition de Travail
ARACT	Agence Régionale d'amélioration de Condition de travail
CRAM	Caisse Régionale d'Assurance de Maladie
CHSCT	Commission d'Hygiène-Sécurité et de Condition de Travail
ANACT	Agence Nationale d'Amélioration de Condition de Travail
TMS	Troubles musculo-Squelettiques
EPC	Equipement de Protection Collective
INRS	Institut Nationale de Recherche et de Sécurité
ECCA	Commuté Européenne du Charbon et de l'Acier
SNL	Société Nationale des Lièges
SNIB	Société Nationale des Industries du BOIS
SNLB	Société Nationale des Lièges et du Bois
ANL	Entreprise Nationale de Liège
ENATB	Entreprise Nationale d'Achat et Transformation des Bois
ENAQSA	Entreprise Nationale des Article Quincailleries Serrurier
ANMGP	Entreprise Nationale de Menuiserie Générale et de Préfabriqué
ENATB	Entreprise Nationale de Transformation de Bois
W.M	WOOD MANUFACTURE
PDG	Le Président Directeur Général
SMG	Généraux Service Moyen
SPA	Société é par Action

Liste des tableau:

N°	Titre de tableau	page
01	Effectif permanent (CDI) et contractuel (CDD)	98
02	Répartition des accidents de travail selon l'année	102
03	La répartition selon le sexe	106
04	La répartition selon l'âge	107
05	La répartition des effectifs selon le niveau d'instruction	108
06	La représentation des effectifs selon la catégorie socioprofessionnelle	108
07	La représentation des effectifs selon la situation familiale	109
08	La représentation des effectifs selon l'ancienneté au travail	110
09	La représentation des effectifs selon l'année de recrutement	110
10	La représentation des effectifs selon le respect des normes et consignes de travail	111
11	La représentation des effectifs selon la représentation de la qualité de vie au travail	111
12	La représentation des effectifs selon des difficultés rencontré lors d'exécution des taches	112
13	La représentation des effectifs selon les causes de ces difficultés	112
14	La fréquence de respect aux normes et consignes de l'entreprise selon l'Age	113
15	La fréquence de respect aux normes et consignes de l'entreprise selon la catégorie socioprofessionnel	114
16	La fréquence des causes des risques professionnels selon l'existence des contrôles de sécurité	115
17	La fréquence d'âge selon la confrontation aux accidents de travail de nos enquêtés	116
18	La représentation des effectifs selon les types d'accident rencontré par les enquêté	117
19	La fréquence d'âge selon la confrontation aux maladies professionnelles	118
20	La fréquence d'âge selon le choix préférer au travail	119
21	Les causes des maladies rencontrées par les enquêtés au travail	120
22	Le statut professionnel des enquêtés au travail selon les conditions de	120

Listes des tableaux

	travail	
23	Le type d'ambiance de conditions rencontrées par les enquêtés au travail selon l'existence des maladies	122
24	Les maladies les plus fréquents	123
25	Les postes les plus risqués	124
26	La fréquence de la situation familiale selon l'accident de travail	124
27	La représentation des effectifs selon les moyens préventifs plus pratiqué au sein de l'entreprise pour diminuer les accidents du travail	125
28	La représentation des effectifs selon l'aide d'expérience professionnel dans la prévention de risques	126
29	Comment l'expérience professionnel aide dans la prévention des risques	127
30	La représentation des effectifs selon le bénéfice de formation d'hygiène et sécurité	127
31	La représentation des effectifs selon la formation sur le premier secours	128
32	33: La représentation des effectifs selon sentiment d'insécurité lors d'exécution des taches	129
33	34 : Le statut professionnel des enquêtés au travail selon le risque rencontré leur d'exécution de tache	130
34	35: Le statut professionnel des enquêtés au travail selon les types des risques pensez encourir par les travailleurs pendant l'exécution de taches	131
35	La représentation des effectifs selon les mesures de prévention suggéré par les enquêté	132

Listes des figures

N°	Liste de figure	page
01	Les étapes d'évaluation des risques	54
02	Organigramme générale de l'entreprise TRANSBOIS Bejaia	92
03	Organigramme de direction maintenance	96
04	Organigramme de Direction de production	97
05	Répartition des accidents de travail selon l'année 2008 jusqu'avril 2015	103

Sommaire

Sommaire

- La liste des abréviations.
- La liste des tableaux
- La liste des figures

Introduction générale.....I

Partie théorique et méthodologique.

Chapitre I: Le cadre théorique de la recherche.

Introduction.....6

1. Les raisons du choix du thème.....6
2. Les objectifs de la recherche.....6
3. Les études antérieures.....7
4. Problématique.....16
5. Les hypothèses20
6. Définitions des concepts clés.....21
7. La méthode et la technique utilisée.....25
8. Le choix d'échantillon.....29
9. Avantages et obstacle de l'enquête :.....29
10. Les conditions de déroulement de la recherche30

Chapitre II : les conditions de travail

Introduction.....33

1. Typologie des conditions de travail :33
2. Les enjeux des conditions de travail34
3. Facteur des conditions de travail.....35
4. Les conditions d'ambiance physique du travail :.....40
5. La charge physique et la charge mentale.....42
6. Analyse des conditions de travail.....43
7. L'organisation de travail.....44

8. Les acteurs d'amélioration de condition de travail et prévention des risques professionnels.....	46
---	----

Chapitre III : Risque professionnel

Introduction.....	53
--------------------------	-----------

1. Les facteurs de risque professionnel.....	53
2. Les catégories de risques.....	57
3. Les accidents du travail.....	59
4. Les maladies professionnelles.....	63

Chapitre III : La prévention des risques professionnelle

Introduction	67
---------------------------	-----------

1. Principe généraux de la prévention.....	67
2. Les objectifs et les enjeux	68
3. Les politiques de prévention	68
4. Les mesures de la prévention.....	71
5. Les protections contre les effets de risques.....	75
6. Les classifications de la prévention des risques professionnels.....	78
7. Les étapes d'une démarche de prévention des risques professionnels.....	81
8. L'analyse des accidents de travail.....	82

Partie pratique

Chapitre V: la présentation et fonctionnement de l'entreprise TRANSBOIS

Introduction	87
---------------------------	-----------

1. La présentation de l'entreprise TRANSBOIS.....	87
2. Organisation de l'entreprise TRANSBOIS.....	93
3. Les procédures d'ajustements de SRH au sein de l'Entreprise TRANSBOIS.....	98
4. Les risques et les accidents de travail au sein de l'entreprise TRANSBOIS.....	102
5. Présentation d'un préparateur de colle exposé à un risque de travail mortel.....	104

6. Chapitre VI : L'analyse des données recueillies

Introduction	106
1. Dépouillement et constat des résultats.....	106
2. Interprétation des résultats	132
3. Améliorations souhaitées par les employés.....	133
Conclusion générale.....	136
Liste bibliographique.....	139
Annexes	

Introduction générale

Introduction générale

D'importants progrès ont été réalisés depuis un demi-siècle en matière de prévention de la santé et de sécurité au travail mais ce n'est que depuis une dizaine d'années que l'attention des pouvoirs publics, des partenaires sociaux et des organismes de prévention et de santé au travail s'est particulièrement attachée à la notion de prévention des risques professionnels dans les entreprises privées et les établissements publics. L'évolution de la nature des risques professionnels (corrélativement à l'évolution technologique), les progrès des connaissances sur les facteurs de risques et l'accroissement de la sensibilité aux risques sanitaires (sang contaminé, encéphalopathie spongiforme bovine, amiante,...), industriels et écologiques ont contribué à la perception du fait que la santé et la sécurité au travail constituent un véritable problème de santé publique.

Comme d'autres fonctions de l'entreprise, la prévention gagne au décloisonnement des différents services, par exemple, la conception (bureau d'études et méthodes...), les fonctions marketing et achat sont souvent pris en charge par des services situés très loin du lieu de production, de fabrication ou de conditionnement, pourtant, l'impact de leurs décisions est important sur l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail. La prévention n'est donc pas la seule affaire des chargés de prévention, chacun est impliqué individuellement dans sa propre mission mais aussi collectivement.

Les conditions de travail regroupent beaucoup de paramètres : matériels, physiques, moraux en termes de risques, et de nombreux critères doivent être pris en comptes comme la pénibilité de travail, les risques d'accidents de travail, le bruit, la chaleur, ou le froid... En outre les entreprises ont des obligations de procurer à leurs employés des conditions de travail décentes et propices à un bien-être physique et mental, ainsi qu'à une meilleure productivité qui bénéficiera au final à l'entreprise.

Les salariés ont aussi besoin de bonnes conditions de travail et moins des risques liés à leur type d'emploi. Cela peut signifier de la quiétude pour favoriser la concentration, un accès faciles aux autres membres de l'équipe, un bon éclairage, des machines bien appropriés, des équipements de sécurité, une bonne qualité de l'air (air frais, circulation), et un confort thermique adéquat (température de la pièce confortable, pas de courant d'air).

En effet, de nombreux risques existent dans l'environnement physique, économique et social de l'homme au travail, ces risques connaissent un rythme élevé de croissance et leur complexité devient importante. Leurs incidences économiques et sociales sont variées et multiples. Donc « *le risque professionnel apparaît non seulement comme un élément matériel extérieur provoquant une atteinte corporelle au travailleur, mais également comme une notion théorique posant un problème à la pensée juridique et à son objectivation, car il est en rapport avec tous les facteurs professionnels exogènes ou endogènes intervenant dans la vie professionnelle des victimes* »¹. Généralement, les accidents du travail constituent des risques en rapport avec les problèmes de santé des travailleurs, une population active et productive. Alors toute atteinte sur le lieu de travail implique une incidence économique sur le revenu du ménage et sur l'entreprise qui l'emploie.

La prévention doit être intégrée dans le processus de fonctionnement normal de l'entreprise, à tous les niveaux.

Les projets de l'entreprise (investissements, qualité, environnements) sont autant d'opportunités dans lesquelles la prévention doit trouver sa place. Elle a tout intérêt à se situer dans le processus de réflexion plutôt que d'intervenir après, une fois les projets en phase d'application.

Alors, la prévention des accidents du travail permet d'améliorer non seulement les taux d'activité de la population en âge de travailler et l'état de santé des travailleurs, mais aussi la compétitivité des entreprises.

Selon ce constat sociologique, nous avons choisi une étude ayant pour thème «la prévention des risques professionnels au travail » au sein d'une entreprise publique algérienne qu'est l'entreprise TRANSBOIS de Bejaia. Ce présent travail est présenté en deux parties complémentaires: Une partie théorique et une partie pratique.

La partie théorique est composée de quatre chapitres, le premier sera consacré pour le cadre méthodologique sur les raisons de choix du thème et les objectifs, la problématique, les hypothèses, ainsi pour la méthode et la technique utilisée. Le deuxième portera sur les conditions de travail. Le troisième contiendra sur les risques

¹ ABDEL-HALIM BERRETIMA, « Stratification sociale et catégorisation des risques: la vie entre risquedimensionnel et risque professionnel », Revista Pos ciências Sociais-São Luis, V.5, n. 9 /10, Jan.dez. 2008, p. 65.

professionnels, accidents et maladies professionnelles. Enfin le quatrième portera sur la prévention des risques professionnels.

La partie empirique contient deux chapitres : le premier comprend une présentation globale de l'entreprise TRANSBOIS de Bejaia à travers son organisation, ses missions, et les moyens humains qui la composent. Et le deuxième chapitre présentera notre enquête, il s'agit de l'analyse et l'interprétation des résultats. Enfin nous terminerons notre travail par une conclusion générale.

Partie pratique

Chapitre I: cadre méthodologique de la recherche

Chapitre I : Le cadre théorique de la recherche.**Introduction :**

Dans ce premier chapitre nous allons présenter le cadre théorique de notre recherche, dont lequel on va commencer par les raisons et les objectifs du choix du thème, ensuite on va passer aux études antérieures, après c'est la problématique et hypothèses et enfin on va terminer par l'analyse des concepts.

Malgré la diversité des thèmes, nous avons choisi la prévention des risques professionnels au sein de l'entreprise TRANSBOIS pour les raisons suivantes :

1. Les raisons du choix de thème :

Les raisons ayant motivé notre choix du thème : « La prévention des risques professionnels dans l'entreprise » est comme suit :

- Le TRANSBOIS est un milieu où les salariés sont confrontés aux différents risques ;
- La connaissance de divers dispositifs mise en place par TRANSBOIS en fonction de la prévention de risque ;
- Acquérir de nouvelle connaissance sur la vie professionnelle ;
- D'avoir la connaissance dans la gestion de ressources humaines ;

2. Les objectifs de la recherche :

L'objectif de cette recherche est celui de chercher des moyennes mises en place pour la prévention des risques auxquels les salariés sont confrontés dans l'exercice de leur activité au sein de l'entreprise TRANSBOIS.

Cette recherche a pour but d'explorer et de comprendre, selon une approche sociologique, le quotidien des travailleurs au sein de l'entreprise.

- Connaître le rôle de cette entreprise dans la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles ;
- Faire connaître les sources de l'accident du travail et les maladies professionnelles et leurs conséquences sur les travailleurs ;

- Démontrer la réalité des conditions de travail existant au sein des entreprises Algériennes ;
- Appliquer nos connaissances théoriques acquises durant notre cursus universitaire sur le terrain ;
- Approfondir nos connaissances surtout dans le domaine de la sociologie du travail, des ressources humaines à travers les investigations et les résultats de notre enquête de terrain ;

Les études antérieures:

Chaque enquête en science sociale porte sur un phénomène ou sur un thème bien particulier, bien défini. Le chercheur est dépendant de son thème et il est exigé de tracer ses limites et frontières pour ne pas le confondre avec d'autres thèmes et pour mieux le maîtriser.

Nombreuse sont les études qui ont étudié le phénomène des risques professionnels. On trouve que la majorité des thèmes abordés par les chercheurs sont des sujets qui ont déjà été traités.

Ces travaux nous donnent la possibilité de construire un cadre théorique riche qui est la base de toute recherche scientifique, et parmi les études qui ont été déjà faites auparavant sur les risques professionnels on trouve les études suivantes :

1/ l'exposition aux risques professionnels, intégrer organisation du travail et prévention :

La première étude porte sur les conditions d'exposition aux risques professionnels, cette recherche a été réalisée par un groupe de travail appartenant au réseau de l'Agence Nationale d'Amélioration de Conditions de Travail et l'Agence Régionale de l'Amélioration de Conditions de Travail (ANACT-ARACT), sous la direction de Michel Berthet, responsable du département Santé et Travail à l'ANACT et d'Anne-Marie Gautier, chargée de mission à l'ARACT, en France.

L'enquête sur terrain a été menée en 2000, avec des chefs d'entreprise, des médecins du travail, des ingénieurs et contrôleurs de préventions de Caisses Régionales d'Assurance maladie (CRAM) des ingénieurs de sécurité, des consultants ergonomes,

des inspecteurs du travail et des membres de Comités d'Hygiène-Sécurité et des conditions de travail (CHSCT) en utilisant comme technique de recherche la méthode qualitative, l'observation et les entretiens collectifs et/ou individuels ce travail été menés dans des lieux différents : un société d'entretiens d'espaces verts, ne usine de fabrication d'appareils électroménagers, un atelier d'emboutissage, un laboratoire de recherche, un service d'exploitation d'une entreprise de génie climatique, une aciérie, un atelier de moulage de jambon en France.

La recherche a pour objectifs d'aider les chefs d'entreprise, c'est à dire ceux qui ont la responsabilité de l'organisation de la prévention dans l'entreprise, les professionnels de la prévention. A ce sujet Michel Berthet et Anne-Marie Gautier déclarent que « notre ambition vise ainsi à renforcer un maillon généralement faible de la prévention et donner par la une plus grande légitimité à l'action des professionnels qui ont ouvert cette voie»¹

Cette recherche est divisée en deux grandes parties : la première partie porte sur les conditions d'exposition aux risques professionnels et contient à son tour trois chapitres : le premier chapitre traite les évolutions récentes du travail (des évolutions technique, des évolutions organisationnelles et les évolutions de la réglementation). Le deuxième chapitre propose de mieux les connaître grâce au recours à différents objet d'analyse ou descripteurs, enfin le troisième chapitre fait l'inventaire des ressources et moyens nécessaires pour analyser ces conditions d'expositions dans le but de produire une meilleure connaissance de celle-ci.

La seconde partie traite l'organisation de la prévention, elle est subdivisée en trois chapitres : le quatrième chapitre développe comment l'entreprise peut intégrer cette approche des conditions d'exposition aux deux autres approches (technique et médicale) et crée les conditions nécessaires pour qu'elles deviennent complémentaires et indissociables.

Le cinquième chapitre traite la manière dont l'entreprise passe de l'identification de risques à une évaluation des risques (au sens de la réglementation), ensuite le sixième chapitre qui suggère une conduite de projet qui précisera l'ensemble du processus amont et aval à l'évaluation du risque. Ce dernier attire l'attentions sur une programmation des

¹ BERTHET Michel et GAUTIER Anne-Marie, L'explosion aux risques professionnels, intégrer organisation du travail et prévention, Ed liaisons, Paris, 2000, p.10

actions de prévention en rapport avec les différents projets de l'entreprise, mais aussi sur la nécessité d'actions immédiates lorsque l'analyse des risques met en évidence des situations qui ne peuvent être prolongées, compte tenu du niveau de risque observé, et finalement le septième qui est une conclusion qui s'intitule «comment aller plus loin».

Dans l'interprétation des résultats collectés sur le terrain les deux auteurs cités ci-dessus ont commencé d'abord par les conditions d'information préalable du personnel : les conditions de réalisation des entretiens avec les salariés, les conditions d'observation des situations de travail, l'organisation des validations et de la restitution, le suivi par les instances représentatives du personnel (CHSCT) et enfin par les modalités de construction de solutions de prévention.

Une politique de prévention repose sur une bonne connaissance de réglementations et des normes vis-à-vis desquelles l'entreprise doit se mettre en conformité, cela signifie que la réglementation et les normes orientent la recherche dans les nombreuses situations de danger grave et imminent, ainsi facilitent la mise en œuvre d'évaluation de risque à effets différés dans le temps.

Mais parfois, même dans des cas bien repérés où les normes et les procédures existent depuis longtemps, leur respect pose problème, leur application s'oppose à d'autres exigences s'exerçant dans les services ou directement sur les salariés. Les arbitrages induits peuvent alors s'exercer au profit de la performance, (délais, qualité) et au détriment de la sécurité.

Les visites des lieux de travail par le médecin du travail, dans le cadre de sa mission de tiers-temps, permettent de rechercher les causes de pathologies constatées et de proposer, outre des mesures d'adaptation de mode opératoire, des études à entreprendre et des transformations de postes de travail.

Par ailleurs, comprendre ce qui à terme plus ou moins lointain peut arriver à la santé des salariés, exige de garder des traces d'expositions passées et des améliorations réalisées.

Pour toutes ces raisons, l'approche de rapport/travail est indispensable à l'amélioration d'une politique de prévention.

Les deux auteurs démontrent que la prévention des risques professionnels pouvant se concevoir comme un projet en soi, mais devant être également présente dans tous les projets de l'entreprise.

4/ Risque psychosociaux²

Malgré une quantité impressionnante de données empiriques démontrant les conséquences néfastes du stress au travail sur la santé des individus et des organisations, il existe peu d'évidences scientifiques sur le processus d'implantation et l'efficacité des interventions visant à prévenir le stress au travail.

Au Canada, 30,8% des travailleurs affirment que la plupart de leurs journées de travail sont considérablement ou extrêmement stressantes (Statistique Canada, 2003). Les absences en courte et en longue invalidité associées aux problèmes de santé mentale représentent un tiers des demandes d'indemnisation et 70% du coût total (Sroujian, 2003). Le stress au travail est associé à plusieurs problèmes de santé chez les travailleurs (Vézina, Bourbonnais, Brisson, & Trudel, 2004). Il est également tributaire d'une faible satisfaction au travail, d'une productivité diminuée (Cotton & Hart, 2003) et d'une augmentation des accidents de travail (Clarke & Cooper, 2004). Ces conséquences négatives pour les travailleurs influencent le succès des organisations et leur compétitivité sur le marché. Même si l'employeur ne peut protéger les travailleurs contre les sources de stress provenant de la vie privée et des problèmes personnels, il peut néanmoins les protéger contre les sources de stress émergeant du travail (Leka, Griffiths, & Cox, 2003).

Face à l'ampleur et aux coûts liés au stress au travail, plusieurs organisations souhaitent mettre en place des mesures visant soit à habiliter l'individu afin qu'il s'adapte mieux aux contraintes ou à réduire les sources de stress en diminuant les contraintes du travail sur l'individu. Malgré une augmentation considérable du nombre de publications scientifiques sur le stress au travail entre 1991 et 2002, plusieurs auteurs (Archambault, Côté, & Gingras, 2003 ; Kristensen, 2005) soulignent la nécessité d'intensifier les recherches sur les pratiques organisationnelles susceptibles de diminuer le stress au travail. En effet, les écrits scientifiques relatant des exemples

² Jean-Pierre Brun et autres, Démarche stratégique de prévention des problèmes de santé mentale au travail, Montréal (Québec), 2007, p.15.

d'évaluations d'interventions visant la réduction des contraintes liées au travail sont rares. Par conséquent, il est difficile d'établir quelles interventions peuvent réduire efficacement le stress au travail et comment ces interventions doivent être mises en œuvre afin de produire les résultats escomptés (Cooper et al., 2001).

L'étude visait deux objectifs :

1. documenter et améliorer, en partenariat avec les milieux de travail, les démarches de prévention des problèmes de santé mentale au travail mises sur pied à la lumière des résultats de la première phase de recherche ;
2. dans le cadre d'un devis quasi-expérimental avec mesure avant et après l'intervention et groupe de comparaison, évaluer l'efficacité des interventions afin de réduire l'exposition aux sources de stress et améliorer la santé psychologique.

La collecte des données a été réalisée au moyen de questionnaires, d'entrevues semi-dirigées, d'entretiens focalisés, d'observations participantes et d'un accompagnement de 18 mois auprès de trois organisations : un établissement d'enseignement supérieur, un centre hospitalier et des établissements du secteur forestier public. En ce que concerne cette étude, nous avons opté de travailler avec troisième cas qui a été étudié dans un établissement du secteur forestier public.

Cet établissement est composé de 65 employés permanents, 460 saisonniers et près de 1100 employés occasionnels en période de pointe.

Enfin, les actions préventives mises en place dans les établissements du secteur forestier semblent avoir eu un impact modéré. Dans l'unité E, 12/17 facteurs de risque se sont améliorés et il n'y a aucune variation significative des indicateurs de bien-être. Dans l'unité F, 9/17 facteurs de risque se sont améliorés et là aussi aucune variation significative des indicateurs de bien-être n'est observée. Dans l'unité G, 10/17 facteurs de risque se sont améliorés, mais il n'y a pas de variation significative des indicateurs de bien-être.

Ce rapport de recherche fait état des principaux obstacles à l'intervention. Les éléments suivants sont discutés : la charge de travail trop lourde des gestionnaires, les difficultés d'intervention sur l'organisation du travail, le changement du pilote de projet, le manque d'habiletés de certains gestionnaires, l'opinion négative des employés et des

questionnaires sur les interventions, la mise en place simultanée de plusieurs actions, le délai d'implantation des interventions trop long et la démarche trop orientée sur la baisse de l'absentéisme.

Les cadres référentiels

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

A. La théorie des facteurs d'hygiène et de motivation de F. Herzberg.

F. Herzberg est un psychologue clinicien américain, né en 1923, est aujourd'hui professeur de management à l'Université de l'Utah aux États-Unis. En 1959, il publie un ouvrage de référence : le travail et la Nature de l'homme. Célèbre pour ses travaux sur l'enrichissement des tâches au travail. L'idée principale de Herzberg est que les circonstances qui conduisent à la satisfaction et à la motivation au travail ne sont pas de même nature que celles qui conduisent à l'insatisfaction et au mécontentement.

Pour élaborer sa théorie, Herzberg a utilisé la méthode des incidents critiques qui consiste, lors d'entretiens avec des salariés, à leur demander de relater de événements concrets dans le passé au cours desquels les salariés se sont sentis exceptionnellement satisfaits ou insatisfaits de leur travail. A travers l'analyse des réponses, il observe que ce ne sont pas les mêmes facteurs qui causent les souvenirs agréables et les souvenirs désagréables. Il est progressivement amené à distinguer deux grandes catégories de facteurs.

Les facteurs de satisfaction, ils sont appréhendés comme de réels facteurs de motivation de l'homme au travail. Ce sont des facteurs intrinsèques au travail qui sont exclusivement motivants pour Herzberg : la réalisation de soi, la reconnaissance, l'intérêt au travail, son contenu, les responsabilités de promotion et développement.

Les facteurs d'insatisfaction au travail, Ces facteurs (hygiène ou ambiance) sont des facteurs extrinsèques qui relèvent non pas de la nature des tâches, mais de l'environnement de travail du contexte professionnel (politique d'entreprise et son

système de gestion, qualité de l'encadrement, conditions de travail, salaire de base, relations avec les pairs, relation avec les subordonnés).

- Les facteurs d'hygiène sont liés directement à l'environnement du travail en termes de salaires, d'œuvres sociales, de système d'information, de communication ou encore l'ambiance de travail. (Bruit, chaleur...).
- Les facteurs relatifs au contenu du travail en termes de motivation, d'autonomie, de responsabilité et d'évolution professionnelle. Ces facteurs relèvent de l'épanouissement de l'individu.

Suivant la théorie de Herzberg, les deux sentiments satisfaction et insatisfaction ne sont pas opposés. Cela signifie que la motivation ne peut pas venir de l'élimination des facteurs d'insatisfaction. De même, se les facteurs de satisfaction dans le travail sont absents, les salariés ne feront pas preuve d'insatisfaction ou de mécontentements mais ne seront pas motivés. L'impact essentiel de ces travaux de recherche sur la motivation va se faire dans les organisations à travers le mouvement pour l'amélioration de la qualité de vie au travail.³

Par conséquent, selon H. Herzberg, une 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'hygiène ou de maintenance, 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.

Il tire comme conclusion, que les directions d'entreprises doivent individuellement, élargir et enrichir le travail de chacun. Ce mouvement connaitre en France son apogée dans les années 1970 à travers notamment les travaux de l'ANACT. De nombreuses entreprises industrielles s'efforceront d'améliorer le contenu du travail fourni aux salariés en recherchant à développer l'intérêt, l'autonomie et la responsabilité des hommes au travail.

³ PLANE Jean-Michel, Théorie des organisations, 2^{ème} édition, Dunod, Paris, 2003, p42.

b- La théorie générale du risque⁴

Est illustrée par le professeur JACQUES Bouyssou à l'institut d'études politiques de Paris, il a exercé des responsabilités en France et Outre-mer.

Parler du risque est mal vu : le mot effraie il gêne les politiques, les bureaucrates. Et pourtant le risque est partout présent le corps social est menacé par le multiples risques connus et inconnus, dont on peine à faire l'inventaire, une théorie générale du risque est-elle possible ? Elle peut aider l'action, expliquer la nécessité de fixer quelques règles communes. Quels sont les fondements d'une théorie du risque ? Comment perçoit-on le risque connu et inconnu ? Comment peut-on évaluer gérer réduire un risque ? Faut-il enseigner le risque ? JACQUE Bouyssou s'efforce de répondre à ses questions difficiles, qui sont même par quelques cotés inquiétantes subversives.

Une théorie générale du risque est nécessaire aux hommes politique, aux administrateurs, aux responsables sociaux : chacun doit, dans son domaine inventer, évaluer, gérer les risques, et ne pas se laisser surprendre par l'évènement mais on croit connaître les« risque et en fait, ou agir en aveugle.

Nous croyons qu'une théorie générale du risque peut être utile à ceux qui ont en charge la conduite du corps social, politiques, administrateurs, patrons d'entreprises, et que s'interrogent sur ce qui va advenir.

Il faudrait ajouter d'autre types de réflexions par exemple sur le risque politique (l'homme politique doit prendre des décisions à haut risque, PIERRE Lenain l'a bien montré), sur les risques liés à la dégradation de la biodiversité (le rapport André Cauderon à l'Académie des sciences est d'une grande prudence), sur les risques liés aux manipulations génétiques, dont on mesure mal encore l'ampleur et qui peuvent inquiéter beaucoup.

Une évaluation objective du risque est sans doute une utopie : mais l'opinion est troublée par ces multiples risque qu'on agite devant elle souvent de façon intéressée, une théorie générale du risque est utile dans la mesure où elle peut permettre de garder une certaine liberté de jugement devant ces manœuvre dangereuses.

⁴ BOUYSSOU Jacques, Théorie générale du risque, Ed. economica, paris, 1997, p03-47.

Dans certains secteurs économiques, on a de méthodes assurées, « scientifiques » pour calculer les risques, les mathématiques financières donnent les outils précis d'analyse des systèmes de risques. Prenons de choix d'un investissement, il est nécessaire :

- De bien critiquer les éléments chiffres sur lesquels le calcul s'appuie,
- De saisir les réactions des partenaires et des adversaires qui risquent de faire les mêmes projets d'investissement (ce qui suppose un bon service de renseignement).

Et pour réduire un risque, le mot de ce dernier est séduisant, mais il est des plus flous et il serait dangereux de croire que tout risque peut être réduit : il y a des controverses, des parades, mais leur efficacité est souvent douteuse.

Une théorie du risque n'est qu'un outil pour évaluer certaines situations, pour gérer des systèmes complexes, pour déminer ce qui risque de devenir « non gérable ».

Le progrès de la sécurité du corps social tient aux investissements intellectuels que l'on peut faire dans l'analyse et la gestion des risques, mais on rencontre beaucoup de résistances, de préjugés, d'ignorance en ce domaine : on croit savoir décider ce qui est la source des pires erreurs : comme dit Saint Paul, « si quelqu'un croit connaître quelque chose, il ne connaît pas encore la manière de connaître », ce qui montre une prudence de bon aloi. Nous voudrions, en restant au niveau du savoir pratique, faire quelques propositions.

Il faut accréditer l'idée de risque inconnu, à long terme, on doit mettre en place un système d'observation, afin de décoder les signaux à venir, d'analyser ce qui va advenir, il faut aussi collecter les informations, faire des inventaires des risques mal connus, ou inédits, de leur dérapages « prévisibles » dont on commence à « avoir quelque idée » (il faut reprendre, pour le corps social, les méthodes de veille technologique des entreprises).

Il faut se donner les moyens nécessaires pour procéder à des recherches sur le risque, prendre les mesures en conséquence, développer la recherche sur la réduction du risque, la prévention ou les contre-mesures nécessaires, pour le corps social il faut une centralisation de ces évaluations des risques futurs.

Il faudrait développer l'apprentissage de la reconnaissance et de l'identification du risque, ou des systèmes de risques, chez les administrateurs, rendre les hautes administrations plus conscientes de la gestion des risques mal connus ou potentielles.

On doit développer la recherche sur la gestion de l'information sur le risque, sur les difficultés de communication de «présentation», sur les risques de la dissimulation (et du double langage).

3. Problématique

Depuis bientôt deux décennies, les problématiques liées au risques professionnels en milieu de travail ont augmenté de façon considérable et constituent un des enjeux majeurs auxquels doivent présentement faire face les organisations afin d'améliorer la condition de travail.

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).

Ce phénomène est capable de provoquer une lésion ou une atteinte à la santé. Les risques sont évalués selon deux critères : probabilité de l'évènement non souhaité et gravité du dommage causé, par son intensité et/ou son étendue. Les causes professionnelles sont très diverses et peuvent être relatives à une énergie mal maîtrisée (mécanique, électrique, thermique ...), des chutes de hauteur, des postures contraignantes, l'utilisation de produits chimiques, des contraintes psychologiques... Le risque global d'une situation de travail donnée est la sommation de toutes les conséquences des événements non souhaités qu'elle soit susceptible d'engendrer, affectées de leur probabilité.

L'agence de l'organisation international de travail (OIT) en faveur du travail décent reflète l'aspiration de chacun, homme ou femme, à vivre et à travailler dans la dignité. Chacun veut être protégé lorsqu'il ne peut pas travailler, et chacun veut aussi une protection contre la maladie et les lésions professionnelles.

«Tous les ans, environ deux millions des travailleurs perdent la vie dans des accidents ou à cause de maladies liés au travail, et chaque année on dénombre dans le monde 270 millions d'accidents du travail et 160 millions de maladies professionnelles.»⁵

« En Algérie, les accidents du travail et les maladies professionnelles ont fait 42.000 victimes pour la seule année 2004, a indiqué, Tayeb Louh, ministre du Travail et de la Sécurité Sociale, à l'occasion de l'ouverture de la journée d'information et de sensibilisation sur les risques professionnels, 7000 cas d'accidents graves en milieu professionnel sont enregistrés annuellement»⁶.

Le constat est flagrant, vu que l'accident grave en 2004 au milieu professionnel représente 7000 cas avec un taux de 16,67% sur la totalité des accidents de travail et de maladie professionnelle de 42000 victime que représente le 100%.

«La Caisse nationale des assurances sociales a déboursé, selon son directeur, M.Boubekeur Taleb, 10 milliards de dinars en 2004 pour réparer les conséquences des accidents du travail. 1000 déclarations de maladies professionnelles sont faites annuellement dont près de 50 % pour nuisance sonore.»⁷

Les salariées des entreprises algériennes notamment ceux de la TRANSBOIS sont plus en plus victimes des risques professionnels par la négligence (manque de concentration) de la part des salariés dans l'exécution de leur tâche. Dans cette entreprise les risques professionnels sont toujours liés aux différentes saisons, à titre d'exemple, pendant l'hiver il y a souvent la diminution des risque à cause de manque d'activité puisque les camions trouvent des difficultés pour transporté les bois.

A ce sujet, les accidents et les maladies liés au travail sont fréquents sur le lieu du travail et ont des effets négatifs directs et indirects sur la santé des travailleurs et leurs familles. Un accident ou une maladie peuvent entrainer une perte financière énorme tant pour le travailleur que pour son employeur.

⁵ Organisation international du travail, sécurité en chiffres, Genève, 2003, pdf

⁶ <http://www.algerie-dz.com/article2527.html>. Consulté le (10/12/2014).

⁷ Ibid.

Nous pourrions donc résumer selon le constat d'Abdel-Halim Berretima que le risque professionnel n'est plus « un évènement ordinaire sans signification, mais une réalité existentielle constituée par des causes et des conséquences environnementales, ou socioprofessionnelles...»⁸

Dès lors, les conditions de travail provoquent souvent des risques professionnels car la relation entre les conditions de travail et leurs effets sur la santé et la sécurité des salariés semble préoccuper aujourd'hui les entreprises. Selon l'auteur Nichan Margossian «*Dans certaines conditions de réalisation, le travail peut provoquer des effets délétères, néfastes pour la santé des salariés, mais il peut aussi, si les conditions sont favorables, générer des effets positifs et constituer alors une ressource pour les individus. Ceci nous amène à considérer qu'il existe une relation étroite entre la santé des salariés et leurs travail : l'un agit sur l'autre et réciproquement*».⁹

Par conséquent, les entreprises entreprennent des mesures de prévention et de sécurité dans le but d'identifier et de modifier les facteurs de risque, avant l'accident mais aussi après, pour éviter les récurrences en tirant tous les enseignements, grâce aux retours d'expérience.

Pour Jean-Luc wybo, « *la démarche de retour d'expériences consiste à utiliser le développement d'un évènement réel comme une opportunité pour collecter l'expérience individuelle de plusieurs acteurs et la réunir sous la forme d'une expérience collective. Le retour d'expérience doit permettre de capter la représentation de la dynamique des situations pour mieux comprendre les accidents passés et permettre de partager l'expériences acquise lors de la gestion des risques et de crises*»¹⁰

Les risques professionnels regroupent l'ensemble des risques pouvant porté atteinte à la santé (mentale et physique) et à la sécurité des travailleurs. Leur évaluation consiste à identifier et classer les risques auxquels sont soumis les salariés d'un établissement, en

⁸Abdel-Halim BERRETIMA, «stratification sociale et catégorisation des risques : la vie entre risque dimensionnel et risque professionnel», *Revista pos ciencia sociais, sao luis*, V.5, n.9/10, jan.dez.2008, p.65.

⁹ BERTHET Michel et GAUTIER Anne-Marie, *l'exposition aux risques professionnels, intégrer organisation du travail et prévention*, éd liaisons, paris, 2000, p.10.

¹⁰ Wybo Jean-Luc et Wassenhovem Wim van, *Retour d'expérience et maîtrise des risques*, éd Lavoisier paris, 2009, p8

vue de mettre en place des actions de prévention pertinentes. Elle constitue l'étape initiale d'une politique de santé et de sécurité au travail¹¹.

L'évaluation des risques professionnels est la base de la démarche de prévention d'une entreprise. Elle permet, tout d'abord, de faire l'inventaire des risques auxquels sont exposés l'ensemble des salariés. Ensuite, cette évaluation sécurité de l'entreprise en priorisant les actions par rapport au niveau de risque. Elle sert de support pour la formation des salariés au poste de travail.

Mais, la prévention des risques professionnels ne se résume pas à l'ensemble de mesures à prendre pour éviter qu'une situation de travail ne se dégrade au point qu'un accident ou une maladie ne survienne.

La prévention des risques professionnels, c'est 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. Elle s'inscrit dans une logique de responsabilité sociale des entreprises : elle vise à anticiper et à limiter les conséquences humaines, sociales et économiques des accidents du travail et des maladies professionnelles¹².

Une démarche de prévention efficace ne se limite pas à la mise en place de mesures, à l'élaboration d'outils, au respect de règles et obligations, à l'amélioration de moyens matériels ou à la conception de postes de travail. C'est aussi et surtout une question de culture et de comportements.¹³

La grande majorité des accidents du travail ont au moins une cause liée au comportement d'individus. Mais ces comportements ne sont pas les seuls résultats de la personnalité des individus, de leur éducation ou de leur formation. Ils sont également des caractéristiques des situations de travail et de l'organisation dans lesquelles ils évoluent.

A cet effet, on tente bien déterminer la réalité des conditions de travail existant dans le milieu professionnel dans une entreprise publique algérienne et plus précisément celle de la TRANSBOIS qui est chargé de la transformation et transportation des bois. Ainsi de montrer les techniques de préventions des risques professionnels au travail.

¹¹ Afnor groupe, management de la santé et de la sécurité au travail, ed Carsat Aquitaine, p7

¹² «Introduction au risque professionnel», consulté le (02/11/2014) dossier INRS-Extrait du site www.inrs.fr,9h.

¹³ Afnor groupe, opcit, p19

Ce que nous a conduit à poser les questions suivantes :

- Quels sont les facteurs de préventions de risques professionnels au milieu de travail ?
- L'expérience professionnelle peut-elle aidé à la prévention des risques ?

4. Les hypothèses

Après notre pré enquête réalisée dans l'entreprise TRANSBOIS, sur base d'un entretien exploratoire avec les salariée, nous avons proposé des hypothèses suivantes :

- L'orientation des consignes sécuritaires, sensibilisation et la formation sur le site sont parmi les facteurs prédominants dans la prévention des risques professionnels au sein de l'entreprise TRANSBOIS.
- L'expérience professionnelle dans une fonction aide à la prévention des risques professionnels, vu qu'une tranche de la population d'anciens travailleurs, au poste de travail contribue à la diminution de fréquence d'accident au travail.

5. Définitions des concepts clés:

a) Consignes sécuritaires :

Les consignes de sécurité complètent la prévention affichée par les signaux de sécurité ainsi que par les plans de sécurité incendie.

Elles permettent de donner des indications par rapport à des risques spécifiques liés à l'activité de l'établissement.

Les consignes spécifiques respectent un certain nombre d'exigences dictées par le code du travail et sont parfois personnalisées en fonction de l'architecture (avec ou sans ascenseurs), de l'équipement (avec ou sans boutons d'alarme) et des contraintes de fonctionnement.¹⁴

b) Entreprise :

Organisation autonome de moyens matériels, financiers et humains (facteurs capital et travail) ayant vocation à exercer une activité économique (production, transformation ou distribution de biens et de services) dans le but de réaliser un profil¹⁵. L'entreprise est une unité économique autonome, qui combine les divers facteurs de production ; capital, et travail, afin de produire des biens et des services destinée à être vendus sur le marché, « l'entreprise est le moteur d'expansion d'instrument de production desservant le besoin des hommes, l'argent de la distribution des activités sur le territoire, le lieu où les hommes s'assemblent et travaillent, ou ils dépensent leur temps, et leur peine pour créer en commun.

L'entreprise est un groupe humain formel et durable, ou patrimoine autonome, soumise à une autorité commune, elle produit et échange des biens et des services en faisant appel au calculs économique».¹⁶

c) Expérience professionnelle :

Ensemble des connaissances acquises par une personne lors de l'exercice de sa profession¹⁷.

¹⁴ <http://www.altaix.fr/consignes.htm>, (04/04/2015), 11h.

¹⁵ ALIN Bruno, Dictionnaire d'économie et de sciences sociales, édition Ellipses Marketing S.A Paris, 2005.

¹⁶ VATEVILLE Eric, Mesure des Ressources Humaines et Gestion de l'Entreprise, éd Economisa, Paris, 1985

Personne qu'a une expérience particulière dans un métier.

d) Milieu de travail

C'est un environnement de travail où on trouve l'ensemble des conditions extérieures naturelles ou sociales, dans lequel se déploie l'action d'une personne ou d'un groupe.

Le lieu du travail constitue en milieu à risque pour les travailleurs soit physiquement, soit moralement, en raison des dangers qui se pressentent à l'exécution des tâches.

e) La qualité de vie au travail

C'est un sentiment de bien-être au travail qui englobe l'ambiance, la culture de l'entreprise, l'intérêt du travail, le sentiment d'implication et de responsabilité et une valorisation du travail effectué¹⁸.

f) Risque professionnel :

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).¹⁹

C'est la cause capable de provoquer une lésion ou une atteinte à la santé. Les risques sont évalués selon deux critères : probabilité de l'évènement non souhaité et gravité du dommage causé, par son intensité et/ou son étendue.

Les causes professionnelles sont très diverses et peuvent être relatives à une énergie mal maîtrisée (mécanique, électrique, thermique ...), des chutes de hauteur, des postures contraignantes, l'utilisation de produits chimiques, des contraintes psychologiques...

g) L'accident du travail

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

¹⁷ www.linternaute.com/dictionnaireconsultée consulté le (03/12/2014).

¹⁸ [Wikipédia-or/wiki/condition de travail](https://fr.wikipedia.org/wiki/condition_de_travail). Consulté le (03/12/2014).

¹⁹ <http://www.officiel-prevention.com/formation/formation-continue-a-la-securite>, consulté le (03/12/2014)

de travail, et qui produit un dommage corporel e (exemples : brûlure, électrisation, lombalgie, fracture d'un membre, ...).²⁰

«Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise. »²¹

h) Prévention

«Concourt à diminuer la probabilité ou la gravité d'un événement «non voulu» u d'un dysfonctionnement comme une blessure ou bien même la production d'un usage toxique»²²

D'après Jean-Pierre July, « la prévention que l'on confond souvent avec la sécurité, n'est pas un état mais une démarche, consistant à empêcher la réalisation du dommage redouté»²³

Donc la prévention est Ensemble des mesures organisées pour prévenir certains risques (sanitaire, social, économique, environnementale,...) d'une dégradation, d'un accident ou d'une catastrophe.

i) Maladie professionnelle :

Une maladie professionnelle est la conséquence de l'exposition plus ou moins prolongée à un risque (vapeurs, poussières, bruit, vibrations, gestes répétitifs...) lors de l'exercice habituel de la profession. Il est souvent difficile d'en établir la cause précise. Une maladie est reconnue d'origine professionnelle si elle est déclarée et si elle figure dans un tableau du Code de la Sécurité sociale.²⁴

²⁰ ibid

²¹ <http://www.atousante.com/accidents-travail/definition-statistiques-at/1>, consulté le (03/12/2014)

²² MOUTON Jean-Pierre, CHABOUD jack, *La sécurité en entreprise*, éd DUNOD, paris, 2003, p07

²³ JULY Jean-Pierre, *Evaluer les risques professionnels*, éd AFNOR, 2003, p12.

²⁴ <http://www.inrs.fr/accueil/accidents-maladies/maladie-professionnelle.html>, consulté le (03/12/2014).

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

j) Formation professionnelle :

Selon Thierry Ardouin « La formation est l'action de se doter de moyens pour permettre l'acquisition de savoir par une personne ou un groupe, dans une perspective contractuelle, en lien avec un contexte donné en vue d'atteindre un objectif». ²⁵

Donc la formation va favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des travailleurs, de permettre leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle, de contribuer au développement économique et culturel et à leur promotion sociale. Elle a également pour objet de permettre le retour à l'emploi des personnes qui ont interrompu leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants ou de leur conjoint ou ascendant en situation de dépendance.

k) Les conditions de travail :

«Les conditions de travail sont définies comme un ensemble des facteurs déterminants la conduites des travailleurs et qui sont constituées par les exigences définissent le travail tel que : la nature de travail, le contenu des taches, charge physique, mentale organisationnelle et relationnelle de travail » ²⁶

Pour ALAIN Bruno « la population ayant besoin d'un revenu offre son travail, c'est-à-dire sa capacité à participer à l'activité productivité, les conditions de travail regroupent la pénibilité, les horaires, le type de travail effectué, l'ensemble des éléments qui affectent le bien-être et la santé des individus lors de leur participation à l'activité productive » ²⁷

²⁵ [http://www.memoireonline.com/04/12/5742/m_\(03/12/2014\).](http://www.memoireonline.com/04/12/5742/m_(03/12/2014).)

²⁶ Fr. Wikipédia, org/wiki/ conditions de travail, consulté le (03/12/2014).

²⁷ ALLAIN Bruno, Dictionnaire d'économie et de sciences sociales, ELLIPSEE, édition Marketing, S, A ,2005.page 10

Donc la condition de travail est un ensemble de paramètres, de substances qui agissent sur la satisfaction ou la non-satisfaction quotidienne des travailleurs et qui influent directement sur la santé de ces derniers et sur la productivité au même temps.

l) Les conditions psychologiques :

Les conditions psychologiques sont les traits de l'activité et de son cadre qui aboutissent au stress si elles excèdent les capacités de l'individu, elles peuvent être étroitement liées à l'activité (exigences cognitives) ou dépendre de conditions plus larges (responsabilités latentes de l'erreur, rapports individuels et ambiance de travail notamment)

m) Les conditions physiques :

Les conditions physiques sont étroitement liées aux tâches effectuées à l'environnement (efforts, posture pénible, exposition à diverses nuisances, risques de blessures ou d'accidents).

n) La sécurité au travail

La sécurité au travail est la discipline qui a pour objet de prévenir les accidents du travail, cela implique d'interaction entre installations techniques et les travailleurs»²⁸.

La sécurité au travail fait partie intégrante du bien-être au travail. Les employeurs doivent veiller à la sécurité et à la santé de leurs travailleurs. Il s'agit d'une de leurs obligations essentielles. Cela implique qu'ils doivent mettre en œuvre une série de principes généraux de prévention, qui passent notamment par l'adaptation des conditions ou des équipements de travail.

6. La méthode et la technique utilisées

Après avoir exprimé ce que nous cherchons à élucider sur le terrain, nous abordons les éléments que nous avons choisis dans le processus de notre recherche afin d'enlever l'ambiguïté entre réel et de non réel. Pour cette raison nous avons opté pour une méthode et une technique de recherche bien déterminée. Dans le même sens

²⁸ <http://www.belgium.br/fr/enploi/santé>, (05/04/2015), 10h.

GRAWITZ Madeleine soutient qu'une technique et une méthode permettent de répondre à un «comment», ce qui permettra d'atteindre un but fixe qui se situe au niveau de faits ou des étapes pratiques.²⁹

A. La méthode utilisée :

Plusieurs facteurs influencent sur le choix de la méthode que le chercheur doit suivre du moment qu'elle est intimement liée à la question de départ posée au début de sa recherche et à ses objectifs.

Pour apporter et développer des réponses à nos questions, il est trivial d'avoir recours à une méthode de recherche. Qui peut être définie comme un ensemble de règles relativement indépendantes des contenus et des faits particuliers étudiés. Elle se produit, sur le terrain, par des procédures concrètes dans la préparation, l'organisation et la conduite d'une recherche³⁰.

Parmi les nombreuses méthodes utilisées dans les différentes recherches scientifiques, nous avons opté pour une approche quantitative qui nous permettra de confirmer ou d'infirmer nos hypothèses de recherche.

A partir de là, on peut dire qu'on a opté pour la méthode quantitative dans le but de la description de la politique de la Prévention des risque professionnel au sein de l'Entreprise TRANSBOIS telle qu'elle est dans la réalité, afin d'expliquer et analyser les conditions de travail, risque professionnel et la mesure mise en œuvre par l'entreprise afin de prévenir les risques.

A partir de ces considérations, on peut poser quelques questions qui relèvent en réalité les relations causales existantes entre les variables. Ce que nous a amené à mettre en relation des variables dépendantes avec des variables indépendantes, c'est à dire formuler les hypothèses causales, dans la tentative de vérification sur le terrain de recherche «TRANSBOIS». C'est pour cela qu'on peut introduire notre thème de recherche dans la recherche quantitative, donc la méthode la plus adéquate est « la méthode quantitative» qui vise d'abord à mesurer le phénomène étudié.

²⁹GRAWITZ Madeleine, *Lexique des sciences sociales* éd Dalloz, Paris 2002, p.408.

³⁰ AKTOUF Omar, *Méthodologie des sciences et approche quantitative des organisations*, Québec, 1987, p.27.

B. La technique utilisée :

Selon ANGERS Maurice, les techniques de recherche sont les moyens qui permettent d'aller recueillir des données dans la réalité, elles indiquent la façon d'accéder aux informations que l'objet est susceptible de fournir³¹.

Les techniques sont des outils, mis à la disposition de la recherche et organisés par la méthode dans ce but, elles sont limitées et connues à la plupart des sciences sociales.

Le choix de la technique a permis de sélectionner les techniques et moyens de recueillir les données. Et parmi les techniques de recherches que nous avons utilisées durant notre recherche sont :

- La documentation :

C'est la liste bibliographique utilisée dans le but de cerner notre objet d'étude et formuler nos hypothèses et même dans la préparation de questionnaire.

- Pré-enquête :

Nous avons procédé à la pré-enquête en premier lieu à travers les visites que nous avons effectuées dans la direction de production ces dernières sont subdivisées en plusieurs services dont on a essayé de réaliser des entretiens libres avec un échantillon limité en vue de faire connaissance de notre terrain de recherche, d'éclaircir et préciser notre champ d'étude, et de déterminer la technique de recherche la plus adéquate à notre thème, et au problème de notre recherche.

La réalisation de la pré-enquête nous a aidés à :

- Réaliser notre étude de recherche sur le terrain ;
- Limiter notre échantillonnage d'étude ;
- Déterminer notre champ d'étude sur le terrain, afin de relier entre l'aspect théorique et pratique.

³¹ ANGERS Maurice, Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines, Edition casbah, Alger, 1997, p.66.

Le questionnaire :

Après avoir choisi notre méthode de recherche (quantitative), nous avons procédé au questionnaire comme technique sur le terrain qui paraît plus adéquat à notre étude vu les conditions de l'appliquer chez notre population d'étude.

Le choix de ce dernier est lié à la méthode, ainsi qu'aux concepts utilisés dans les hypothèses.

Il a pour fonction principale de donner à l'enquête une extension plus grande et de vérifier statistiquement jusqu'à quel point sont généralisables les informations et les hypothèses préalablement constituées.

«Dans le questionnaire auto-administré, l'enquêté remplit lui-même le formulaire des questions. Dans le questionnaire entretien, l'enquêteur pose des questions orales à l'enquêté, en suite il note les réponses dans le formulaire»³²

Les questions ont été utilisées selon la capacité de répondre de chaque catégorie socioprofessionnelle (cadre, agent de maîtrise, agent d'exécution) selon la nomenclature des postes de l'entreprise d'accueil.

Dans le but d'avoir la maximum d'informations et des données sur notre thème, nous avons élaborés un questionnaire qui contient 34 questions dans laquelle on trouve des questions ouvertes qui permettent la collecte d'informations et des questions fermées.

Le questionnaire de notre enquête contient trois (3) parties :

Partie I : concerne les informations personnelles tels que l'âge, le niveau d'instruction et la situation familiale, catégorie socioprofessionnelle.

Partie II : concerne les conditions de travail tels que les respects des normes et les consignes, types d'ambiance exposés, le choix de travail...

Partie III : concerne les questions liées à la nature des risques professionnels selon le poste occupé tels que les accidents de travail, les maladies professionnelles et la formation en matière d'hygiène et sécurité.

³² ANGERS Maurice, opcit. P148.

8. Le choix d'échantillon :

L'échantillonnage c'est «l'ensemble des opérations permettant de sélectionner un sous ensemble d'une population en vue de constituer un échantillon. Aussi, l'échantillon est un sous ensemble d'élément d'une population donnée, ou l'ensemble des personnes à interroger».³³

Notre terrain de recherche est l'entreprise TRANSBOIS de Bejaia, elle comprend 261 salariés répartis en trois catégories : agents d'exécution, agents de maîtrise et cadres. Qu'on trouve reparti entre les différents directions: administrative, production et maintenance.

On a opté pour échantillon non probabiliste représenté par la méthode par quotas. A cet effet notre recherche porte sur un échantillon de 85 salariés réparties en différents catégorie socioprofessionnel.

Après l'élaboration de notre questionnaire nous l'avons distribué sur un échantillon de 120 personnes, d'où on a récupéré 85 questionnaire.

Structure effectifs de la population mère par catégories socioprofessionnelles :

Cadre : tout personne qui exerce une fonction d'encadrement ou de direction de plus d'une personne³⁴.

Agent de maîtrise : est toute personne qui a une qualification (diplôme, expérience) dans un domaine particulier. Il exerce une fonction dans son domaine comme il peut être un responsable d'une machine ou d'une personne.

Agents d'exécution : est toute personne qui exerce son travail dans l'exécution ou toute personne qui utilise sa force physique ou intellectuelle dans son travail.

9. Avantages et obstacle de l'enquête :**A. Avantage :**

Notre recherche est fructueuse puisqu'elle a permis de :

³³ ANGERS Maurice, opcit. P229.

³⁴ FERREOLS Gilles et autres, Dictionnaire de sociologie, 2^{ème} éd, Armond collin, paris, 2011, p14.

- Faire un aperçu dans le domaine de la recherche scientifique.
- Mettre en pratique les connaissances acquises durant notre cursus universitaire, c'est-à-dire passer de la théorie à l'empirique.
- Comparer entre le savoir scientifique universitaire et la réalité de l'univers du travail de l'entreprise TRANSBOIS.
- Echanger des connaissances et des informations avec les cadres de l'entreprise.

B. Difficultés :

- L'accès été difficile à cause de l'absence de la convention de stage qui est exigé par l'entreprise d'accueil c'est pour cela j'ai raté la moitié de la dure de mon enquête (la grève au niveau de notre département).
- Les difficultés lors des distributions des questionnaires à cause des salariés illettrés, de fois ils refusent des répondre à nos questions.
- Aussi on est confronté avec les problèmes de langue le non maîtrise de langue française de la part des ouvriers.
- Le manque de document et ouvrage récents sur notre sujet de recherche.
- La perte de 35 questionnaires (ils n'ont pas pris au sérieux notre travail).

10. Les conditions de déroulement de la recherche :

Nous avons procédé à une enquête, du 22 Mars jusqu'au 22 Mai, au cours de notre stage au niveau de l'Entreprise TRANSBOIS, nous avons pu observer les salariés en situation de travail tout en leur posant des questions se rapportant à notre sujet de recherche ainsi qu'à leurs activités. Nous avons pu nous déplacer d'une direction à l'autre suite aux différents rendez-vous que nous avons eus avec certaines personnes de chaque direction. Cela nous a permis d'acquérir plusieurs connaissances dans le domaine des ressources humaines. En effet, grâce à la sollicitude et à la coopération des membres de cette entreprise, nous avons pu observer certaines activités dans l'atelier de production. Tout cela s'est fait grâce à la disponibilité et

l'aide précieux de notre promoteur Monsieur AISSANI Mohand. En effet, depuis le début de notre stage au sein de l'Entreprise TRANSBOIS, il nous a toujours fait le plaisir de nous recevoir. Nous nous déplaçons chaque jour matin, afin de nous expliquer les documents qu'elle nous a remis concernant l'Entreprise et de nous orienter vers d'autres personnes et d'autres directions pour acquérir de nouvelles connaissances et répondre à nos besoins.

Cette démarche de recherche nous a permis d'effectuer des observations sur l'environnement de travail des salariés, leurs comportements et le degré de leur communication au sein de l'entreprise. Nous avons également recueilli de différentes informations sur notre thème de recherche.

Chapitre II: les conditions de travail

Chapitre II : les conditions de travail**Introduction**

Les conditions de travail, sont les importantes occupations actuelles des organisations, et elles deviennent des enjeux majeurs des politiques ressources humaines. Elles visent à protéger la santé du salarié d'une part, et essaient de favoriser une bonne motivation dans le travail d'autre part.

Ce chapitre, est consacré aux principes des conditions de travail : on va présenter l'historique de condition de travail, ses typologies, ses enjeux et ses facteurs. Ensuite, on va signaler les conditions d'ambiance physique du travail, la charge physique et la charge mentale et analyse des conditions de travail, et enfin par l'organisation de travail et les acteurs d'amélioration de condition de travail et prévention des risques professionnels

1. Typologie des conditions de travail :

Tous les salariés ne sont pas logés à la même enseigne en ce qui concerne les conditions sur leur lieu de travail. Les rythmes imposés pour répondre aux exigences de productivité influent sur la santé physique et mentale des salariés.

1.1. Les atteintes à la santé physique de salariés les plus observées sont :

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

Ces niveaux de contraintes sont mesurés à l'aide d'indicateur de pénibilité physique. Parmi les séquelles de contraintes physiques, il est souvent fait état de trouble musculo-squelettiques à l'origine d'un vieillissement prématuré¹.

¹ LETHIELLEUX Laetitia *L'essentiel de la Gestion des Ressources Humaines*, 5^{ème} éd, Gualino, paris, 2011-2012, p30

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

Depuis près de vingt ans, le stress est apparu comme l'un des nouveaux risques. Le stress peut être défini comme l'ensemble des perturbations biologique et psychiques provoquées par une agression quelconque sur un organisme. Il survient lorsqu'il y a un déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes imposées par son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face.²

Dans presque toutes les entreprises, les salariés souffrent de problèmes de santé liés au stress d'origine professionnelle. Le stress des salariés est un élément longtemps négligé mais qui, depuis la hausse du nombre de suicides professionnels, devient une préoccupation majeure des entreprises.

2. Les enjeux des conditions de travail³

2.1. Des enjeux pour l'entreprise

a) Des enjeux économiques

L'entreprise cherche à accroître la productivité du travail, à améliorer la qualité des produits ou des services produits, à satisfaire au mieux ses clients tout en réduisant les coûts de production, particulièrement les coûts du travail direct.

b) Des enjeux organisationnels

Répondre aux fluctuations des marchés, réduire des stocks, allonger la durée d'utilisation des équipements, raccourcir les délais de traitement des commandes conduisent les entreprises à réorganiser le travail.

Cela se manifeste par aménagement du temps de travail complexifié les dispositions législatives en matière de réduction de la durée légale du travail.

² ibid

³ Les intégrales livrent communication de gestion des ressources humaines, sous la direction de Brigitte Doriath, p211.

c) Des enjeux humains

Les conditions de travail, ou l'image que le public s'en fait, portent sur l'attractivité de l'entreprise qui recrute. La fidélisation des salariés engendre un cercle vertueux puisqu'elle entraîne la fidélisation des clients qui, elle-même engendre une amélioration des résultats de l'entreprise.

d) Des enjeux juridiques

Le cadre législatif et réglementaire produit des contraintes que l'entreprise a l'obligation d'intégrer sous peine d'un engagement de sa responsabilité civile, voir pénale, en qualité d'employeur.

2.2. Des enjeux pour le salarié**a) Des enjeux en termes de motivation**

La motivation au travail relève d'une motivation

- Un objectif est à atteindre par le salarié
- Le salarié décide de faire un effort pour atteindre cet objectif
- Le salarié persévère dans cet effort

Les facteurs d'influence de la motivation au travail sont multiples ils varient selon les individus.

b) Des enjeux en termes de santé et de sécurité

Les situations de travail inadaptées ou à risques mettent en danger la santé voir la vie du salarié.

3. Facteur des conditions de travail**3.1. Santé et bien-être au travail**

Le besoin de bien-être au travail est exprimé de façon croissante, et les efforts de l'entreprise pour le satisfaire peuvent être considérés à la fois comme une composante de la rétribution et un moyen d'améliorer les résultats, Renault, dans son rapport annuel d'activité 2002, consacre un encart au bien-être au travail

car : « Améliorer la qualité de vie des salariés en veillant sur leur santé et leurs conditions de travail constitue un objectif prioritaire qui s'inscrit dans la performance globale de l'entreprise »⁴

Pour s'assurer qu'il est en permanence « des bonnes pratiques » actuelles, le chef d'entreprise, s'est-il dit l'employeur du point de droit, peut insuffler une dynamique de progrès en santé et sécurité au travail en utilisant les outils de management qu'il met en œuvre dans d'autres domaines.⁵

Au-delà des gains quantifiables engendrés par cette démarche, il y'aura inévitablement une amélioration de la productivité et de la motivation de l'ensemble des personnels, compte tenu de l'intérêt que l'on montre à leur personne.

En effet des aspects moraux indiscutables, on trouvera ci-dessous quelques conséquences de la santé et sécurité au travail.

- ✓ Un accident du travail est une perturbation importante du dysfonctionnement de l'entreprise
- ✓ L'activité risque d'être interrompue, ce qui entraîne l'insatisfaction de la clientèle et éventuellement des pénibilités de retard
- ✓ L'indisponibilité de la victime peut perturber pour longtemps le fonctionnement de l'entreprise.

3.2. La politique de santé

L'entreprise propose généralement une complémentaire santé, obligatoire pour permettre à chacun un accès convenable aux soins. Elle se dote parfois d'ergonomie et kinésithérapeutes avec l'ambition de définir les meilleurs gestes et de lutter contre les envahissants TMS (troubles musculo-squelettiques). Elle réalise bilans biologiques de dépistages. Elle participe à la lutte contre le tabagisme et l'alcoolisme. Elle peut financer salles de sport, sauna, hammam, inscription à des clubs sportifs.⁶

⁴ PERETTI Jean-Marie, *Gestion des Ressources Humaine*, 9^{ème} éd, Vuibert, paris, (2004-2005) p464

⁵ <http://www.risquesprofessionnels.ameli.fr/>, consultée le 09/ 12/2014).

⁶ PERETTI Jean-Marie, *Gestion des Ressources Humaine*, 9^{ème} éd, Vuibert, paris,(2004-2005), p 464.

Pour limiter la montée de l'absentéisme maladie, les entreprises élaborent un plan de santé dans l'entreprise en négociant avec les partenaires sociaux les mesures de prévention à mettre en œuvre.⁷

Les mesures concernent en particulier quatre domaines :

- ✓ Les mesures anti-stress pour faire tomber le niveau de stress.
- ✓ La lutte contre les TMS qui sont devenues la première cause de maladie professionnelle en Europe et touchent les secteurs d'activité.
- ✓ Les services à la personne dégageant l'esprit du salarié de préoccupation domestique et ou famille de crèches d'entreprise, améliorent le bien-être au travail.
- ✓ L'aménagement de l'espace constitue l'occasion d'améliorer le cadre de vie au travail, de réduire les principales nuisances et, associer le salarié en vue de son confort et de son efficacité.

3.3. La politique de sécurité

Les accidents du travail représentent pour le salarié, l'entreprise et la collectivité une lourde charge. Le renforcement de la réglementation et la mise en œuvre de politique active de sécurité dans l'entreprise ont permis de réduire l'ampleur du phénomène.⁸

La sécurité représente l'importance enjeux financiers dans l'entreprise. Les accidents du travail sont très onéreux. Aux coûts directs s'ajoute le coût indirect de tous les charges consécutives à l'accident (dégâts matériels, retard de livraison, perte de temps, perte de production) la tarification du risque a pour objectif d'inciter l'employeur à développer la prévention⁹

Enfin, le programme de prévention, nécessite des moyens financiers regroupés dans le budget « sécurité ». L'importance de enjeux financiers fait de la sécurité un domaine où l'investissement pertinents sont source d'économie substantielle.

⁷ PERETTI Jean-Marie, Ressources Humaines, Dunod, Paris, 2006, p 144.

⁸ PERETTI Jean-Marie, gestion des ressources humaines, 11^{ème} éd, Vuibert, Paris, (2003-2004), p 217

⁹ PERETTI Jean-Marie, Ressources Humaines, Dunod, Paris, 2006, p 144

L'investissement sécurité est l'un de ceux que présente la plus forte rentabilité.

3.4. L'ergonomie

L'ergonomie est une science qui s'intéresse au travail et aux opérateurs en traçant des plans de préventions des risques professionnels qui peuvent porter atteinte à la santé du salarié en se basant sur l'amélioration de l'efficacité du travail en améliorant les conditions physiques de l'environnement du travail. L'ergonomie tient compte des facteurs cognitifs, sociaux, organisationnels, environnementaux et autres¹⁰.

L'ergonomie peut donc être définie comme la science du travail ayant pour objet l'adaptation du travail à l'homme.

- a) L'objectif de l'ergonomie :** protéger la santé en adaptant outils et environnement physique à ses besoins et attentes en se basant sur le processus de prévention des risques des pathologies et accidents autrement dit minimiser les risques et réguler les situations de travail¹¹.
- ✓ Prévenir des accidents de travail et des maladies professionnelles et prendre en charge ceux qui sont atteints en les accompagnants dans un processus de réadaptation et réintégration.
 - ✓ diminuer le stress et les tensions musculaires, douleurs au cou, douleurs à l'épaule, syndrome du canal carpien, mauvaises postures, la fatigue, les maladies cardio-vasculaires et les troubles musculo-squelettique
 - ✓ les douleurs aux membres supérieurs et au do.
 - ✓ L'épuisement mental
 - ✓ Informer les opérateurs sur les risques du travail et les sensibiliser à l'importance de santé mentale et le bien-être.

¹⁰ « Apport l'ergonomie a santé mental du salarie au travail » consultée le 09/ 12/2014) www.ummo.dz/mg/pdf/tillou.pdf, P9

¹⁰ Ibid., p11.

b) On distingue deux types de l'ergonomie :**Ergonomie de correction:**

Il s'agit de l'ergonomie de correction des situations de travail ergonomie d'enquête et de réorganisation, elle répond directement à des anomalies se traduisant le plus souvent soit par une atteinte au confort de travail, à la santé ou à la sécurité des salariés, soit à un problème de production en qualité ou en quantité, l'action ergonomique montre ici clairement ses succès mais aussi ses limites.¹²

Le repérage des dysfonctionnements, incidents ou presque accidents est un élément essentiel à ce type d'action. Leur analyse permettra d'établir les logiques qui les lient de façon à expliciter les incohérences d'un système et à le corriger.

Les décideurs et les opérateurs eux-mêmes peuvent opposer un certain nombre de réticences ou de résistances à l'action ergonomiques liées à la crainte de faire apparaître des insuffisances ou des défaillances du système initialement mis en place au coût généré par les modifications ou à la perte d'avantage compensateurs .

Ergonomie de conception:

Ergonomie de projet ou d'organisation elle intervient très précocement en amont des situations de travail il s'agit là d'un temps précieux pour projeter la place de l'homme au travail dans le système futur se poser les bonnes questions et trouver le meilleur rapport coût efficacité.¹³

Ce type d'intervention exige une grande expérience et une grande objectivité des bureaux d'études et des services d'organisation du travail avec l'appui d'un médecin.

Un des versants de l'ergonomie de conception concerne l'aménagement de nouveaux espaces de travail ou d'ateliers : l'expérience tirée de l'existant permet de faire des choix judicieux applicables aux nouvelles installations.

¹² PIERRE Catilina et ROURE-MARIOTTE Marie Claire, Médecine et risque au travail, éd. Masson, Paris, 2002, p 596

¹³ Ibid.

L'ergonomie entretient des liens particulièrement étroits avec la psychologie du travail et des organisations du fait que ces deux disciplines partagent le même objet avec des approches et des orientations différentes et complémentaires.¹⁴

c) L'ergonomie contribue à la prévention des risques professionnels

En permettant de mieux connaître le travail tel qu'il se déroule réellement, les conditions qui pèsent sur l'activité des opérateurs et les effets des activités sur eux même et sur l'entreprise. L'approche ergonomie éclaire les relations entre les risques professionnels et le travail réel.¹⁵

Les actions visant la prévention de risques peuvent ainsi être précisément adaptées aux caractéristiques du travail. L'ergonomie participe à la prévention de risques au sens large, c'est à dire à la prévention des atteintes à la santé en termes d'accidents et de pathologie.

Elle vise notamment à une amélioration de condition de travail qui va au-delà des problèmes de risques et de sécurité et se préoccupe aussi des effets positifs du travail sur l'homme.

4. Les conditions d'ambiance physique du travail :

Les conditions d'ambiance physique du travail recouvrent notamment : les conditions d'ambiance sonore, les conditions d'ambiance thermique, les conditions d'ambiance visuelle, les conditions d'hygiène atmosphérique, les vibrations les rayonnements, l'état du sol, l'état général de l'espace de travail, l'électricité statique, les odeurs, etc. . Les conditions d'ambiance physique du travail font l'objet d'une abondante réglementation (sonomètres, dosimètres, hydromètres, luxmètres par exemple). La quantification qui découle des mesures précédentes est utile et rassurante mais limitée.

L'ambiance sonore

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

¹⁴ LOUCHE Claude, *introduction la psychologie de travail et des organisations*, éd. Armand Colin Paris, 2007, p19

¹⁵ WEIL-FASSINA Annie et RABARDEL Pierre, « point de vue ergonomique sur les facteurs psycho-sociaux de risques pour la santé », consultée le 09/ 12/2014) www.Collège-risque-psychosociaux-travail.fr/site/revue-ergonomie.pdf .

étrier) ayant pour mission de transmettre les sons jusqu'à l'oreille interne. Les bruits qui ont une intensité élevée, c'est-à-dire plus de 85 décibels, sont plus dangereux.¹⁶

L'ambiance thermique

La température centrale du corps doit être maintenue à peu près constante (37°). À cet effet, le corps humain dispose d'un système de thermorégulation (irrigation cutanée, sécrétion de sueur, frisson thermique), mais ce système a des limites. Si ces limites sont dépassées et que la température centrale varie en baisse ou en hausse, il y a des risques graves pour l'organisme¹⁷.

L'ambiance visuelle

La fatigue oculaire peut résulter :

- ✓ D'une sollicitation trop fréquente des muscles de l'accommodation pour percevoir des objets très petits ;
- ✓ D'un effort d'accommodation trop fréquent que produit la rétine pour s'adapter à des contrastes.

Une fatigue nerveuse peut naître d'une attention visuelle soutenue. D'où l'importance d'un bon éclairage, quantitatif et qualitatif.

- ✓ Quantitatif : intensité suffisante pour la tâche à effectuer.
- ✓ Qualitatif : bons contrastes, pour que la perception soit facile.¹⁸

Les vibrations

Les corps humains sont sensibles aux vibrations des corps solides, lorsqu'il est en contact direct avec les surfaces en vibration, que ce soit par les pieds, les bras ou le tronc. Des lésions peuvent apparaître, liées à des compressions ou des étirements excessifs. Ainsi, si le thorax est objet de vibrations par rapport au bassin, des douleurs vertébrales et para vertébrales, ainsi que certains troubles digestifs, peuvent apparaître¹⁹.

¹⁶ PERETTI Jean-Marie, Ressources Humaines, 11ème éd, Vuibert, Paris, 2009, p445

¹⁷ Ibid

¹⁸ Ibid

¹⁹ Ibid

5. La charge physique et la charge mentale

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

Charge Physique

L'efforts physiques requis dépendent de deux facteurs : d'une part, d'une posture plus au moins facile à maintenir, c'est **la charge statique** et d'autre part, des efforts des divers muscles, pour effectuer des gestes, c'est la **charge dynamique**.

Des spécialistes ont étudié la dépense d'énergie (évaluée par exemple en kilocalorie) correspondant divers types d'efforts. La charge statique et la charge dynamique peuvent être évaluées en kilocalories, en décomposant la tâche de l'opérateur en un certain nombre d'opérations nécessitant divers efforts musculaires et postures dont on chronométrera les différentes durées²⁰.

Charge mentale

La définition de la charge mentale est difficile, car l'activité mentale est permanente. Il faut déterminer à partir de quel niveau, pour tel type d'activité, il y a charge ou surcharge. Il n'existe pas de méthode de mesure directe ou indirecte de la charge mentale d'une façon globale et objective. Compte tenu de la multiplicité des facteurs qui interviennent dans la notion de charge mentale, il est impossible de proposer un indice synthétique²¹.

Le lest (laboratoire d'économie et de sociologie du travail) retient pour l'élaboration de sa grille d'analyse quatre d'indicateurs de charge mentale :

- ✓ **Contrainte de temps** (retards à rattraper, existence de pauses, possibilités d'arrêter la machine, absences en dehors des pauses)
- ✓ **La complexité-vitesse** (il s'agit du lien entre la vitesse d'exécution et la complexité)

²⁰ Ibid, p446

²¹ ibid

- ✓ **L'attention** (son niveau est fonction de l'espace sur lequel doit porter l'attention et de la diversité des informations à percevoir, et est confronté à la durée du maintien de l'attention).
- ✓ **La minutie** (elle est fonction de la taille des objets ou des détails à discerner)

6. Analyse des conditions de travail

L'objectif n'est pas de cerner les perceptions qu'ont les salariés de leurs conditions de travail mais la réalité objective de ces dernières.

Les grilles se veulent aussi objectives que possible. Leur perspective est plutôt celle d'un médecin du travail ou d'un ergonome que celle d'un responsable d'entreprise soucieux d'améliorer en priorité, les perceptions de salariés. De telles grilles s'appliquent essentiellement au niveau d'un poste de travail ou d'une catégorie d'emplois. Leurs constructions nécessitent :

- ✓ Que l'on définisse les facteurs constituant ce qu'on appellera les «conditions de travail» ;
- ✓ Que l'on puisse mesurer objectivement les différents facteurs (par oppositions à la subjectivité des enquêtes d'opinion) ;
- ✓ Qu'il soit possible de se mettre d'accord sur des normes quant à ce qu'on recherche et ce qu'on veut éliminer ;
- ✓ Qu'on aboutisse à une mesure globale et quantifiée au niveau d'un poste de travail. Une mesure globale au niveau d'un atelier pondérera le poids de chaque poste, selon l'effectif concerné.

Le guide d'observations du LEST est applicable à un grand nombre de situations. Les experts du LEST proposent une analyse de la charge de travail qui tient compte des activités mentales. En effet, une opération apparemment purement musculaire exige en fait un minimum d'activités mentales : repérages, contrôles des gestes, prise d'information, choix et exécution d'une action.²²

²² Ibid, p447-448

Les facteurs d'environnement tels que le bruit peuvent perturber les activités mentales, entraînant un surcroît de fatigue nerveuse pour les opérateurs les facteurs psychosociologiques agissent également sur la charge de travail

Les informations recueillies sur chacun des éléments du travail servent de base à une évaluation des conditions de travail, appréciant leur degré de nocivité ou de relatif confort moyen d'une système de cotation en dix niveaux, chaque observation est située sur une échelle allant de «satisfaisant» à «nuisance grave» l'ensemble des cotations peut être représenté graphiquement par un « profil» image synthétique des conditions de travail sur un poste ou dans un atelier.

7. L'organisation de travail

L'amélioration des conditions de travail ne saurait se limiter aux aspects environnementaux et physiques. Le continu de travail est un élément crucial.²³

Les tendances lourdes de l'environnement des emplois imposent des mutations du travail et une évolution de son continu.

À partir d'une critique de l'organisation scientifique du travail, de nouvelles formes d'organisation ont été expérimentées.

Les inconvénients techniques, sociaux, humains du taylorisme ont été tôt perçus et soulignés. En revanche les inconvénients financiers d'une organisation du travail taylorienne ont été tardivement pris en compte.

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

Les formules proposées sont : la rotation, l'élargissement, l'enrichissement, les groupes de production (ou groupes semi-autonomes), et l'empowerment.²⁴

²³ PERETTI Jean-Marie, gestion des ressources humaines, 9^{ème} éd Vuibert, paris, (2004-2005), p 457

²⁴ PERETTI Jean-Marie, gestion des ressources humaines, 11^{ème} éd, Vuibert, paris, (2003-2004), p 210.

7.1. La rotation et la polyvalence

La rotation consiste à faire tourner les ouvriers sur différents postes. On fait alterner, par exemple, la fatigue visuelle avec la fatigue physique au cours d'une même journée.

Cette fatigue présente de intérêts : elle diminue la monotonie, elle crée une polyvalence utile en cas d'absence, elle permet une promotion des professionnelles des opérateurs .

La polyvalence est souvent évoquée comme solution organisationnelle

7.2. L'élargissement

L'élargissement consiste en une recombinaison partielle d'opérations partialisées. Il y'a un allongement du temps de cycle. Par exemple, l'ouvrier assemble un composant ou même l'ensemble du produit fini.²⁵

7.3. Le groupe de production

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

L'organisation traditionnelle centralise les fonctions de coordination et de contrôle dans les mains du supérieur.

Celui-ci est chargé :

- ✓ de répartir le travail et ses fluctuations entre les individus ;
- ✓ de coordonner les efforts des individus. Les taches sont rarement indépendantes l'une de l'autre.
- ✓ de contrôler la qualité et la quantité du travail des individus, leur temps de travail leur respect des modes opératoires et du règlement.
- ✓ de donner son avis sur leur performance et d'influencer leur rémunération et leur possibilité de promotion.
- ✓ Toutes les communications officielles montantes ou descendantes doivent passer par lui.

²⁵ PERETTI Jean-Marie, Gestion des Ressources Humaine, 9^{ème} éd, Vuibert, (2004-2005), paris, p 460.

Parmi les innovations organisationnelles les plus pratiquées dans les entreprises dans les années 1990, la DARES identifie les groupes de progrès, les cercles de qualité, les équipes autonomes de production²⁶

7.4. L'enrichissement

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

7.5. L'empowerment

Cette notion est difficile à traduire. « To empower », c'est donner le plein pouvoir pour et avoir recours à voir recours à l'initiative du salarié.

8. Les acteurs d'amélioration de condition de travail et prévention des risques professionnels.

Les intervenants dans l'amélioration de condition de travail et prévention des risques sont en capacité d'instruire les critères qui permettront l'évaluation des risques. Ils disposent des résultats d'analyse et d'enquête, des résultats des collectes de données et d'observation. Ces résultats sont en général organisés et présentés dans des formes permettant à l'employeur d'accéder rapidement aux enjeux.²⁷

Il existe plusieurs acteurs qui contribuent à la l'amélioration des conditions de travail et prévention des risques professionnels :

8.1. Représentatives du personnel

Les représentants des personnels, ont un rôle majeur dans le processus d'évaluation des risques. Tout d'abord, ils auront à s'assurer que les différents intervenants et, entre autre, celui qui en charge l'analyse des conditions d'exposition, sont bien entrés en

²⁶ PERETTI Jean-Marie, *gestion des ressources humaines*, 11^{ème} éd, vuibert, paris, (2003-2004), p211.

²⁷ BERTHET Michel et GAUTIER Anne-Marie, op.cit, p 50,51

contact avec les salariés. Ils s'assureront que les avis, les remarques, les suggestions des personnels ont bien été entendus, voire consigné par écrit.²⁸

Par ailleurs, les représentants du personnel auront également une appréciation général en lien avec les demandes qui leurs sont régulièrement adressés de la part des salariés. L'opinion qu'ils ont de l'employeur, de la nature, de origine durables ou plus éphémères des problèmes posés par les salariés, constitue une appréciation précieuse qui doit également instruire l'employeur.

8.2. Le rôle de l'employeur dans l'évaluation des risques

L'employeur aura à statuer sur les critères retenus pour évaluer, il aura aussi à sa charge de traduire (ou faire traduire) ces critères de façon opérationnelle afin que l'inventaire des risques identifiés devienne un inventaire des risques évalués. Comme nous venons de le voir, l'employeur s'appuiera sur les avis et travaux des professionnels et des partenaires sociaux, pour décider en dernier ressort²⁹

Les objectifs que l'employeur doit attendre, en mettant en œuvre des mesures appropriées, découlent des principes généraux de prévention suivants :

- ✓ Adapter le travail à l'homme ;
- ✓ Combattre les risques à la source ;
- ✓ Tenir compte de l'état de l'évolution de la technique ;
- ✓ Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou ;
- ✓ par ce qui est moins dangereux ;
- ✓ Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la ;
- ✓ priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- ✓ Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble ; cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et influence des facteurs ambiants ;

²⁸ Ibid, p 51

²⁹ Ibid, p 51

- ✓ Donner les instructions appropriées aux travailleurs ;

8.3. Les salariés, contribuent aussi par leur expérience à l'amélioration des conditions de travail, de santé et de sécurité. Ils exercent le respect des règles (générales ou spécifiques à l'entreprise)³⁰

8.4. Le Comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est une l'instance représentative spécialisée en maties de prévention des risques professionnel.

Dans les entreprises comptant de plus 50 salariés, **un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)** est élu par les délégués du personnel et le comité d'entreprise. Cette instance représentative du personnel est présidée et animée par l'employeur ou son représentant. Les élus comportent au moins un tiers de cadres ou d'agents de maîtrise. Ces membres disposent d'un mandat de deux ans.³¹

Le comité contribue à la protection de la santé, a l'amélioration de la sécurité et des conditions de travail des salariés travaillant dans l'établissement.

Le CHSCT a pour mission de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des salariés de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires, ainsi qu'à l'amélioration de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liée à la maternité. Il a également pour mission de veiller à l'observation de la prescription législatives et réglementaires prises en ces matières. A ce titre, ses membres disposent d'un crédit d'heures mensuel. La fréquence des réunions est d'une fois par trimestre au moins sachant qu'une séance extraordinaire peut être prévue sur demande motivée (notamment en présence d'un danger grave et imminent ou d'un accident ayant produit des conséquences graves).³²

Le comité est associé à la recherche de solutions concernant :

- ✓ L'aménagement des postes de travail ;

³⁰ Bilans et rapports, conditions de travail, www.ladocumentationfrancais.fr/var/Storage/rapport.../0000.pdf

³¹ LETHIELLEUX Laëtitia, op.cit. , p 34

³² Ibid. p 34

- ✓ L'environnement physique du travail (poussières, substances, température, éclairage, aération, vibrations) ;
- ✓ L'aménagement des lieux de travail et de leurs annexes ;
- ✓ L'organisation du travail (charge, rythme et pénibilité du travail) :
- ✓ Les conséquences des investissements sur les conditions de ; travail, en matière de nouvelles technologies ;

8.5. Le médecin du travail

Tous employeurs du secteur privée doit, quelle que soit la taille de son entreprise, organiser et financer la surveillance médical de ses salariés, soit en mettant en place son propre service.

La médecine du travail est spécialisée dans la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles. Son rôle est d'analyser les risques, de conseiller et former les travailleurs ainsi qu'à contrôler leur santé. Il est préventif car vise à « éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait dès leur travail ». ³³

Les visites des lieux de travail par la médecine du travail, dans le cadre de sa mission de tiers-temps, permettent de rechercher les causes des pathologies constatés et de proposer, outre des mesurés d'adaptation de mode opératoire afin d'éviter tous les contraintes physiologique et psychologiques de l'homme.

Par ailleurs comprendre ce qui à terme plus ou moins lointain peut arriver à a la santé des salariés, exige de gagner des trace des expositions passées et des améliorations réalisées ³⁴.

La médecine du travail est obligatoirement organiser, sur les plans matériels financiers, par les employeurs. Elle est placée sous la surveillance de représentant du personnel et le contrôle des services du ministre d'emploi, du travail et de la cohésion social. ³⁵

Pour exercer ses missions, il conduit des actions sur le milieu de travail et assure une surveillance médicale de salariés. En fonction de risques professionnels, elle peut

³³ Ibid., p33

³⁴ BERTHET Michel et GAUTIER Anne-Marie, op.cit, p 41

³⁵ <http://www.oit.org/organisation international du travail>, consultée le 09/ 12/2014).

Prescrire des examens complémentaires et effectués ou faire effectuer des prélèvements et des mesures à des fins d'analyse.

8.6. L'inspection du travail

Les inspecteurs du travail sont chargés de veiller à l'application des dispositions du code du travail et des lois et règlements non codifiés au régime du travail, ainsi qu'à celles des conventions et accords collectifs de travail. À côté de cette mission, ils disposent aussi d'un rôle de conseil aux employeurs et aux salariés pour cette application ainsi que pour l'organisation des rapports sociaux dans l'entreprise. Ils interviennent, également, comme conciliateurs à l'occasion de la négociation des conventions collectives ou du règlement de conflits collectifs de travail.³⁶

La fonction première de l'inspection du travail est contrôler le respect des dispositions du droit du travail dans l'entreprise et notamment celle concernant la sécurité et condition de travail. À cet effet ils endossent le rôle d'arbitre lorsque certaines difficultés surgissent au moment de la désignation de représentant du personnel dont le licenciement éventuel ne peut intervenir qu'avec son accord.

L'inspection du travail participe aux autres missions de la direction départementale liée à l'emploi, la formation professionnelle et amélioration des conditions de travail.³⁷

8.7. L'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT)

Créée en 1973 et placée sous la tutelle du ministère chargé du travail, l'ANA est un établissement public administratif. Il est géré par conseil d'administration comprenant des représentants des employeurs et des salariés, des représentants de l'état et des personnalités qualifiées.³⁸

Dans les années récentes, l'ANACT a développé un réseau régional : les associations régionales pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT)

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

³⁶ LETHIELLEUX Laetitia, op.cit. p34, 35

³⁷ Ibid., p35

³⁸ Bilans et rapports, conditions de travail, op. cit p32

entreprises et les autres organisations à développer des projets innovants touchant au travail. Son programme d'activité est défini dans un contrat de progrès signé avec l'état³⁹

8.8. La commission d'hygiène de sécurité et de conditions de travail

Elle a pour mission de participer à la sécurité des employé en associant le personnel aux actions de prévention des risques professionnels. Les comités ont un rôle de conseil auprès des chefs d'entreprise, qui peut les consulter sur toutes les modifications des rythmes du travail, mais également pour les consulter le chaque fois que sont concerné certains salariés en situation particulière sur le plan de la santé, s'est-il dire les employés invalides, handicapés, victimes d'accident de travail, de façon à leur assurer une protection spécifique.⁴⁰

³⁹ LETHIELLEUX Laetitia, op.cit. p35

⁴⁰ www.travail.gouv.fr/etudes_recherche_statistique/organisation_syndicale.

Chapitre III: les risques professionnels

Chapitre III : Risque professionnel**Introduction**

Les expositions aux risques professionnels peuvent varier fortement d'un secteur à l'autre, selon le risque considéré. Ces différences sont d'abord liées aux organisations, aux métiers et aux contraintes spécifiques à chacun de ces secteurs. Ces risques engendrent des coûts humains et économiques importants, c'est pourquoi, ils constituent des priorités pour les institutions de prévention. Le risque environnemental est aussi dans des situations qui paraissent plus anecdotiques (un déversement d'huile, le bruit de moteurs, ...) et qui provoquent néanmoins des impacts très sérieux à long terme. Leur réparation quand elle est possible est longue et souvent coûteuse pour l'entreprise, le citoyen, et les générations futures.

1. Les facteurs de risque professionnel

Les facteurs de risque sont tous les facteurs de la situation de travail susceptibles d'interférer avec la santé et le bien-être des travailleurs.

Un facteur de risque est un élément qui peut révéler le danger et entraîne la survenue du risque. Le facteur de risque augmente la probabilité du dommage, c'est-à-dire celle de la concrétisation du risque¹. Il y a facteurs techniques, humains, et des facteurs organisationnels

- Facteurs techniques : normes de sécurité des machines, ergonomie du poste de travail, toxicité des produits utilisés, ventilation et éclairage des locaux, signalisation et balisage des zones à risques ...
- Facteurs humains : information, formation et expérience des travailleurs, respect des consignes de sécurité ...
- Facteurs organisationnels : méthodes de management, exigences de productivité et de qualité...

Les facteurs de risque sont collectifs (ils concernent tous les travailleurs exposés) ou individuels (aspects comportementaux ou médicaux, comme l'acuité visuelle, la sensibilité allergique ...).

¹ <http://www.officiel-prevention.com>, consulté le (25/03/2015).

L'évaluation des risques

Evaluer les risques professionnels, c'est appréhender, mesurer les risques créés pour la santé et la sécurité des travailleurs par l'existence des conditions de réalisation du danger sur le lieu de travail, dans tous les aspects liés au travail (organisation, rythme et durée du travail compris)².

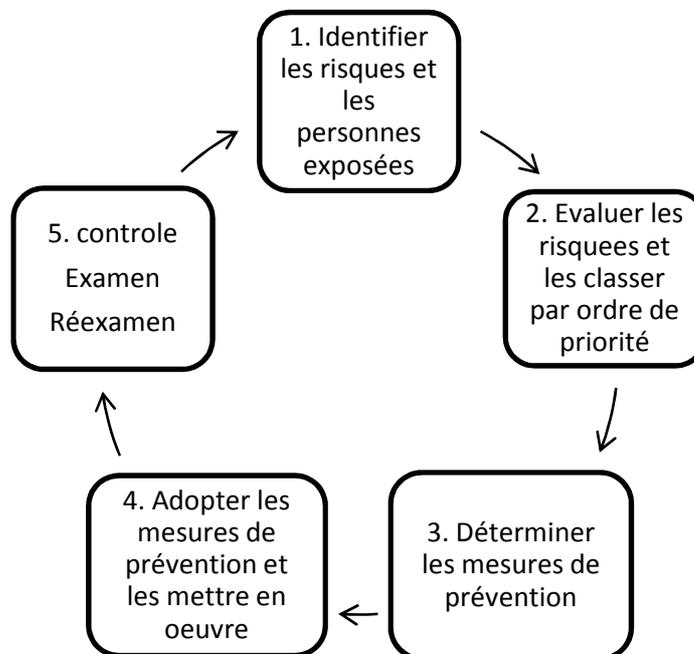
L'évaluation des risques est un examen systématique de tous les aspects du travail.

Elle sert à établir:

- les causes potentielles d'accidents (et/ou de blessures) ou de maladies;
- les possibilités d'élimination de dangers;
- les mesures de prévention ou de protection à mettre en place pour maîtriser les risques.

Lorsqu'un risque a pu être identifié, la première chose à faire est de voir si ce risque peut être éliminé. Si une élimination du risque s'avère impossible, le risque devra être maîtrisé, c'est-à-dire réduit à un minimum et gardé sous contrôle.

Figure n° 01



²Dr. SCTRICK Lionel, «la prévention des risques professionnels», consulté le (25/03/2015).
www.lomag-man.org/.../prevention_risque_prof_w_france.pdf

Il va de soi que dans toutes les étapes de l'évaluation des risques, la concertation avec les salariés concernés reste un point important à ne pas négliger. L'information, la formation ainsi qu'une bonne instruction jouent un rôle majeur.

Etape 1: Identification des risques et des personnes exposées³

Cette étape consiste à dépister sur le lieu de travail les sources possibles d'accidents et à identifier les personnes qui peuvent y être exposées.

Il faut donc se rendre sur le lieu de travail et y repérer les éléments pouvant engendrer un dommage, car aussi longtemps qu'un danger n'est pas repéré, le risque y afférent ne pourra être ni analysé, ni géré.

De plus, pour chacun des dangers, il faut identifier les personnes menacées. Il ne suffit pas d'identifier les personnes directement exposées au danger, mais également celles qui sont indirectement exposées.

Etape 2: Evaluer les risques et les classer par ordre de priorité⁴

Dans cette deuxième étape, on évalue les risques liés à chaque danger. On vérifie donc à quel niveau le salarié est exposé au danger. Il faut évaluer dans quelle mesure le danger peut provoquer un accident ou une maladie, le niveau de gravité de cet accident ou de cette maladie et la fréquence à laquelle les salariés y sont exposés.

Une évaluation des risques s'avérera toujours difficile car elle est toujours sujette à une interprétation subjective qui peut mener soit à une surestimation, soit à une sous-estimation du risque.

Pour remédier à la subjectivité d'une analyse individuelle, on peut recourir à différentes méthodes ou stratégies ou encore faire effectuer l'analyse par un travail en groupe.

³ «Pas à pas vers l'évaluation et la Gestion des Risques», consulté le (25/03/2015).
(www.aaa.lu/fileadmin/file/aaa/.../gestion_risque/brochure_pas_a_pas.pdf)

⁴ ibid

Etape 3: Déterminer les mesures de prévention⁵

La troisième étape consiste à déterminer les mesures afin d'éliminer les risques ou, au moins, à les maîtriser. Il faut pouvoir déterminer si un risque peut être éliminé complètement ou dans le cas contraire mettre en place des mesures de façon à le contenir et s'assurer qu'il ne compromet pas la sécurité et la santé des salariés.

Il faut également tenir compte du fait que les risques détectés peuvent s'additionner ou combiner leurs effets. Il est important de prendre en compte le résultat de l'évaluation des risques et de classer les mesures par ordre de priorité, de manière à appliquer en premier lieu les mesures de prévention qui sont les plus efficaces.

Les principes généraux sont:

1. éviter / écarter le risque;
2. s'adapter au progrès technique;
3. améliorer le niveau de protection.

Les mesures de prévention ne doivent en aucun cas avoir pour effet le déplacement du risque ou la création d'un nouveau risque.

Etape 4: Adopter les mesures de prévention et les mettre en œuvre⁶

La quatrième étape consiste à mettre en œuvre les mesures de prévention déterminées auparavant. Il va de soi que toutes les mesures ne pourront être mises en œuvre

Simultanément: il faut donc établir un ordre de priorité en tenant compte de la gravité du risque et de ses conséquences. Il faut aussi déterminer les personnes pouvant s'occuper de la mise en œuvre, le temps que cela va prendre et déterminer un délai de mise en œuvre.

Parmi les mesures à réaliser, on pourra ainsi distinguer:

- les mesures applicables de suite et à moindres frais;
- les mesures provisoires à mettre en place en attendant les mesures applicables à plus long terme et plus coûteuses;

⁵ ibid

⁶ ibid

- les mesures applicables à terme et représentant des frais plus élevés.

Pour l'application de certaines mesures, une planification et un certain budget sont à prévoir au préalable.

Etape 5: Contrôle - Examen - Réexamen et Enregistrement

Après que les mesures de prévention aient été mises en œuvre, il faut contrôler si elles ont été exécutées et si les délais d'exécution des mesures ont été respectés.

Il s'agit non seulement de vérifier si les risques ont pu être éliminés ou écartés entièrement ou s'ils ont pu être diminués de façon à pouvoir les maîtriser mais aussi si aucun nouveau risque n'a été créé suite à l'application des mesures.

De plus, il est recommandé de réaliser régulièrement une nouvelle évaluation des risques, afin de déterminer si les risques ont bien pu être éliminés définitivement ou si d'autres risques sont apparus depuis la dernière évaluation.

2. Les catégories de risques

De par l'évolution de la technologie, de la structure des métiers et des modes d'organisation du travail, les situations de travail actuelles sont susceptibles d'exposer les travailleurs à différentes risques. La classification selon la nature du risque présente un intérêt évident pour son identification et l'application des mesures de prévention.

- **Les risques professionnels**

Ils sont susceptibles d'entraîner des accidents du travail, des maladies professionnelles ou des atteintes plus insidieuses à l'équilibre de la santé.

- **Les risques physiques :**

On entend généralement ainsi les risques induits par une exposition professionnelle à des sources d'énergie. Ce sont les risques dus aux ambiances de travail (ambiance thermique, ambiance sonore, les vibrations, ambiance lumineuse) et les risques dus aux rayonnements (rayonnements ionisants, rayonnements ultra-violet et infra-rouges, ondes électromagnétiques). Les risques liés à la manutention des charges figurent souvent dans cette catégorie.

➤ **Les risques matériels**

Ces risques constituent une menace pour le patrimoine de l'entreprise, se sont les risques d'indisponibilité provisoire ou prolongée des moyens d'installations immobilières, matériels, systèmes informatiques ou dispositifs techniques nécessaires à l'accomplissement des transactions habituelles et à l'exercice de l'activité, en raison notamment d'évènements accidentels.

➤ **Les risques environnementaux**

Prendre en compte les ambiances physiques dans la réalisation du travail.

La notion de risque lié à l'environnement est désignant comme étant « la possibilité qu'un événement survienne et dont les conséquences (ou effets de l'incertitude) seraient susceptibles d'affecter les personnes, les actifs de l'entreprise, son environnement, les objectifs de la société ou sa réputation »⁷.

Ces sont des risques qui peuvent atteindre le sol, chaleur, bruit, fumée, éclairage, poussière l'eau ou l'air et, par voie de conséquence, la flore, la faune ou les populations alentour.

➤ **Les autres risques**

D'autres types de risques, spécifiques ou non d'une situation de travail déterminée, existent bien évidemment, comme les risques généraux (incendie, explosion, électrocution, travail en hauteur, circulation,...) ou encore les risques de stress et de situations de violence.

A côté de ces différentes catégories de risques, aux conséquences graves pour la santé et la sécurité des travailleurs, des risques liés à l'organisation du travail, au temps de travail, à l'intensification du travail, au vieillissement des travailleurs paraissent de plus en plus fréquents ; les troubles musculo-squelettiques en sont un exemple caractéristique.

⁷ <http://www.petite-entreprise.net/P-3741-136-G1-les-risques-environnementaux.html>, consulté le (25/03/2015).

3. Les accidents du travail

Comme pour les autres types de dysfonctionnements, les taux d'accidents du travail peuvent être envisagés à la fois comme une perturbation et comme révélateur d'un mauvais état du système social de l'organisation qui le supporte. Les accidents qui affectent les salariés peuvent avoir quatre types d'origine :⁸

- ✓ L'existence de produits présentant un caractère dangereux ;
- ✓ L'utilisation des machines et équipements ;
- ✓ La mise en œuvre des processus de production ;
- ✓ L'activité des salariés eux-mêmes, indépendamment des facteurs énoncés ci-dessus.

Un accident du travail est considéré comme un accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par fait ou à l'occasion du travail, à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise.

Est considéré comme un accident de travail, tout accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail, et qui entraîne une lésion que peut être immédiate comme différée.

L'accident est un événement soudain, brusque et inattendu, non essentiel à la situation, caractérisé par un manque d'adaptation entre le facteur humain et son entourage, causé par un hasard mécanique ou un comportement non intentionnel et provoquant soit une blessure, soit un dommage, soit encore l'interruption d'une opération ou d'une activité, soit enfin plusieurs de ces effets à la fois.

3.1. Types d'accidents de travail

- ✓ **Accident grave** : tout accident du travail ayant entraîné, soit l'attribution d'une rente d'incapacité permanente, soit décès.⁹
- ✓ **Accident avec arrêt** : tout accident du travail ayant entraîné une interruption de travail d'un jour complet en sus du jour au cours duquel l'accident est survenu et

⁸ MARTORY Bernard, et CROZE Daniel, *gestion des ressources humaines*, Dunod, 6^{ème}, p209

⁹ Ibid., p209

ayant donné lieu à une réparation sous forme d'un premier paiement d'indemnité journalière.

- ✓ **Décès** : ceux pour lesquels la mort est intervenue avant fixation d'un taux d'incapacité permanente et liquidation d'une rente.
- ✓ **L'accident de trajet** : c'est un accident survenu pendant le trajet d'aller et retour entre le lieu de travail et d'autre motif comme le restaurant, la cantine ou le lieu auquel il vit habituellement.¹⁰
- ✓ **Les Accidents de travail sans arrêt** : qui sont généralement bénins et qui peuvent être soignés sur la place, à l'infermière de l'entreprise, de préférence et qui ne nécessite que quelque heure de repos ou de soins, ces accidents ne sont pas à déclarer obligatoirement, mais doivent être consignés sur des registres spéciaux.
- ✓ **Les accidents du travail avec incapacité permanente** : correspondant à des lésions définitives et des séquelles susceptibles de réduire la capacité de travail, en fonction de la gravité des dommages corporels.

Il existe plusieurs taux d'incapacité permanente, se traduit par des indemnités (rentes), comme : un doigt coupé, une jambe déformée...etc. Font l'objet d'indemnisation dont les montants sont variables.

3.2. Les causes d'accidents du travail

L'accident est souvent considéré comme le résultat d'un concours de circonstances malheureux, sur lequel les personnes concernées ont toujours une opinion bien arrêtée. L'analyse de l'accident de travail vise à situer au-delà des polémiques et des opinions, d'offrir un moyen de compréhension des circonstances ayant conduit à l'accident, de transformer les causes d'un accident en fait prévisibles, et permettre des axes de prévention.

La lésion de l'organisme peut provenir de plusieurs facteurs à savoir :

Equipement :¹¹

Produits, machines, outils, véhicules, mobilier, équipements de protections, etc.

¹⁰ CLOBERT Marie, *guide pratique de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés*, Dunod, Paris, 2003, p6

¹¹ « Guide d'enquête et d'analyse des accidents du travail », consulté le (25/03/2015).
www.opsam.com/sites/default/files/docs/publications/aaa-guide.pdf.

Lieu (environnement) :

Température ambiante, qualité de l'air, bruit, radiations, vibrations, éclairage, état des lieux, etc.

C- Individu :

Expérience, habilité, âge, formation, capacité physique, comportement, etc.

D- Tâche :

Travail à effectuer, procédures et méthodes utilisées, gestes, mouvements, etc.

E- organisation :

Au sein de l'entreprise, des dysfonctionnements ou des insuffisances au niveau de l'organisation du travail peuvent être la source potentielle d'accident. Ces défauts peuvent se rencontrer dans des domaines aussi divers que :¹²

Situations de travail trop difficiles à gérer pour les salariés (délais, cadence, tension psychologiques, espaces de travail, aménagement du poste de travail...), normes, sélection, entraînement et supervision, information, etc.

f- les comportements dangereux :

Bien que les facteurs organisationnels jouent un rôle important sur le plan de la sécurité du travail, bon nombre estiment, que les principaux responsables des accidents sont les employés eux même. Les accidents dépendent en effet du comportement des individus, les risques associés au milieu de travail, ainsi que hasard. La part de responsabilité incombant à une personne au moment d'un accident est souvent perçue comme un indicateur de sa prédisposition aux accidents. Cette prédisposition ne peut cependant être considérée comme un ensemble fixe de caractéristique menant inmanquablement à des accidents. Malgré tout, il existe des traits psychologiques et physiques qui rendent certaines personnes plus susceptibles que d'autres ont de subir des accidents. Par exemple, celles qui sont plus fragiles émotionnellement que d'autres ont généralement plus d'accidents.¹³

¹² DYEUVRE Pol et LEGER Damienl, *Médecine du travail. Approches de la santé au travail.* Paris, p. 179

¹³ L. DOLAN Shimon, et autres, *la gestion des ressources humaines. tendances, enjeux et pratiques actuelles.* 3^{em} édition, p. 566, 567

Les employés qui sont généralement plus optimistes, plus confiants que la moyenne et qui s'intéressent davantage aux autres sont ceux qui ont les moins d'accident.

Les employés très stressés ont tendance à voir plus d'accidents que ceux qui les moins, et ceux qui ont une meilleure acuité visuelle ont moins d'accidents. Par ailleurs, les travailleurs plus âgés se blesseraient moins que les jeunes. Enfin, les individus plus aptes à déceler les différences par de subir des accidents que les autres. Cependant, un nombre important des conditions psychologiques pouvant être liées à la prédisposition aux accidents chez une personne avant qu'au moins accidentel ne se soit produit.

3.3. Les conséquences d'accidents du travail

Les risques liés à l'accident du travail peuvent avoir des conséquences humaines très lourdes mais aussi des conséquences économiques importantes pour l'entreprise.¹⁴

Pour les salariés : douleurs, fatigue, maladies et dans les cas plus graves, handicaps et difficultés à se maintenir dans l'emploi (inaptitude, arrêt),

Pour l'entreprise : il peut avoir des conséquences coûts direct (médecin, pharmacie, hôpital, rééducation, indemnités livraison, pension, rente,...), comme il avoir aussi des conséquences des coûts indirectes comme, (arrêt de production, retards de livraison, insatisfaction du client, remplacement du salarié, formation du remplaçant. temps administratifs, matériel et produits détériorés.

Procédure de prise en charge

La législation a prévu un ensemble de dispositions de déclaration, de constatations et de répartition en fonction du siège des lésions.

Le modèle de certificat médical que le médecin du travail ou les autres praticiens remplissent et remettent au salariés afin qu'il puisse faire valoir ses droits auprès de l'organisation de sécurité sociale dont il dépend. Ce modèle de certificat est commun aux constatations médicales réalisées pour un accident du travail ou une maladie professionnelle indemnisable.¹⁵

¹⁴ «Les risques liés à l'activité physique», consulté le (25/03/2015).
www.iae-aquitaine.Org/fiche-santé-sécurité-7-les-risque-lies-a-l...

¹⁵ DYEUVRE Pol et LEGER Damien, op cit p, 182

Un médecin choisit par la victime l'examine, il remplit un certificat initial dans lequel il décrit précisément les lésions, évolue l'incapacité temporaire et prescrit éventuellement un arrêt de travail (en cas d'incapacité temporaire). Les différents volets sont transmis à la sécurité sociale, à l'employeur et au patient (pour d'autres actes médicaux). Le patient bénéficie du tiers payant. Cette prise en charge de soin s'arrête généralement avec la guérison.

A la fin de l'arrêt de travail, le médecin traitant remplit un certificat final descriptif dans lequel il déclare la guérison ou la consolidation.

4. Les maladies professionnelles

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

4.1. Les facteurs à l'origine de maladies professionnelles

L'expression «maladie professionnelle» désigne toute maladie contractée à la suite d'une exposition à des facteurs de risque résultant d'une activité professionnelle.

Les sources possible de maladies professionnelles sont aussi variées que les manières dont elles affectent l'organisme humaine. Les risques de maladies professionnelles constituent une partie importante des problèmes de santé et de sécurité du travail.

Les maladies sont classées en catégorie correspondant aux risques qu'elle représentent pour la santé. On note quatre principales catégories : les risques chimiques, physiques, biologiques et ergonomiques. D'autre facteurs de risque sont davantage liés au travailleur lui-même qu'à l'emploi : par exemple, le style de vie sédentaire (l'inactivité physique), les régimes alimentaires et les horaires de travail.

➤ Les risques chimiques

Les employés sont exposés à un nombre important de risque d'ordre chimique dans le cadre de leur travail. Les risques chimiques sont les risques liés à une exposition professionnelle à des substances chimiques. «Il a pour origine les substances toxiques, nocives, irritantes, corrosives ou inflammables qui peuvent être présentes dans les préparations employées par le personnel. Ces produits très divers, ont une toxicité très

variable, faible le plus fréquemment, mais quelquefois très élevée qui peut se manifester par suite de méprises, de déconditionnement, d'absence d'étiquetage, de mauvais emploi, de mélanges intempestifs...»

➤ **Risque liés à la charge physique de travail**

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

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

➤ **Les risques biologiques**

Ils correspondent aux risques dus à une exposition à des agents biologiques. On entend par agents biologiques les micro-organismes, y compris les organismes génétiquement recombinés, les parasites et les cultures cellulaires susceptibles de provoquer une infection, une allergie ou une intoxication.

On ne les voit pas mais ils sont partout : le risque de contamination des travailleurs par des agents biologiques concerne de nombreux secteurs d'activité des métiers de la santé : le soin, le laboratoire, la gestion des déchets, etc. Il faut noter que plus de la moitié des salariés potentiellement exposés aux agents biologiques appartiennent au secteur « santé-action sociale ». Les policiers s'exposent également à un danger lorsqu'ils aident des citoyens blessés ou démunis, situation au cours desquelles ils peuvent entrer en contact avec certains virus. On discute de plus en plus de la nécessité d'étendre la vaccination contre l'hépatite B à ces catégories d'employés.

➤ **Les risques ergonomiques**

L'ergonomie est la science de l'adaptation du lieu de travail à la travailleuse ou au travailleur, plutôt que de tenter d'adapter la travailleuse ou le travailleur au lieu de travail. Littéralement, ergonomie signifie « les lois du travail »¹⁶, c'est-à-dire que vos

¹⁶http://aladecouverte.aefo.on.ca/ma_profession/sante_et_securite/secteur_education/risques/ergonomiques_f.php, consulté le (25/03/2015).

capacités physiques doivent correspondre à ce qu'exige la tâche que vous accomplissez. Lorsque cette concordance existe, elle nous aide à rester en bonne santé.

À l'exception des blessures au dos, qui sont parmi les plus fréquentes chez les travailleurs, les problèmes respiratoires représentent à catégorie de maladies professionnelles dont la croissance est la plus rapide. C'est le cancer, cependant, qui reçoit le plus d'attention, car il est la deuxième cause au Canada, après les maladies du cœur. Certaines des causes connues du cancer renvoient à des agents physiques et chimiques présents dans l'environnement¹⁷.

➤ **Risque psychosociaux**

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

Ce sont des risques qui peuvent être induits par l'activité elle-même ou être générés par l'organisation du travail.

Les risques psychosociaux peuvent affecter la santé physique (maladies cardiovasculaires, troubles musculosquelettiques, maladies infectieuses...) ou mentale (troubles anxieux, dépression, suicides, tentatives de suicide...)

¹⁷ L. DOLAN Shimon et autres, la gestion des ressources humaines, tendances, enjeux et pratique actuelles, 3^{ème} ed.

Chapitre IV: la prévention des risques

Chapitre III : La prévention des risques professionnelle**Introduction**

L'apparition de nouvelles technologies et de nouveaux modes d'organisation du travail, le vieillissement des agents, l'évolution des réglementations, les difficultés de recrutement, les contraintes budgétaires, les attentes des administrés et des agents, le coût des accidents du travail et des maladies professionnelles obligent désormais les collectivités à intégrer la prévention des risques et l'amélioration des conditions de travail comme un facteur de performance dans les systèmes de gestion des ressources humaines. Dans ce cadre, il convient d'instaurer une réelle démarche de prévention qui doit s'appuyer sur des principes fondateurs, une politique clairement définie, explicitement formulée et portée à la connaissance de tous.

1. Principe généraux de la prévention¹

Le code du travail dans son article L.230-2 fait obligation au chef d'établissement de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des personnels, y compris temporaires. Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Le chef d'établissement met en œuvre ces mesures sur la base des principes généraux de prévention suivants :

- a) Eviter les risques,
- b) Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités,
- c) Combattre les risques à la source,
- d) Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements et des méthodes de travail,
- e) Tenir compte de l'état d'évolution de la technique,

¹ AUDUBERTEAU Sabrina et GAVINO Karine, «La prévention des risques professionnels : hygiène et sécurité au travail», consulté le (10/01/2015), www.cig929394.fr/archives/diagnostics/prevention.pdf p7,

- f) Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux,
- g) Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment en ce qui concerne les risques liés au harcèlement moral,
- h) Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle,
- i) Donner les instructions appropriées aux personnels.

2. Les objectifs et les enjeux²

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

- **Un enjeu humain** : préserver la santé physique et mentale et assurer la sécurité des agents ;
- **Un enjeu juridique** : satisfaire aux exigences réglementaires, la responsabilité civile ou pénale de la collectivité et/ou de ses représentants peut être engagée lors d'un accident de travail ;
- **Un enjeu économique** : réduire les coûts directs (réparations, soins, etc.) et indirects (remplacement de la victime, surcharge de travail des présents, baisse de la qualité du service rendu au public) des accidents de travail ;
- **Un enjeu managérial** : motiver, reconnaître et responsabiliser les agents, instaurer un climat de confiance au sein de la collectivité.

3. Les politiques de prévention³

La lutte contre les accidents du travail implique une politique active de prévention, de développement d'audit sécurité et des investissements dans deux directions : formation du personnel et équipements et matériels.

² Ibid.

³ PERETTI Jean-Marie, Ressources Humaines, Dunod, paris, 2006, p 440.

Elle repose sur une participation des salariés. Cette participation s'organise à travers l'action du CHSCT.

3.1. Le document unique d'évaluation des risques professionnels

Ce document obligatoire dans toute entreprise employant au moins un salarié doit comporter l'inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail. Ce document permet d'élaborer le programme annuel de prévention des risques professionnels.

3.2. L'audit sécurité

L'audit de prévention des risques, mené en fonction de l'activité de l'entreprise et de la réglementation applicable, repose sur l'examen de l'ensemble des sources de risque. L'auditeur est convaincu que «tout ce qui peut arriver arrivera un jour, une fois, quelque part».

L'audit sécurité comporte l'analyse des accidents du travail passés, qu'ils aient ou non entraîné un arrêt du travail. Les recommandations de l'audit portent sur l'action sur les «causes techniques» (et donc l'investissement en matière et équipement) et sur les «causes humaines» et donc sur l'investissement formation et sur les campagnes de prévention.

L'audit sécurité mobilise des acteurs divers et, de ce fait, améliore la communication. La communication entre la direction des ressources humaines, les médecins du travail et les responsables de la sécurité soulève des difficultés essentiellement dues aux caractéristiques et aux objectifs propres à chaque métier, à l'absence fréquente de reconnaissance mutuelle de leur spécificité et à l'ignorance des rôles complémentaires que ces acteurs peuvent jouer dans le domaine de la prévention.

3.3. L'investissement en matériels et en équipements

L'investissement en matériels et en équipements permet d'agir sur les «causes techniques» et de réduire le niveau général de risque. Dans ce domaine, les directives communautaires sont nombreuses et sont progressivement transposées en droit français. L'efficacité des investissements repose sur la qualité du diagnostic préalable.

3.4.L´investissement formation

La formation pratique à la sécurité est obligatoire pour les nouveaux embauchés, pour les travailleurs temporaires, dans le cas de changement de poste ou de technique, et pour les salariés qui ont eu un arrêt de travail dans certains cas.

Les formations dispensées tiennent compte de la formation, de la qualification, de l´expérience professionnelle et de la langue parlée ou lue de salariés. Tout s´effectue pendant l´horaire normal de travail : le temps passé à ces formations est considéré comme temps de travail. La formation à la sécurité varie selon la nature de fonctions exercées par le salarié auxquels auxquels la formation s´adresse.

Tous les salariés y compris les travailleurs temporaires, doivent recevoir des informations et des instructions concernant :

- Les conditions de circulation sans risque dans l´entreprise, d´accès aux lieux de travail et aux locaux sociaux, d´évacuation du lieu de travail en cas de sinistre (formation dispensée lors de l´embauche) ;
- L´exécution du travail (formation intégrée dans la formation professionnelle)
- Les dispositions à prendre en cas d´accidents ou d´intoxication sur les lieux de travail (formation dans le mois qui suit l´affectation du salarié a son emploi)

3.5.Les campagnes de sécurité

Ces campagnes peuvent s´inscrire dans le cadre de démarches qualité environnementale ISO 14000. Elles reposent sur l´idée que la prévention est d´autant plus efficace qu´elle est participative.

Les campagnes de sécurité impliquent information et mobilisation : information sur les différents risques et sur les comportements dangereux, slogans du type «la sécurité est l´affaire de tous». Dans le cadre des processus d´amélioration continue de la sécurité les entreprises élaborent des «manuels assurance sécurité des entreprises»

3.6.Les primes de sécurité

Le dispositif de prévention est parfois complété par une motivation financière. Il existe parfois un système de prime à l´accident zéro. Rémunération unique qui ne tient pas compte des niveaux hiérarchiques, elle fonctionne avant tout comme une émulation

symbolique, à même de stimuler le groupe. Des primes sont parfois attribuées par groupes de salariés.

4. Les mesures de la prévention

4.1.les mesures de prévention de type technique

a) Suppression du risque

Elle consiste à éliminer le risque par renoncement à une activité à laquelle ce risque est associé.

La substitution est un axe prioritaire en matière de prévention des risques professionnels. La substitution consiste à remplacer un produit chimique dangereux par un autre produit ou par un procédé, moins dangereux ou, mieux, sans danger. Outre la diminution des risques pour les travailleurs et l'amélioration de leurs conditions de travail, un projet de substitution réussi entraîne aussi des avantages pour l'entreprise : un changement de procédé au bénéfice de technologies plus modernes, un coût opérationnel réduit (moins de coûts directs d'assainissement et d'équipements de protection individuelle par exemple), la valorisation de l'image de l'entreprise au sein de la profession et auprès de ses clients, en tant qu'acteur responsable et moteur de l'innovation⁴.

La substitution ne consiste pas simplement à remplacer un produit par un autre produit ou par un procédé moins dangereux. Chaque situation étant unique, il convient de mener une analyse propre à l'entreprise prenant en compte non seulement les contraintes de fonctionnement et de production, mais aussi les conséquences de la substitution envisagée. Cette démarche peut conduire à des modifications aux postes de travail, à la mise en place de nouveaux équipements ou procédés.

b) Protection

Pour protéger les travailleurs contre les dangers auxquels ils sont exposés au travail, on recourt à des équipements de protection collective et individuelle. Ces derniers permettent à chacun de travailler dans de bonnes conditions de sécurité et de salubrité. Lors de la sélection et de l'utilisation de ces équipements de protection, il importe de

⁴ <http://www.inrs.fr/publication/mediatheque/condition-difusion>, consulté le (20-03-2015).

combiner la connaissance des risques au travail avec une organisation efficace et un certain bon sens⁵.

Les équipements de protection individuelle vont du casque aux chaussures de sécurité, en passant par les lunettes, les masques de protection respiratoire, les bouchons d'oreille, les gants, les vêtements de protection, les harnais, etc. Ils sont destinés à protéger du ou des risques à un poste de travail : exposition cutanée ou respiratoire à un agent chimique ou biologique, chaleur, rayonnements, bruit, écrasement, choc, électrocution...

Les équipements de protection collective (EPC) sont des **dispositifs techniques qui isolent un danger des personnes potentielles exposées à ce même danger**. Le recours à un équipement de protection collective ne protège toute personne se trouvant à proximité du danger. C'est une grande différence qui le distingue d'un équipement de protection individuelle, lequel n'est destiné qu'à protéger un seul travailleur contre des dommages⁶.

La fonction principale des équipements de protection collective consiste à réduire à un niveau acceptable les risques auxquels les travailleurs sont exposés.

c) Signalisation

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

Cette signalisation s'adresse à nos divers organes sensoriels, pouvant donc être visuelle, sonore, tactile, voire olfactive (parfumer un gaz toxique inodore, par exemple), ces deux derniers modes de signalisation restant plutôt anecdotiques⁷.

⁵ <http://www.beswic.be/fr/topics/epc-epi/front-page>, consulté le (20-03-2015).

⁶ <http://www.beswic.be/fr/topics/epc-epi/front-page>, consulté le (20-03-2015).

⁷ JULLY Jean-Pierre, *Evaluer des risques professionnels*, Afnor, 2003, p24.

4.2. Les mesures de prévention de type organisationnel

a) Organisation

L'organisation du travail est l'étude des différentes fonctions de l'entreprise. Elle ne se limite pas, l'étude des travaux répétitifs du type de ceux qui sont exécutés sur une chaîne de fabrication mécanique. Le domaine de l'organisation scientifique du travail est extrêmement vaste : il couvre toutes les activités industrielles et commerciales, et il intéresse l'ensemble de la hiérarchie des entreprises correspondantes⁸.

La prévention des risques doit être une préoccupation dans toutes les prises de décision : non seulement les locaux, machines, appareils, équipements, produits mais aussi l'**organisation du travail** et ses réorganisations.

Par organisation du travail, on entend généralement la durée et l'aménagement du temps de travail, la rémunération, la définition du contenu du poste et des résultats attendus, de l'organigramme, les processus d'évaluation et de contrôle du travail, les restructurations, le recours à la sous-traitance, l'impact de l'activité de l'entreprise sur le voisinage et l'environnement, etc.⁹

Concevoir une organisation et des méthodes de travail correspond à l'élaboration d'un processus, qui répond à un besoin et plus généralement aux attentes des bénéficiaires. Cela implique par conséquent de bien définir au préalable les productions ou services attendus, en termes de quantité et de qualité.

b) La consigne

Les consignes que s'adressent plus directement aux individus pour leur préciser les comportements à adoptées dans des circonstances particulières viennent à l'organisation¹⁰.

⁸ «L'organisation scientifique du travail», consulté le(20/03/2015), umc.edu.dz/vf/images/cours/O-S-T/chapitre2.pdf.

⁹ <http://www.editions-tissot.fr/droit-travail/dictionnaire-droit-travail-st-definition>, consulté le (22-03-2015).

¹⁰ JULLY Jean-Pierre, op.cit. p26.

c) 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 direct sur l'organisation du travail.

Là encore, la réglementation, et notamment la loi du 06 décembre 1976, a beaucoup fait progresser cet aspect de la prévention (à travers la formation des nouveaux embauchés, de relations entre entreprise dans le cadre de la Co activité...

4.3. Les mesures de prévention de type individuel**a) La sélection**

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 utilement compléter dans certains cas, par l'apport des connaissances du psychologue du travail.

b) La sensibilisation

Le contrôle de l'aptitude et la formation adéquate sont nécessaires mais pas suffisants pour prévenir tous les risques liés aux caractéristiques des individus.

Ce n'est ni l'examen clinique, ni par l'action sur le mental des êtres humains 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 de «sensibilisation» va donc permettre de faire passer des messages capable d'influencer sur les comportements des individus¹¹.

c) Information et formation

Un programme de formation est nécessaire pour permettre aux travailleurs d'apprendre comment ajuster et porter les EPI, comment en tirer la protection maximale et comment en prendre soin. Il ne sert à rien d'inciter quelqu'un à porter un masque

¹¹ Ibid, p28.

parce que la direction ou les lois l'exigent. Si le masque a pour fonction de prévenir les troubles pulmonaires les travailleurs doivent être informés de risques de santé qu'ils courent pour être motivés à le porter¹².

Chaque employé doit connaître les risques contre lesquels les équipements de protections le protègent, les conditions d'utilisation, notamment les consignes pour le stockage et l'entretien de ces équipements. Il doit aussi connaître ses responsabilités en cas de non-respect des consignes d'utilisation.

L'employeur a l'obligation d'assurer une formation auprès de ses employés, accompagnée d'un entraînement pratique au port des équipements de protection qui permettra à l'agent d'utiliser son matériel en parfaite connaissance.

5. Les protections contre les effets de risques

Ils concernent en particulier la protection contre les agents physiques et chimiques susceptibles de polluer, l'air respiratoire de locaux de travail.

Dès lors que l'évaluation des risques met en évidence l'existence de risques pour les travailleurs, l'employeur doit définir et mettre en œuvre des mesures adaptées à leur protection.

Dans cette perspective, l'employeur veillera à supprimer ou réduire au minimum les risques exposés par les travailleurs, en tenant compte du progrès technique et de la disponibilité de mesures de maîtrise du risque à sa source. En dernier recours il choisira des équipements de protection individuels.

5.1. Protection contre les effets du bruit

Le bruit ce sont des risques de maladie professionnelle dans le cas excessive au bruit : la surdité est irréversible. Ce sont également des risques d'accident dus au fait

¹² http://www.officiel-prevention.com/formation/port-desepi/detail_dossier_CHSCT, consulté le (02-01-2015).

que le bruit peut masquer des signes utiles indiquant un danger (consignes orales, bruit de véhicule, signaux d'alarme...) ¹³

La prévention repose sur quatre types de normes à savoir :

- Réduisez les sources de bruit, limitez leur intensité ou les temps d'exposition personnel ;
- Installer des protections : capotage, caisson, cabine, traitement acoustique des parois de locaux ;
- Disposez les installations, les appareils bruyants dans les locaux séparé et isolé ;
- Faites porter des équipements des protections individuelle : casque antibruit, bouchon d'oreille ;

5.2. Protection contre les effets des thermiques d'ambiances chaudes et froides

Les risques thermiques ce sont des risques qui peuvent engendrer le plus fréquemment des plaintes pour inconfort (Insatisfaction, fatigue ...) et, plus rarement, des risques d'attentes à la santé (malaise, dermatoses...) que peuvent être très grave (gelure, hyperthermie coup de chaleur...) ¹⁴

Pour réduire la contrainte thermique, il est nécessaire d'intervenir sur les différents facteurs :

- Réduisez les sources de chaleur, les durées d'exposition, la charge physique de travail ;
- Climatiser les locaux en limitant la vitesse de l'air au niveau du personnel, en contrôlant son humidité, en éliminant les bruits de climatisation...
- Aménagez des pauses dans un local tempère ou, mieux à air conditionné, pour les salariés exposer aux intempéries ou aux températures élevées ;
- Donnez la possibilité au personnel exposer de se changer dans un local tempéré, de se réhydrater à volonté d'avoir à disposition des mémoires chauffantes ;

¹³ « Evaluation des risques professionnels », consulté le 22-03-2015). www.inrs.fr/dms/inrs/cataloguepapier/ED/ti-ED-840/ed840.pdf

¹⁴ *ibid*

- Installez un chauffage adapté, réglable par le personnel
- Fournissez des vêtements et des équipements de protection individuels adaptés, secs et propre ;
- Menez des actions de sensibilisation aux risques liés aux ambiances thermiques pour les salariés exposés : identifier les signes précoces, faciliter une stabilité dans la composition des équipes de travail, s'assurer de l'acclimatement des salariés à la chaleur

5.3. Protection contre les effets des vibrations mécaniques

Une vibration est un mouvement oscillant autour d'un point d'équilibre. Elle se caractérise par sa direction, sa fréquence, mesurée en hertz (Hz), et son intensité, ou accélération, mesurée en mètres par seconde au carré (m/s^2).

Ces vibrations mécaniques peuvent être transmises à l'ensemble du corps, ou à l'ensemble main-membre supérieur. La vibration est quantifiée en termes d'accélération des surfaces en contact avec les mains ou le séant.

La vibration entraîne les douleurs des mains des bras, perte de sensibilité des doigts au toucher, diminution de la perception du chaud et du froid, atteinte des os et des articulations.

Pour réduire ce genre de risque il est nécessaire d'agir sur des actions organisationnelles et techniques :

a) Actions organisationnelles :¹⁵

- Limiter la durée et l'intensité de l'exposition aux vibrations,
- Agir sur l'organisation du travail : rotation des opérateurs aux postes les plus exposés,
alternance des tâches, horaires adaptés, temps de pauses suffisants...
- Maintenir et entretenir les équipements de travail, particulièrement les systèmes anti-vibratiles, ainsi que les sols et allées de circulation.

¹⁵ « Association de conseil en santé au travail » consulté le (22-03-2015). www.inrs-mp.fr

b) Actions techniques :

- Choisir des équipements de travail ergonomiques et réduisant les risques
(Ex : siège ou poignée anti-vibratile, cabine ou châssis suspendu),
- Utiliser un engin, une machine ou un outil adapté à la tâche et comportant un niveau d'émissions vibratoires aussi basses que possible,
- Aménager le poste de travail ou le véhicule de manière ergonomique : bonne visibilité, bonne accessibilité des commandes, réglage du siège / plan de travail / commandes à bonne hauteur...,
- Réduire les cofacteurs : froid, intempéries, postures pénibles, manutentions, gestes répétitifs...,
- Porter des équipements de protection individuelle adaptés : vêtements et gants de protection contre le froid notamment.

6. Les classifications de la prévention des risques professionnels

On distingue la prévention liée au type des actions entreprises (prévention primaire, secondaire ou tertiaire), celle liée à la population concernée (prévention collective ou individuelle), celle liée aux méthodes utilisées (technique, médicale, psychologique, légale), toutes ces approches pouvant se combiner.¹⁶

6.1. Classification selon le type des actions entreprises

Le risque étant la combinaison de la probabilité et des conséquences de la survenance d'un événement dangereux, pour réduire un risque, deux options sont possibles : agir sur sa probabilité d'occurrence (en la diminuant par des mesures de prévention, prévention primaire) ou sur sa gravité (en mettant en place des systèmes de

¹⁶ http://www.officiel-prevention.com/formation/formation-continue-a-la-securite/_dossier_chsct.php?rub=89&ssrub=139&dossid=216, consulté le (22-03-2015).

protection destinés à éviter ou réduire les conséquences (prévention secondaire et tertiaire).¹⁷

Dans la prévention primaire, on cherche à éviter l'apparition d'un risque, dans la prévention secondaire, on accepte l'apparition d'un risque mais on évite la création d'un dommage, dans la prévention tertiaire, on accepte l'existence d'un dommage mais on cherche à le neutraliser ou éviter un dommage ultérieur.

La prévention primaire : éviter la survenue d'un risque, consiste à en supprimer les causes (par exemple éviter l'exposition des travailleurs à des agents allergènes), à promouvoir un environnement professionnel non accidentogène, à agir sur les facteurs de risque avant l'accident.¹⁸

La prévention secondaire : éviter des dommages, détecter au plus tôt (dépistage) et intervention d'évitement (par exemple l'identification des travailleurs souffrant d'allergies professionnelles et le retrait de l'exposition afin de prévenir une maladie chronique).

La prévention tertiaire : limiter les dommages, éviter la survenue de complications, les séquelles, les récurrences, les incapacités professionnelles et favoriser la réinsertion (par exemple, par des solutions techniques d'aménagement ergonomique du poste de travail).

6.2. Classification selon la population concernée

La prévention collective cherche à protéger tous les travailleurs en contact avec un danger potentiel de manière régulière ou occasionnelle, en supprimant ou en réduisant les situations dangereuses pour tout un atelier, chantier ... (exemples : isolation phonique des locaux, aspiration des fumées et/ou vapeurs nocives à la source, système de ventilation...).

La prévention individuelle cherche à protéger uniquement l'opérateur par des équipements de protection (exemples : harnais, casque, masque respiratoire,...) mais aussi des obligations de vaccination obligatoire...).

La protection individuelle est mise en place lorsque les mesures d'élimination ou de réduction des risques par la prévention collective sont insuffisantes ou impossibles à

¹⁷ ibid

¹⁸ ibid

mettre en œuvre.

En effet, la protection individuelle est parfois la seule possible, comme dans certaines opérations d'entretien, de maintenance ou d'intervention d'urgence.

6.3. Classification selon les méthodes utilisées¹⁹

La prévention technique utilise des mesures de sécurité intrinsèque aux locaux et équipements de travail, et des techniques de protection intégrées aux machines ou procédés de fabrication. Elle comprend des mesures techniques concernant la conception des situations de travail, des équipements et des outils, des actions techniques de limitation des expositions. (Exemples : aménagement des voies de circulation, ergonomie du poste de travail, capotage d'une machine bruyante...)

La prévention intégrée est la prévention de conception technique qui supprime l'existence du risque en installant dès la conception des dispositifs de protection et de sécurité, par exemple sur les machines dangereuses.

La prévention médicale vise à s'assurer l'aptitude physique et psychique du travailleur pour le poste considéré et à cette fin, recherche les contre-indications au poste de travail et vérifie l'aptitude par des examens spécifiques selon l'activité professionnelle envisagée. Elle organise la surveillance médicale, par le médecin du travail (interrogatoires, bilans sanguins, radiologie...), périodique et obligatoire pendant toute la période d'activité de l'employé, et a pour objectif de dépister une pathologie d'origine professionnelle (par exemple due aux solvants, bruit, vibrations...)

Par ailleurs, la médecine du travail est en charge d'actions de prévention comme les études de postes, mesures des expositions, études de séroprévalence, promotion des règles d'hygiène...

La prévention psychologique vise à réduire ou éliminer la présence d'agents psychosociaux pathogènes en milieu de travail, en promouvant une organisation, un management, des horaires conditions de travail favorables et capables de prévenir les pathologies dues au stress, au harcèlement, à la charge mentale excessive, à augmenter les capacités de coping (faire face) des employés à la violence des clients,...

¹⁹ ibid

Cependant, la prévention psychologique cherche à maîtriser les risques comportementaux individuels en faisant prendre conscience aux travailleurs de l'existence des dangers encourus en cas de manquement aux règles de sécurité, par des campagnes d'information, des consignes sécurité et formation à l'embauche.

La prévention légale vise, par des textes réglementaires, à obliger les employeurs et les travailleurs sous peine de sanctions, à appliquer les mesures d'Hygiène et de Sécurité nécessaires pour la prévention des risques professionnels. Par exemple, le Document Unique de Sécurité est la transposition obligatoire, par écrit, de l'évaluation des risques, imposée à tout employeur par le Code du Travail. Il permet de recenser, lister et hiérarchiser tous les risques potentiels au sein d'un établissement.

7. Les étapes d'une démarche de prévention des risques professionnels

Au contraire, elle doit être appréciée et construite comme un processus dynamique, itératif qui s'ajuste en permanence.

Ainsi, la prévention s'opère à partir de l'examen de situations présentes, d'un état des lieux, d'une analyse de la réalité, des diagnostics médicaux. Mais elle aura aussi à intégrer ce qui est en projet dans l'entreprise, c'est-à-dire prévoir et anticiper les risques issus de situation de travail qui n'existe pas encore.²⁰

La commission de la santé et de la sécurité du travail propose aux entreprises une démarche de prévention à trois volets :

Dans un première temps, il s'agit de déceler les dangers et les problèmes existant dans le milieu de travail, pour y arriver, les entreprise ont intégrer au fonctionnement habituel de entreprise tels que les enquêtes et les analyses d'accidents, le registre de première secours, le programme de santé et les inspections, et à établir les priorités d'action.

²⁰ BERTHET Michel et GAUTIER Anne-Marie, , op.cit, p 19

Evaluer, c'est comprendre et estimer les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, dans tous les aspects liés au travail un inventaire des risques est primordial dans toutes les étapes d'une démarche de préventions.²¹

Dans un deuxième temps, il faut corriger les problèmes décelés, ce qui revient à éliminer les dangers existant dans le milieu de travail. Dans les cas où se révèle impossible, il faut réduire et maîtriser les risques décelés. Il est nécessaire de protéger les travailleurs par le recours à des moyens de prévention en mettant en œuvre un programme de prévention de formation une organisation de travail.

Lorsque les risques ne peuvent pas être supprimés immédiatement, des mesures provisoires doivent être prises pour assurer la protection des travailleurs. Ces décisions doivent garantir une l'attente de la mise en œuvre de moyens technique et financière susceptibles d'éliminer les risques.²²

Dans cet esprit, grâce à un dialogue social permanent, le programme d'action devient, un véritable instrument de pilotage et de suivi de la prévention au sein de l'entreprise

La troisième étape consiste à contrôler la situation qui prévaut dans l'entreprise, ce qui revient à assurer la pertinence des correctifs apportés. Il s'agit, en somme, d'appliquer des moyens de prévention (par exemple inspections, formation, programme d'entretien préventif).

8. L'analyse des accidents de travail

Il existe deux grands types d'accident de travail : **l'une quantitative**, sur la base de données statistiques et **l'autre qualitative** exploitant notamment la méthode de l'arbre des causes pour une analyse approfondie d'un cas d'accident particulier.

8.1. L'analyse quantitative

L'analyse quantitative doit porter nécessairement sur un nombre important de cas d'accidents. Elle présente un intérêt si l'entreprise assure une bonne traçabilité de ses

²¹ Evalué pour prévenir, www.risquesprofessionnels.Ameli.fr/...pdf.../evaluer./20preve...

²² ibid

accidents du travail. L'utilisation d'indicateurs construits sur les bases de données statistiques permet de dégager une vision globale des risques d'accident et de fixer des priorités de façon générale. En revanche elle est insuffisante à elle seule pour poser un bon diagnostic de santé et sécurité au travail et pour définir une politique de prévention dans l'entreprise²³.

Les indicateurs statiques permettent à l'entreprise de comptabiliser ses accidents, de calculer ses taux et de comparer ses résultats aux données nationales ainsi qu'à ceux d'autres entreprises ou d'autres secteurs. Parmi ces indicateurs, plusieurs sont particulièrement utilisés : le nombre d'accidents avec arrêt, le nombre de jours d'arrêt, le nombre de soins...

8.2. L'analyse qualitative : la méthode de l'arbre des causes

L'INRS a développé et promeut la méthode de l'arbre de causes depuis les années soixante-dix.

C'est une méthode pratique de recherche de faits ayant concouru à la survenue de l'accident. En tant que démarche systémique, elle considère l'accident comme le résultat (le symptôme) d'un dysfonctionnement dans l'entreprise. Pour comprendre l'accident, il faut donc interroger l'ensemble des composantes du système (technique, organisationnel, humain) et leurs interactions²⁴.

Lors d'un accident, il est toujours délicat d'analyser correctement les causes et de prendre des mesures efficaces, c'est pourquoi une enquête est menée par l'employeur (ou son délégué) avec les membres du CHSCT. A partir de celle-ci un rapport, devant être le plus objectif possible, est rédigé.

Dans ce but, la méthode de l'analyse d'un accident par l'Arbre des Causes est couramment utilisée. Elle s'est inspirée des travaux de la CECA (Communauté Européenne du Charbon et de l'Acier). Elaborée par l'INRS (l'Institut National de Recherche et de Sécurité) elle a été expérimentée pour la première fois en 1970, puis s'est largement diffusée dans le monde industriel depuis 1976.

²³ «L'analyse de l'accident du travail, la méthode de l'arbre des causes», consulté le (22-03-2015).

www.inrs.fr/dms/inrs/CataloguePapier/ED/TI-ED-6163/ed6163.pdf p6.

²⁴ Ibid, p7.

La méthode de l'arbre des causes permet ²⁵:

- De rechercher les facteurs d'accidents au-delà de la seule situation de travail et du comportement de l'opérateur. Elle ne s'arrête pas aux faits les plus proches du dommage et remonte le plus en amont possible au niveau de l'organisation du travail et du fonctionnement de l'entreprise;
- D'instaurer un débat ouvert autour de l'accident. Cette discussion collective permet d'évoluer du «pourquoi l'accident ?» à «que faire pour éviter qu'il se reproduise ?» ;
- D'ouvrir le champ des mesures de prévention possibles sans se limiter aux mesures de protection individuelles et au rappel des consignes ;
- De communiquer largement grâce au support d'une représentation graphique.

²⁵ ibid

Partie théorique

**Chapitre V: présentation et
le fonctionnement de
l'entreprise TRANSBOIS**

Chapitre V: la présentation et fonctionnement de l'entreprise TRANSBOIS

Introduction

Nous présenterons dans ce chapitre le fonctionnement de l'Entreprise TRANSBOIS, plusieurs éléments importants seront définis. En effet, nous avons pu vérifier les données théoriques recueillies lors de différentes lectures et confronter nos hypothèses à notre terrain d'enquête.

Nous présentons également l'historique de l'Entreprise TRANSBOIS, sa situation géographique, rôle, mission et objectifs, moyen matériel de l'entreprise et nature d'activité de l'entreprise. Puis, nous mettrons en lumière l'organisation de l'entreprise et les procédures d'ajustements de SRH au sein de l'Entreprise. Enfin nous aborderons les risques, les accidents de travail au sein de l'entreprise et un cas déjà exposé à un accident de travail mortel.

1. La présentation de l'entreprise TRANSBOIS

C'est une société de transformation de bois de Bejaia par abréviation (TRANSBOIS), c'est une entreprise publique économique (société par action SPA avec un capital de 284 250 000 DA). Cette entreprise a pour objet de fabrication des panneaux particule ou aggloméré, de latté, de contreplaqué, placage tranches, ou bien d'une manière générale, elle pratique toutes activités de production liées au bois et à sa transformation.

Elle a été inauguré le 24/11/1972 par le défunt président de la république Houari BOUMEDIENE et mit en service en 1973, elle compare trois chaînes de production principal de transformation de bois par l'utilisation de machines, et de l'équipement mécanique notamment, dans l'opération de sciage, écorchage, placage, pansage, etc.

L'unité est située dans la zone pré-portuaire (arrière port) en bordure de la route nationale n° 12 sur une surface totale de 14,8 hectares.

1.1.Historique de TRANSBOIS

Afin de subvenir aux besoins de l'Algérie en BOIS et ces dérivés, les autorités nationales ont créé la société nationale des lièges (SNL), le 22 février 1968 est née la

Chapitre V Prétention et le fonctionnement de l'Entreprise

société nationale des industries du BOIS «SNIB», quatre années après, suite à l'ordonnance du 03-10-1972, ces deux sociétés se sont regroupées dans le cadre d'une stratégie de développement et d'expansion de industries lièges, est née alors la Société Nationale des Lièges et du Bois (SNLB).

Depuis sa création la maîtrise de sa gestion et son contrôle sont devenus un problème majeur pour les responsables qui ont pensé par la suite à une spécialisation des fonctions, la société est ainsi prise en charge par des structures distinctes de la production et de la commercialisation. C'est dans cette optique que la «SNLB», a été restructurée suivant différents secteurs d'activités, le 30-06-1983 pour donner naissance aux entreprises suivantes :

- Entreprise Nationale de Liège (ANL)
- Entreprise Nationale d'Achat et Transformation des Bois (ENATB)
- Entreprise Nationale des Article Quincailleries Serrurier (ENAQSA)
- Entreprise Nationale de Menuiserie Générale et de Préfabriqué (ANMGP)

La réalisation de la majorité de ces entreprises, a été effectuée par des sociétés étrangères en l'occurrence des sociétés belges.

La «SNLB» s'approvisionnait à partir de la SONACOB, le 01-06-1998 l'entreprise TRANBOIS-SPA a été filialisé à l'issue de la structuration de l'ENATB passant aussi à l'autonomie. Les 10 juin 1998 selon les termes de la note du 28 mars 1998 de monsieur le directeur général de l'ENATB (l'entreprise nationale de transformation de bois). Actuellement devenue le groupe WOOD MANUFACTURE (W.M).

L'ancienne unité de production, après la transformation juridique, devient société commerciale de forme société par action (SPA), est filiale de groupe W.M. sous le nom Entreprise Public Economique (EPE-TRANSBOIS), l'entreprise de transformation de bois de Bejaia dont le capital est de 284 250 000 000 ODA entièrement détenu par le groupe W.M. et dont le siège est situé à Bejaia. Donc au plan juridique définitivement constituée après son inscription au registre de commerce, l'ouverture d'un compte bancaire et la libération en numéraire du premier apport du capital.

1.2.Situation géographique

L'unité TRANSBOIS de Bejaia bénéficie d'un emplacement géographique stratégique dans l'exercice de son activité car elle n'est qu'à deux kilomètres du centre-ville. Et ce situé dans une zone portuaire proximité des routes nationales N°9, N°21, et le chemin de fer ce qui diminue très sensiblement les coûts de transport car la matière première provienne essentiellement par voie navale des pays Européens et Africain.

Elle s'étend sur une superficie de 14,8 hectares dont une partie est occupé par le parc de réception du bois, les parcs de première transformation des agrumes et l'autre partie est constitués de l'atelier de production de maintenance les locaux administratifs les magasins de stockages (produit finis) et deux hangars pour les chaudières.

1.3. Rôle de l'entreprise TRANSBOIS :

E.N.A.T.B a pour rôle de satisfaire les besoins nationaux en matière produit des industries de bois, elle participe à la construction de logement à leur équipement par le billet de son secteur meuble.

Tout au cours de son évolution la SNLB a bénéficié hors des plans de développement des crédits lui permettant de renouvellement de son équipement de production.

La réalisation de nouvelle unité de production est élargie ainsi que son champ d'action.

1.4. Missions et objectifs principaux de l'entreprise

TRANSBOIS –SPA est la plus grand et importante société de transformation du bois en Algérie, sa mission s'inscrit essentiellement dans le cadre du développement du secteur de l'industrie «filière bois et dérivés». Cette entreprise a donc pour objectif :

- Production et commercialisation du bois et dérivé ;
- Satisfaire le marché local et besoin de entreprises menuiserie générale et d'ameublement (produits semis finis et finis) ;
- Création du poste de travail ;
- L'élargissement de la distribution au niveau national, ainsi que la relance de l'économie en particulier ;

- Réalisation des bénéfices ;

1.5.Moyen matériel de l'entreprise TRANSBOIS :

TRANSBOIS est une grande entreprise de Bejaia par abréviation TRANSBOIS-SPA est la principale société en Algérie, ayant cumulé un indéniable savoir-faire dans le domaine de la transformation de bois d'essence locale, exotique et européenne notamment, la fabrication et la commercialisation de panneaux 100% bois, panneaux partiels ou agglomérés, latté, contreplaqué, et placage déroule grâce à son expérience acquise 42ans. Durant ces années, TRANSBOIS a capitalisée une maitrise réel de son métier dans le strict respect de bonnes pratique de fabrication, autrement dit, autant d'atouts qui répondent aux attentes de sa clientèles à travers l'entreprise pour satisfaire les besoin de la clientèle.

1.6.Nature d'activité de l'entreprise :

TRANSBOIS est spécialisé dans la fabrication des panneaux industriels (contreplaqué latté, particules), placage, tranchage et sciage (madrers planche, plateaux).

a- Panneau contreplaqué :

C'est un panneau constitué de plusieurs feuilles de placage qu'on appelle plis, par nombre impaire et collé en elle.

Il est fabriqué à partir des grumes de l'importation, ce qui explique la cherté de ce produit. Son processus de fabrication passe par :

- Etuver les grumes : c'est de mettre les grumes dans l'eau chaude pour les désinfecter après leur importation ;
- Tronçonnage : couper la grume ;
- Déroulage : dérouler la grume afin d'avoir des feuilles ;
- Séchage : faire tarir ;
- Couper les feuilles selon les commandes ;
- Encollage : c'est coller la poudre ;
- Pressage : pressé pour que la colle se mélange avec le produit avec une certaine chaleur ;
- Ponçage : c'est le fait de poncer les planches pour avoir la même dimension ;

b- Panneau particule :

Oui bien «agglomère» il est le plus vendus des panneaux, il présente 80% de vents de l'entreprise. Ce panneau est réalisé à partir de déchets du bois importé après transformation et du bois local.

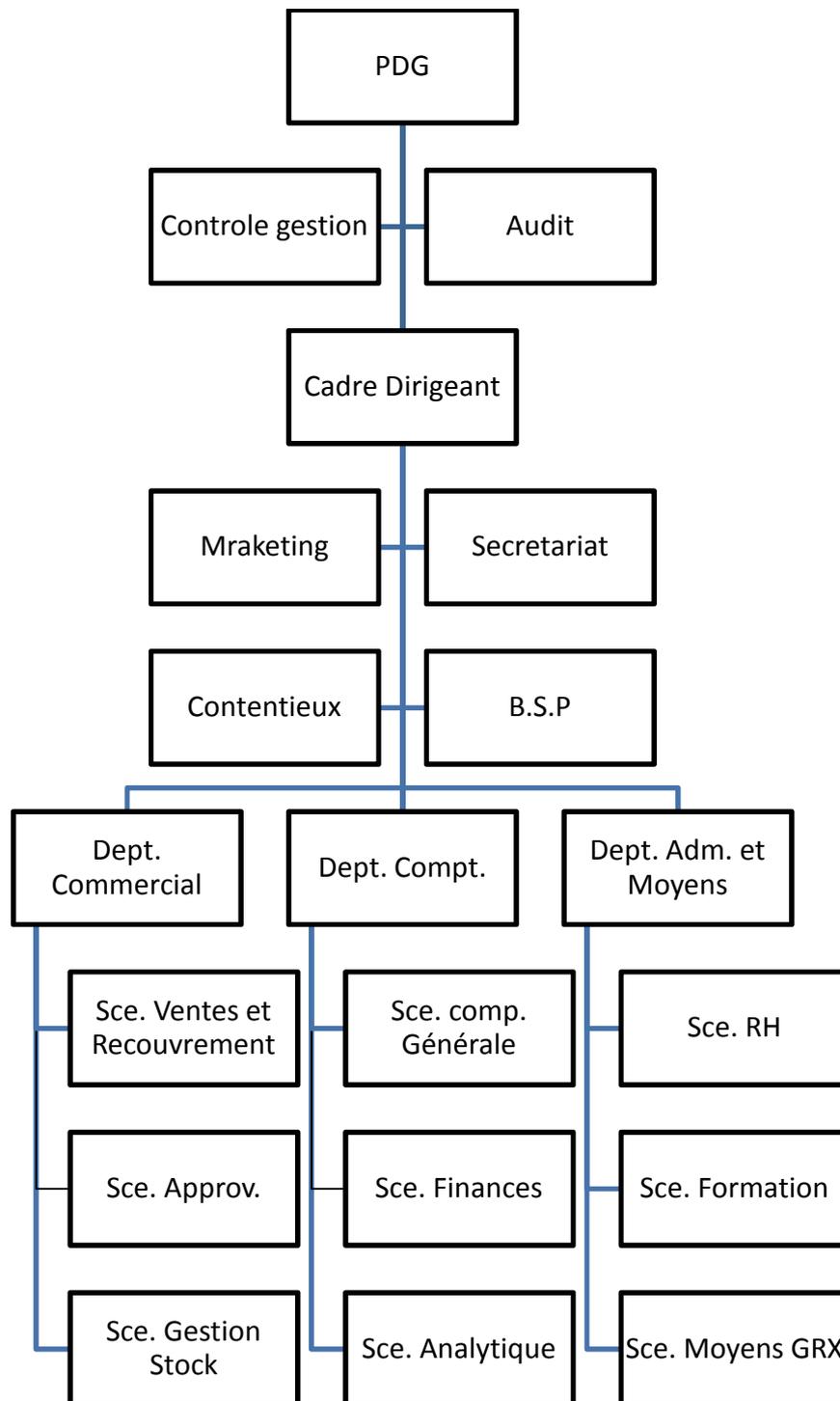
Le processus de fabrication de ce genre de panneau passe par les étapes suivantes :

- Broyage : écraser les grumes ;
- Séchage : sécher la poudre pour qu'elle soit maniable ;
- Tamisage : raffinage ;
- Encollage : c'est coller la poudre ;
- Conformation : poids conformes aux normes ;
- Pressage : pressé pour que la colle se mélange avec le produit avec une certaine chaleur ;
- Equarrissage : c'est le calibrage c'est-à-dire le côté esthétique ;
- Ponçage : c'est le fait de poncer les planches pour avoir la même dimension ;

c- Panneau latté :

Le panneau latté est composé de deux faces de contreplaqué et des lattés entre eux, il a le même processus de fabrication que le panneau particule.

Figure N° 02: Organigramme générale de l'entreprise TRANSBOIS Bejaia



Source : document interne de l'Entreprise TRANSBOIS

2. Organisation de l'entreprise TRANSBOIS : elle s'organisée comme suit :

2.1. La direction générale :

a- Le Président Directeur Général

Le PDG est responsable du bon fonctionnement du plan stratégique de l'entreprise, et en cas d'absence, le cadre dirigeant assure l'intérim.

b- Cadre Dirigeant :

Il est le bras droit du PDG et son assistant permanent, il assure le suivi et la gestion de toutes les directions de l'entreprise, son contrat pour la charge de directeur Administrative et Finance est un contrat de durée déterminé.

c-Contentieux, ayant pour mission :

- Assurer le conseil, la veille juridique, la prévention de risque et la défense de 96 l'entreprise dans le domaine de droit ;
- Respecter la législation et la réglementation et de les adapter aux besoins de l'entreprise par l'étude et l'interprétation des textes juridiques ;
- S'associer à toutes les grandes décisions commerciales, financières et techniques ;
- Evaluer les risques d'opérations menées et imaginer les montages juridiques les plus avantageux pour l'entreprise

d-Le Secrétaire :

Ses travaux sont liés à la direction générale (la saisie, tris du courrier, etc.)

e-marketing : ayant pour mission :

- Délibérer et proposer à la direction générale la stratégie et la politique commerciale de l'entreprise ;
- Déterminer les orientations stratégiques, les objectifs à atteindre et les moyens à mettre en place, après analyse et évaluation des différentes composantes du marché ;

Chapitre V Prétention et le fonctionnement de l'Entreprise

- Animer, coordonner et contrôler, avec les collaborateurs, les activités de conception et de mise en œuvre nécessaires au développement sur le marché des biens ou des services proposés par l'entreprise.

f- Audit : ayant pour missions

- D'observer et analyser afin d'identifier et d'évaluer les risques par le biais d'un ensemble de règles et de procédures ;
- Diagnostiquer en effectuant une synthèse des informations recueillies et identifier l'origine des anomalies éventuelles ;
- S'assurer aussi de la bonne circulation de l'information entre les différents services de l'entreprise.

g-La Direction Administratif et Moyens:

Elle comprend deux départements : département administration et moyens et le département comptabilité et finances.

2.2. Département administration et moyens

Le chef de département administration et moyens, occupe un poste très sensible et sa principale tâche est d'assurer le suivi de carrière de son personnel et il veille à l'application de réglementation et les procédures en vigueur et les décisions prises au sein de son département qui comprend les services suivants :

- Service Ressource Humaine
- Généraux Service Moyen (SMG)
- Service Formation

a-Département de Comptabilité: il est chargée de :

Il élabore le budget des investissements, le budget des charges, la gestion de trésorerie (dépenses, recettes et déplacement), la tenue des inventaires, et le budget d'exploitation finance et comptabilité.

Le département de comptabilité comprend les services suivants :

- Service Comptabilité Générale ;
- Service Finances ;

- Service Analytique.

b-Département Commercial

La tâche de cette direction consiste en approvisionnement en matière première (local et importation) conformément aux besoins de la production. Elle est chargée aussi d'organiser la distribution, ainsi que la satisfaction de besoin, la mise en place des produits à travers tout le pays. La direction commerciale comprend les services suivant :

- Service de vente et Recouvrement
- Service d'Approvisionnement
- Service de Gestion de Stock

2.3. Direction de Maintenances

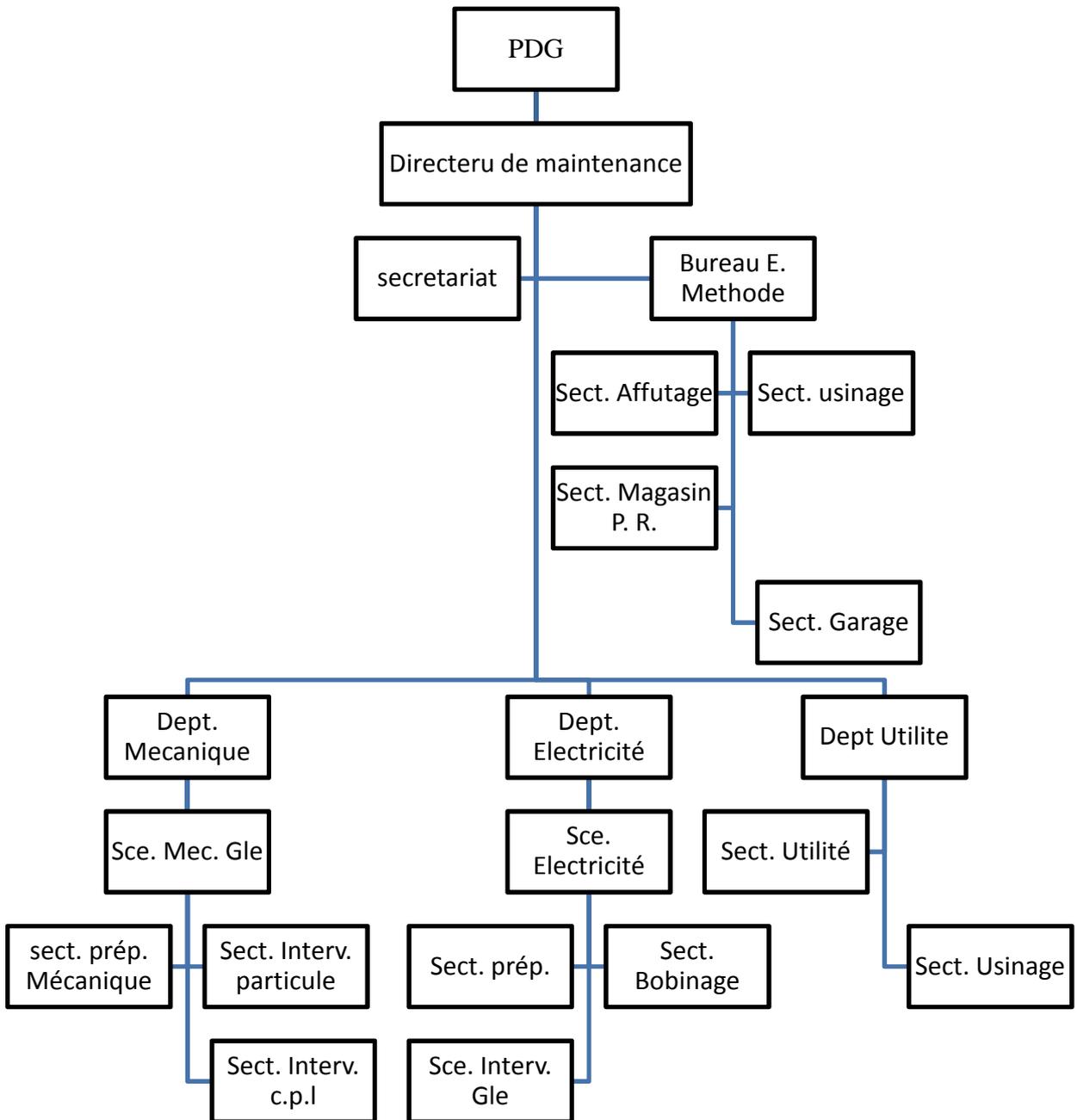
Elle intervient dans toutes les entreprises préventives, de mécanique générale ou électrique en cas de panne, prendre en charge les études de conceptions et d'aménagements.

Le rôle de la direction à travers ces département et services sont :

- Instaurer des meilleures méthodes de travail ;
- Se rendre compte à tout moment de l'état et des modifications des machines ;
- Arriver à minimiser l'importation de la pièce de recharge par la recherche des moyens de leurs réalisations ;
- Mettre à jour la documentation, technique au fur e à mesure des modifications et améliorations effectuées sur les machines ;
- Assurer la gestion de la pièce de recharge ;
- Elaborer la situation périodique et le rapport mensuel.

La figure N°03 suivante nous montre que la direction maintenance comprend les départements et les services suivants :

Figure N°03 organigramme de direction maintenance

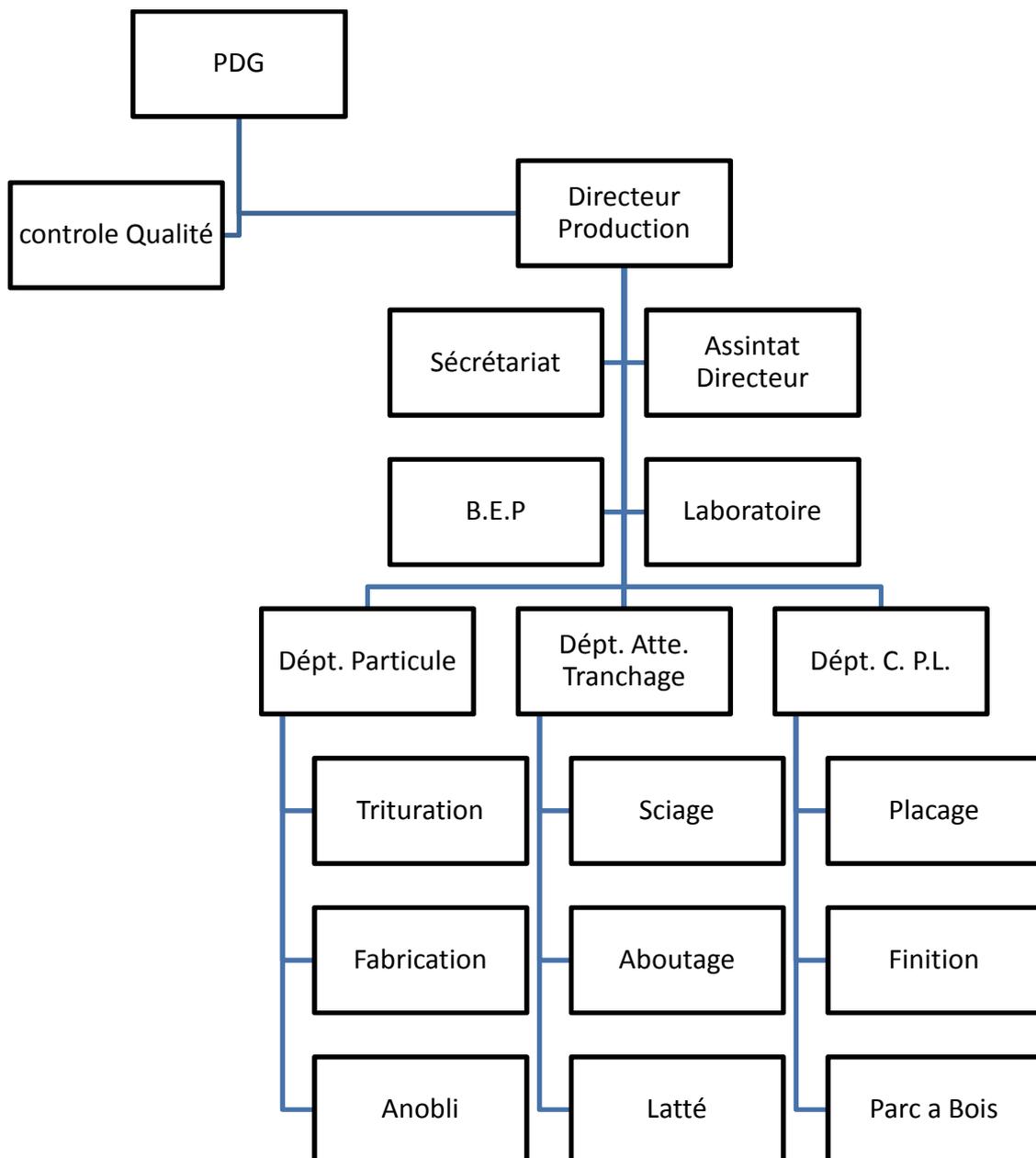


Source : document interne de l'entreprise TRANSBOIS.

2.4. Direction de production

Cette direction est dirigée par un directeur, qui assure le contrôle et le suivi des différentes chaînes de fabrication. Elle est composée de plusieurs départements et service qui sont illustrés dans la figure N° 04 suivante :

Figure N° 04 organigramme de direction de production



Source : document interne de l'Entreprise TRANSBOIS.

2.5. Nombre d'effectifs au sein de l'entreprise TRANSBOIS

Tableau n°1 : Effectif permanent (CDI) et contractuel (CDD) arrêté au 31 Mars 2015 :

	Permanent	Contractuel	TOTAL
Cadre	27	07	34
Maitrise	58	02	60
Exécution	142	25	167
TOTAL	227	34	261

Source : document interne de l'entreprise TRANSBOIS

3. Les procédures d'ajustements de SRH au sein de l'Entreprise TRANSBOIS

Le service des ressources humaines au sein de l'Entreprise TRANSBOIS et aussi à contribution dans la prévention des accidents, soit en soutenant les superviseurs dans leurs efforts de formation, soit en mettant sur pied des programmes de sécurité stimulants par exemple, placardent des affiches sur lesquelles on peut lire le slogan « Sécurité l'affaire de tous».

3.1. Recrutement :

La fonction de recrutement à TRANSBOIS joue un rôle primordial dans le SRH en cherchant les candidats susceptibles de satisfaire les besoins exprimés et répondant aux exigences demandées.

Mais ces derniers jours la fonction de recrutement est bloqués au sein de TRANSBOIS-SPA, surtout quand il s'agit du recrutement externe étant donné que cette entreprise est issue d'une restriction suite à une liquidation et aux licenciements et aux sureffectifs et pour combler les postes vacants, l'entreprise procède à un mouvement interne des effectifs soit par la promotion ou par mutation inter service.

Dans cette entreprise la politique de recrutement est basée essentiellement sur le recrutement par le contrat de travail à durée déterminée renouvelable après l'expiration de la durée de validité. La directeur générale (PDG) privilégie les mutations

Chapitre V Prétention et le fonctionnement de l'Entreprise

interservices et les promotions du personnel. Son objectif est d'assurer le bon fonctionnement de l'entreprise et aussi minimiser les charges qui concernent le salaire.

La détermination du besoin et la déclaration de la vacance du poste :

Avant de lancer une campagne de recrutement l'entreprise a la détermination du besoin qui peut être due par un départ, une création d'un poste et une mutation. L'expression du besoin est faite par les responsables des structures concernées, cette demande sera transmise au chef du personnel qui va de son tour la transmettre au directeur, ce dernier va juger la nécessité de recruter ou non.

Après l'accord du directeur sur le recrutement, le premier acte à faire est publicité du poste vacant et les conditions d'accès à ce poste après avoir analysé et déterminé le profit qui lui correspond. Dans l'entreprise TRANSBOIS, cette vacance du poste se fait publier selon les modes suivants :

- Offre d'emploi auprès des services publics ;
- Affichage interne, lors d'une mutation et promotion ;
- Annonce par voie de presse comme le journal et la radio ;

Après avoir identifié ses besoins, l'entreprise essaye en premier lieu de recruter à l'aide de l'ANEM, en lui envoyant une demande bien précise concernant le profit du candidat recherché. L'ANEM a une mission d'envoyer les candidats qui correspondent aux besoins de l'entreprise pendant 21 jours, donc l'ANEM envoie ces candidats et l'entreprise va les recevoir pour un entretien afin de choisir le bon candidat parmi d'autres. Mais si l'ANEM n'envoie personne au bout de 21 jours, l'entreprise a le droit de choisir d'autres méthodes tel que la presse, la radio, pour trouver la personne correspondant au poste vacant.

3.2. Formation :

Il existe deux types de formation au sein de l'entreprise TRANSBOIS :

- Formation interne
- Formation externe

La formation interne se fait par les ouvriers qu'ils ont déjà un savoir-faire au sein de l'entreprise quand il y'a un besoin lors de départ en retraite et l'acquisition des nouvelles

Chapitre V Prétention et le fonctionnement de l'Entreprise

machines, cette formation est fait par le but de mieux adapté les travailleur dans leur nouveau poste de travail.

La formation externe est une formation très couteuse pour l'entreprise, puisque ça se déroule en générale dans un institut externe (la plupart de ces formations se passent à Alger) celle-ci concerne que les cadres de l'entreprise.

Après avoir suivi la formation, il y aura une évaluation à froid fait par les supérieurs hiérarchiques pour mieux apprécier le niveau de compétence de ces collaborateurs.

3.3. Rémunération

La rémunération au sein de l'Entreprise TRANSBOIS est fondée sur une grille de salaire.

La grille de salaire de l'Entreprise TRANSBOIS est une grille indiciaire exclusivement verticale. Chaque poste a une valeur indiciaire (aillant de 1 à 25). Les postes ayant une même valeur indiciaire sont regroupés en un grade. Le directeur n'étant pas concerné par cette grille de salaire mais par des dispositions de rémunération d'un contrat de performance.

Présentation de l'indice des groupes socioprofessionnels :

- Agent d'exécution de l'indice 01 à l'indice 09 ;
- Agent de maitrise de l'indice 10 à l'indice 13 ;
- Cadre de l'indice 14 à l'indice 25 ;

3.4. Promotion :

La promotion sanctionne le développement des connaissances et des qualifications professionnelles des travailleurs par une nouvelle affectation à un poste de travail qui lui confère un grade supérieur à celui qui était le sien.

Elle suppose l'occupation durable d'un nouveau poste.

La promotion au sein de TRANSBOIS se fait par la proposition de la voie hiérarchie, le SRH l'envoie au PDG pour l'approbation, une fois le PDG l'approuve le SRH établie une décision de mise à l'essai.

Chapitre V Prétention et le fonctionnement de l'Entreprise

Le travailleur à promouvoir accomplit sur le poste à occuper, une période d'essai destinée à apprécier ses qualités et capacités professionnelles, et a mieux le préparer pour l'accomplissement des tâches du nouveau poste de travail.

Aussi, durant la période d'essai, le travailleur fait l'objet d'un suivi et d'une évaluation par la hiérarchie sur la base de travaux qu'il a réalisés.

Cette période d'essai ne peut excéder :

- Quatre (4) mois pour le groupe exécution
- Six (6) mois pour le groupe maîtrise
- Douze (12) mois pour le groupe cadre.

Dans le cas le travailleur ne pas bien assimiler pendant son période d'essai son responsable lui rajoute encore quatre (4) mois de plus, selon le résultat obtenus, soit confirmé dans le poste, soit réintégré a son poste d'origine.

3.5. Sensibilisation :

Pour mieux répondre aux préventions des risques en fonction des besoins de l'entreprise, cette dernière peut procéder à la sensibilisation des travailleurs en mettant sur pied des programmes de sensibilisation sur les risques professionnelles et l'importance de la sécurité, par exemple au sein de la direction de production de TRANSBOIS où on peut lire le message suivant : «la sécurité est l'affaire de tous».

Les risques sont fréquents au mauvais comportement de la machine :

- Respectez les consignes sécurité ;
- Eveillez votre esprit de prudence ;
- Ne relâchez pas votre attention ;
- Ne prenez pas de risques inutiles ;
- Veillez a une bonne organisation de votre poste de travail ;
- Exécutez votre travail correctement et sans risques ;
- Tenez votre poste de travail propre ;
- Respectez le port de la protection individuelle.

4. Les risques et les accidents de travail au sein de l'entreprise TRANSBOIS

Il est primordial pour toute entreprise de faire de la prévention quant aux accidents de travail de ses salariés. Gérer le risque est une composante fondamentale à cause d'enjeux économique et sociaux et cette problématique d'accidents de travail. Maîtriser les risques professionnels est l'un des enjeux importants pour les entreprises. Ces dernières doivent investir pour éviter ces risques, s'appuyer sur quelques règles de bonne pratique en s'engageant dans des actions de prévention.

A travers les données que nous avons pu recueillir, nous constatons l'importance accordée par l'Entreprise TRANSBOIS aux différents risques et accidents de travail touchant ses salariés. Elle met à la disposition de ses travailleurs différents moyens de protection notamment pour les agents d'exécution tout en ayant recours à des actions de sensibilisation. C'est une entreprise qui a recours à des bilans annuels retraçant tous les accidents de travail ainsi que le degré de leur gravité.

Toutes les professions sont exposées aux accidents de travail, cependant nous ne pouvons pas toujours remettre en cause la capacité de l'employeur à évaluer le risque et à mettre en place des plans d'actions préventifs pour assurer la bonne santé et la sécurité de ses travailleurs. Nous pensons que ces derniers ont aussi certaines responsabilités qui sont celles du respect absolu des mesures de sécurité mises en place par leur employeur car cela aidera à réduire le risque et à protéger la santé des employés.

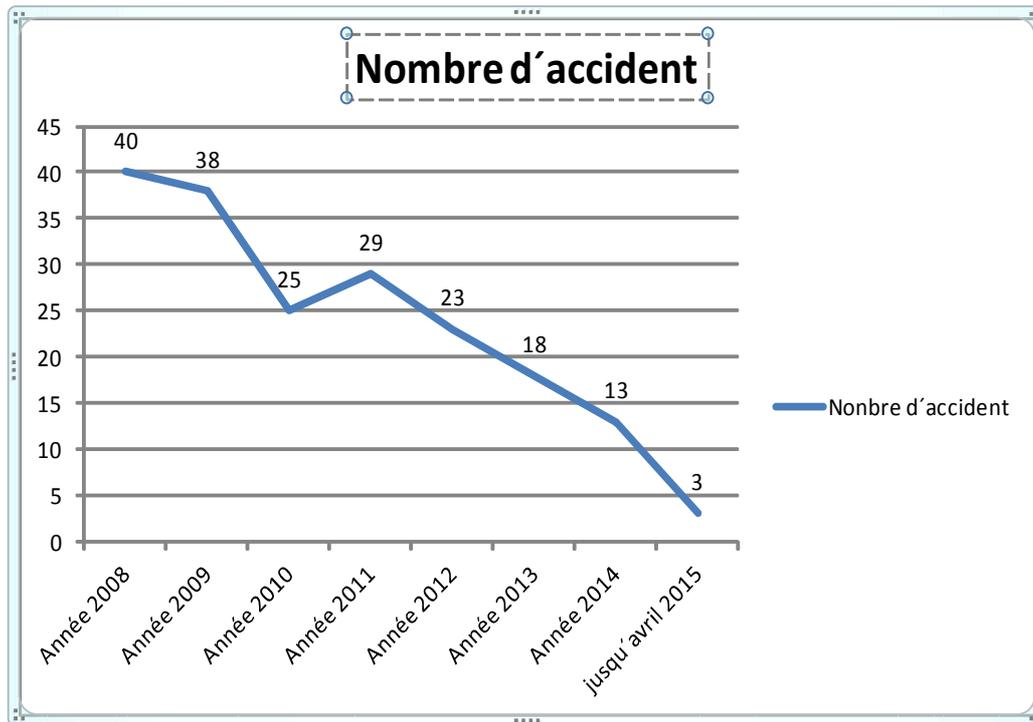
Nous présentons sous forme de tableau le nombre d'accidents allant de l'année 2008 jusqu'avril 2015 :

Tableau n°02 : Répartition des accidents de travail selon l'année

Année	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Jusqu'avril 2015
Nombre d'accidents	40	38	25	29	23	18	13	03

Source : l'Entreprise TRANSBOIS

Figure N°05 Répartition des accidents de travail selon l'année



Nous constatons d'après ce tableau que le nombre d'accident a eu une baisse continue de 2008 à 2010, allant de 40 accidents à 25 accidents de travail. Par la suite nous remarquons une augmentation croissante de 2010 à 2011 de 25 à 29 accidents de travail. Et enfin entre la période de 2011 jusqu'à Avril 2015 en matière d'accident se révèlent satisfaisants car ils montrent une amélioration à ce niveau, en passant de 29 accidents à 03 accidents de travail. Cela montre la prise en considération de l'Entreprise TRANSBOIS du taux d'accident ayant eu lieu.

Toutefois, d'après les informations recueillies l'Entreprise TRANSBOIS a grande conscience de ces baisses durant l'année 2008-2010 et de 2011-2015, cela s'explique par :

- La diminution du niveau d'activité de l'entreprise a engendré un manque de matière première importée ou dû à une concurrence déloyale, l'entreprise n'arrive pas à écouler son stock de produit fini et cela provoque une baisse significative de charge de travail.
- Le respect du port obligatoire de la protection individuelle et la mise en place des programmes de sensibilisation sur le terrain, aussi l'expérience des

collaborateurs dans l'exécution des tâches de travail a favorisé un bon environnement de travail.

La hausse des accidents de travail pendant l'année 2010 à 2011, il y a une part de négligence des collaborateurs sur le non-porte des équipements des protections individuelles et le non-respect des consignes de sécurité.

5. Présentation d'un préparateur de colle exposé à un risque de travail mortel :

Nous tenons à souligner que pour respecter l'anonymat de notre enquête, nous avons dû utiliser un pseudonyme.

Monsieur X, nous raconte l'histoire d'un préparateur de colle qui a été victime d'un accident mortel au sein de l'Entreprise TRANSBOIS :

Le Cas : circonstance d'accident de travail

(Préparateur de colle)

En 2005, à la fin de son service il voulait nettoyer la machine, au lieu de débrancher la prise d'alimentation d'électricité de la machine, il mit directement le balai dans le rouleau de la machine pour la nettoyer, cette dernière a pris le balai, ensuite tout son corps, personne n'était avec lui pour faire un arrêt d'urgence, la victime était mort sur le coup.

Chapitre VI: Analyse et interprétations des résultats

Chapitre VI : L'analyse des données recueillies

1. Dépouillement et constat des résultats

Introduction:

L'investigation du terrain est primordial pour toute recherche scientifique du moment qu'elle constitue une source de données et d'informations et une base pour la vérification du cadre théorique.

Le chercheur ne se contente pas d'émettre des hypothèses pour étudier son objet mais son objectif premier est de confronter ses idées avec la réalité des faits. La pertinence et l'adéquation d'une recherche scientifique réside dans la qualité des informations recueillies et de la manière par laquelle on les traite et on les analyse. Le but d'une recherche réside dans les résultats que le chercheur va découvrir et dans les relations qu'il a pu tirer.

Nous allons dans cette partie pratique de notre recherche, coordonner et analyser les différentes informations collectées par le biais des questionnaires et des entretiens qu'on a pu entreprendre avec les cadres, les agents de maîtrise et les agents d'exécution de l'Entreprise TRANSBOIS de Bejaia.

Données personnelles

Tableau n°03: La répartition selon le sexe

sexe	Fréquence	Pourcentage
Masculin	85	100%
Total	85	100%

Source: enquête sur le terrain

Ce tableau montre que l'activité dans la production est exclusivement masculine à 100%. Donc, on peut dire que la totalité du personnel enquêté dans l'entreprise TRANSBOIS de Bejaia est de sexe masculin (échantillonnage par quotas), vue la nature de notre thème qui est sur la prévention des risques et la complexité des tâches qui exigent beaucoup d'efforts physiques du personnel masculin, dans le domaine de transformation de bois du moment que les travaux s'effectuent dans les

ateliers de production, c'est pour cela qu'on peut dire que l'entreprise TRANSBOIS favorise le recrutement des hommes. Par contre dans notre étude le sexe féminin est inexistante, étant donné que cette dernière, dans cette entreprise est orienté vers les tâches administratives (moins de risques d'accidents).

Tableau n°04 : La répartition selon l'âge

Age	Fréquence	Pourcentage
[20ans-30ans]	01	1%
[31ans-40ans]	17	20%
[41ans-50ans]	36	42%
[51ans-60ans]	31	36%
Plus de 60ans	-	-
Total	85	100%

Source: enquête du terrain

L'âge de notre échantillon d'étude varie entre [20ans et + de 60 ans] qui sont répartis comme suit :

Nous constatons que la catégorie de [41ans-50ans] est la plus significative par rapport aux autres catégories avec un pourcentage de 42%, suivi de celle entre [51ans-60ans] avec 36% et celles de [31ans-40ans] avec pourcentage de 20% et on trouve aussi la catégorie [20ans-30ans] avec pourcentage de 1%, tout en sachant que le pourcentage de plus de 60 ans est nul.

Ces données montrent clairement que la moyenne d'âge de l'ensemble des travailleurs de l'entreprise TRANSBOIS est très élevée parce qu'il y'a beaucoup des travailleurs qui ont été recrutés lors des premières années de l'ouverture de l'unité en 1973 et qui ont atteint maintenant un âge très avancé, avec une diminution de recrutement ces dernières années qu'est dû au manque d'activité.

Tableau n°05: La répartition des effectifs selon le niveau d'instruction

Niveau d'instruction	Fréquence	Pourcentage
Primaire	24	28%
Moyen	30	35%
Secondaire	23	27%
Supérieur	07	8%
Non réponse	01	1%
Total	85	100%

Source: enquête sur le terrain

A partir des données du tableau ci-dessus, on remarque que le pourcentage le plus élevé de notre population d'étude soit 35% à un niveau d'instruction moyen, suivi par 28% ayant un niveau primaire, puis un pourcentage de 27% qui ont le niveau secondaire, en suit le 8% qui ont un niveau supérieur et enfin 1% de non réponse.

On peut dire que le niveau de qualification dépend des postes occupés. Le recrutement s'effectue en termes de compétences selon le niveau exigé et les responsabilités des postes. Ceci s'explique par le fait que l'homme doit s'adapter au poste demandé et la réalité du profil des postes disponibles sur le marché de travail Algérienne, vu que des années 1970, 1980 et début 1990 c'est le niveau moyen, primaire et secondaire que priment.

Tableau n°06: La représentation des effectifs selon la catégorie socioprofessionnelle

Catégorie professionnelle	Fréquence	Pourcentage
Cadre	09	11%
Agent de Maîtrise	26	31%
Agent d'exécution	50	59%
Total	85	100%

Source: enquête sur le terrain

Les résultats de tableau ci-dessus nous démontrent que 59% de la catégorie socioprofessionnelle sont des agents d'exécution avec un effectif de 50 enquêtés, suivit par des agents de maîtrise avec un pourcentage de 31% qui représente un effectif de 26 personnes, quant au cadre avec un pourcentage de 11% qui représente 9 personnes.

La tranche de la catégorie socioprofessionnelle des agents d'exécution est prédominante vu que cette dernière se trouve devant la machine de production et au niveau de la maintenance.

Les agents de maîtrises sont chargés de faire un travail de contrôle des machines dans les ateliers, et de management d'équipe d'agents d'exécution, tandis que les cadres font le travail d'administration et de formation. Les deux catégories forment ensemble la catégorie des techniciens et des ingénieurs qui sont caractérisés par la qualification requise.

Tableau n°07: La représentation des effectifs selon la situation familiale

Situation familial	Fréquence	Pourcentage
Célibataire	23	27%
Marié	60	71%
Divorcé	02	2%
Veuf	-	-
Total	85	100%

Source: enquête sur le terrain

Ce tableau montre que plus de la moitié des travailleurs enquêtés dans l'entreprise TRANSBOIS sont mariés, avec un pourcentage de 71%, à l'égard d'un pourcentage réduit des célibataires avec 27%, et on trouve aussi les divorcées avec un pourcentage de 2%, tout en sachant que le pourcentage de veufs est nul.

Donc, on peut dire que la catégorie des mariés est plus dominante, cela peut expliquer par le besoin de cette catégorie à améliorer ces conditions de vie et le degré de bien être, on peut le relier aussi à l'ancienneté de ces salariés dans l'entreprise et leurs stabilité financier. Cela n'exclut pas les célibataires qui ont ainsi besoin de tout ça avec le problème de logement en Algérie.

Tableau n°08: La représentation des effectifs selon l'ancienneté au travail

Ancienneté	Fréquence	Pourcentage
Entre 1 à 5 ans	15	18%
Entre 6 à 10 ans	04	5%
Entre 11 à 15 ans	06	7%
Entre 16 à 20 ans	07	8%
Plus de 20 ans	53	62%
Total	85	100%

Source: enquête sur le terrain

A travers ce tableau, on remarque que la catégorie la plus ancienne est située entre [plus de 20 ans] avec un pourcentage de 62%, suivi de celle entre [1-5ans] avec un pourcentage de 18%, et celle de [16-20ans] avec un pourcentage de 8% en suit celle de [11-15ans] avec un pourcentage de 7% , aussi on trouve en dernier lieu la catégorie de [6-10ans] avec un pourcentage de 5%.

On remarque que l'entreprise TRANSBOIS s'intéresse à ses travailleurs, au point qu'on trouve des salariés qui ont plus de 20ans d'expérience mais ils continuent toujours à travailler avec la même volonté et la même compétence.

Tableau n°09 : La représentation des effectifs selon l'année de recrutement

L'année de recrutement	Fréquence	Pourcentage
[1980-1990]	52	61%
[1991-2000]	09	11%
[2001-2010]	07	8%
A partir 2011	17	20%
Total	85	100%

Source: enquête sur le terrain

Les résultats de ce tableau montrent que la plupart des enquêtés qui travaillent à l'entreprise TRANSBOIS précisément dans la production sont des personnes recrutées entre [1980-1990] avec un pourcentage de 61% de la

population et de 20% sont recrutés [à partir 2011[suivit par 11% entre [1991-2000] et enfin avec 8% de personnes recrutées entre [2001-2010].

Les années 1980 le recrutement se basait sur le volet social, non sur le critère de rentabilité de l'entreprise (la période socialiste de l'Algérie).

Tableau n°10: La représentation des effectifs selon le respect des normes et consignes de travail

Les respect des normes et consignes	Fréquence	Pourcentage
Oui	66	78%
Non	14	16%
Non réponse	05	6%
Total	85	100%

Source: enquête sur le terrain

On constate d'après les résultats de ce tableau que 78% des enquêtés ont répondu par oui, suivit de 16% qu'ont répondu par non et enfin 6% n'ont pas répondu. Ces résultats signifient que la majorité des travailleurs respectent les normes de consigne de sécurité de l'entreprise pour prévenir les risques.

Tableau n°11 : La représentation des effectifs selon la représentation de la qualité de vie au travail

Représentation de la qualité de vie au travail	Fréquence	Pourcentage
Santé et sécurité	68	40%
Crée une bonne ambiance	39	23%
Une bonne rémunération	64	37%
Total	171	100%

Source: enquête sur le terrain

Ce tableau représente la fréquence de la qualité de vie choisie par nos enquêtés, on observe 40% d'ouvriers qui choisissent la santé et sécurité au travail, suivi par une bonne rémunération avec 37%, ensuite une autre catégorie qui préfère créer une bonne ambiance au travail avec 23%.

D'après les statistiques nous avons pu constater que le choix préféré par nos enquêtés sur la qualité de vie au travail est la santé et sécurité au travail, ce choix qui s'explique par leur souci majeur et l'inquiétude de ces salariés vis-à-vis aux mauvaises conditions de travail où ils exercent leur fonction.

Tableau n°12: La représentation des effectifs selon des difficultés rencontrés lors d'exécution des tâches

Avez-vous déjà rencontré des difficultés	Fréquence	Pourcentage
Oui	47	55%
Non	38	45%
Total	85	100%

Source: enquête sur le terrain

On constate d'après les résultats de ce tableau que 55% des enquêtés ont répondu par oui, et 45% ont répondu par non. Ces résultats signifient que la majorité des travailleurs disent qu'ils ont rencontré des difficultés lors d'exécution de leur tâches. Vu le manque des moyens mis en place par l'entreprise.

Tableau n°13: La représentation des effectifs selon les causes de ces difficultés

Les causes de ces difficultés	Fréquence	Pourcentage
Manque des matériels	20	41%
Mauvaise condit. de travail	15	31%
Manque de compétence	02	4%
Sens réponse	12	24%
Total	49	100%

Source: enquête sur le terrain

On constate à travers ce tableau ci-dessus que 41% des enquêtés renvoient les causes de difficulté lors d'exécution des tâches par la manque des matériel, suivit par 31% qu'ont répondu par les mauvaises conditions de travail en suite 24% n'ont pas répondu et enfin un taux faible de 4% pour la manque de compétence.

On déduit que la majorité des difficultés rencontrées sont due aux différents causes matérielles et humaine, que s'explique par le manque des pièces de rechange relative à outil de production et la mauvaise condition de travail de l'environnement dont les salariés se trouvent ou son exposés, et le résultats directe de tous contacts entre machines et individus.

PREMIERE HYPOTHESE :

Tableau n°14: la fréquence de respect aux normes et consignes de l'entreprise selon l'Age

Le respect des normes et consignes Age	Oui		Non		Pas de réponse		Total	
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
[20-30]	-	-	01	100%	-	-	01	100%
[31-40]	10	56%	04	22%	04	80%	18	100%
[41-50]	25	71%	10	29%	-	-	35	100%
[51-60]	30	97%	-	-	01	3%	31	100%
Plus de 60	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	65	76%	15	18%	05	6%	85	100%

Source: enquête sur le terrain

Ce tableau représente la corrélation entre les catégories d'âge et le respect des normes et consignes, un taux de 76% des salariés interrogé respectent les normes et consigne de sécurité, par contre 18% ne respecte pas les normes et consignes de sécurité, et un pourcentage de 6% qui n'ont pas répondu.

On constate que le pourcentage de ceux qui respectent les normes et consigne est de 97 % pour la catégorie âgée entre 51ans et 60ans, 71% pour la catégorie de 41ans et 50ans, 56% pour la catégorie de 31ans et 40ans, et concernant les deux catégories âgées de 20ans a 30ans et plus de 60ans, aucun cas n'été enregistré.

Mais le taux le plus bas est 18% de différents catégories d'âge qui ne respectent pas les normes de consigne, ils sont repartie comme suite : 100% pour la catégorie de 20ans et 30ans, 29% pour la catégorie de 41ans et 50ans, 22% pour la catégorie de 31ans a 40ans et aucun cas n'été enregistré dans la catégorie de 51ans a 60ans et plus de 60ans.

A partir de là, on observe que la catégorie âgée de 51ans a 60ans respectent beaucoup plus les normes de consignes de sécurité. Ceci s'explique par l'intérêt qu'ils portent aux dangers exposée et leurs anciennetés au sein de l'entreprise.

Tableau n°15: la fréquence de respect aux normes et consignes de l'entreprise selon la catégorie socioprofessionnel

Les respect des normes et consignes CSP	Oui		Non		Pas de réponse		Total	
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
Cadre	06	67%	02	22%	01	11%	09	100%
Agent de Maitrise	20	80%	03	12%	02	8%	25	100%
Agent d'exécution	41	80%	08	16%	02	4%	51	100%
Total	67	79%	13	15%	05	6%	85	100%

Source: enquête sur le terrain

D'après le tableau ci-dessus, on remarque que la plupart des travailleurs de l'entreprise TRANSBOIS respectent les normes de consignes de sécurité présenté par un pourcentage de 79% suivi de ceux qui ne respectent pas les normes de consignes de sécurité avec un pourcentage de 15% et enfin un taux faible de 6% des non réponse.

Pour les agents de maîtrise et les agents d'exécution on trouve une égalité de 80% pour chaque un, et 67% des cadres. Pour ceux que ne respectent pas les normes de consignes de sécurité on trouve 22% des cadres, suivit de 16% des agents d'exécution et enfin 12% des agents de maîtrise.

Cette analyse nous montrent que chaque chef de service assure l'application des normes de consignes de sécurité, et ces dernière sont respecter par l'ensemble des travailleurs afin de prévenir des risques. Et pour les catégories que ne respectent pas les normes de consignes de sécurité, cela s'explique par la négligence des travailleurs.

Tableau n°16: La fréquence des causes des risques professionnels selon l'existence des contrôles de sécurité

L'existence des contrôles de sécurité Les causes des risques	Oui		Non		Pas de réponses		Total	
	Fr	%	Fr	%	Fr %	%	Fr	%
L'organisation humains	41	82%	05	10%	04	8%	50	100%
Manque de gestion en matière d'hygiène et de sécurité	32	74%	08	19%	03	7%	43	100%
Le comportement humain	10	63%	05	31%	01	6%	16	100%
Manque d'information sur les risques	19	68%	07	25%	02	7%	28	100%
Manque de formation	14	78%	03	17%	01	6%	18	100%
Total	116	75%	28	18%	11	7%	155	100%

Source: enquête sur le terrain

Ce tableau représente la corrélation entre les causes des risques et la disponibilité des contrôles de sécurité. D'après ces résultats, on constate un pourcentage très élevé avec 75% de la totalité de notre échantillon qui affirme la disponibilité des contrôles de sécurité au sein de l'entreprise. Quant aux causes, elles sont réparties comme suit: 82% et pour l'organisation humains, suivi de 78% pour le manque de formation, 74% pour le manque de gestion en matière d'hygiène et sécurité, 68% pour

le manque d'information sur les risques et enfin avec 63% pour le comportement humaine.

Contrairement à une petite tranche de nos enquêtés qui déclare la non disponibilité des contrôles de sécurité avec un taux de 18% ; réparti comme suit : 5 sur 31% pour le comportement humaine, 7 sur 25% pour le manque d'information sur les risques, 8 sur 19% pour le manque de gestion en matière d'hygiène et sécurité, suivi par 3 sur 17% pour la manque de formation, ensuite l'organisation humaine avec 5 sur 10%.

D'après les données recueillies, le personnel affirme que des contrôles de sécurité sont effectués mais les risques demeurent toujours. Les causes les plus recensées sont liés majoritairement aux organisation humaine d'où la négligence et l'inattention des employés, suivi de manque de formation puis du manque de gestion en matière d'hygiène et de sécurité.

Tableau n°17: la fréquence d'âge selon la confrontation aux accidents de travail de nos enquêtés

Victime d'accidents de travail Age	Oui		Non		Non réponse		Total	
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
[20-30]	-	-	01	100%	-	-	01	100%
[31-40]	05	28%	11	61%	02	11%	18	100%
[41-50]	29	83%	06	17%	-		35	100%
[51-60]	22	71%	08	26%	01	3%	31	100%
Plus de 60	-	-	-		-	-	-	100%
Total	56	66%	26	31%	03	4%	85	100%

Source: enquête sur le terrain

Ce tableau représente la corrélation entre les catégories d'âge et les salariés victimes des accidents de travail. Un taux de 66% des salariés interrogés ont été victime d'accidents de travail, par contre 31% n'en ont pas eu et 4% qui n'ont pas répondu.

On constate que le pourcentage de 83% pour la catégorie âgée entre 41 et 50 ans, 71% qui ont l'âge entre 51 à 60 ans et 28% qui sont âgée entre 31 à 40 ans, celui-ci est justifié par la négligence, non dotation des équipements de la protection et non-respect des règlements interne.

Nous avons 31% des enquêté que ne sont pas victime des accidents de travail, 100% des jeune entre 20 à 30 ans, 61% entre 31 à 40 ans, 26% entre 51-60 et 17% entre 41a 50 ans, ce pourcentage s'explique par l'aide d'expérience professionnel et la vigilance des cadres responsables de l'entreprise en assurant la sécurité et un suivi rigoureux à tous les niveaux en matière de l'application des consignes de sécurité. Aussi, des séances de sensibilisation en matière de HSE sont organisées en continu en vue de rappeler les risques et les dangers liés à l'activité.

Tableau n°18: La représentation des effectifs selon les types d'accident rencontré par les enquêté

Les types d'accident rencontré	Fréquence	pourcentage
Fracture	33	33%
Plaie	18	18%
Entorse	15	15%
Traumatisme sens lésion oculaire	05	5%
Pas de réponse	30	30%
Total	101	100%

Source: enquête sur le terrain

On constate à travers ce tableau ci-dessus que 33% des enquêtés ont été victimes de fracture, suivit par 30% de ceux qui n'ont pas répondu, 18% avec des plaies, 15% pour les entorses et enfin 5% pour les traumatismes sens lésion oculaires.

On déduit que la majorité des accidents sont caractérisés par les fractures, les plaies, les entorses, et qui s'explique par le manque de précaution et de l'inattention des employés.

Tableau n°19 : la fréquence d'âge selon la confrontation aux maladies professionnelles

Confrontation aux maladies Age	Oui		Non		Pas de réponse		Total	
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
[20-30]	01	100%	-	-			01	100%
[31-40]	05	29%	10	59%	02	12%	17	100%
[41-50]	08	22%	26	72%	02	6%	36	100%
[51-60]	06	19%	19	61%	06	19%	31	100%
Plus de 60	-		-	-	-	-	-	100%
Total	20	24%	55	65%	10	12%	85	100%

Source: enquête sur le terrain

Ce tableau représente la corrélation entre les catégories d'âge et la confrontation aux maladies, un taux de 65% des salariés interrogés ne sont atteints de maladies professionnelles, par contre 24% sont concernés.

On constate que le pourcentage le plus fréquent est de 72% pour la catégorie âgée entre [41-50] ans, 61% pour la catégorie de [51-60] et 59% pour la catégorie de [31-40]. Mais le taux le plus bas est de 24% qui sont répartie comme suit : 100% pour la catégorie de [20-30], 29% pour la catégorie de [31-40], 22% pour la catégorie de [41-50] et 22% pour la catégorie de [51-60]. Enfin on trouve 12% des non réponse que sont répartie en : 19% pour la catégorie de [51-60], 12% pour la catégorie de [31-40] et 6% pour la catégorie de [41-50].

Le taux le plus élève est de 65% concernent les gens que ne sont pas atteints de maladies professionnel. Ce pourcentage s'explique par leur expérience au sein de l'entreprise.

Contrairement le taux le plus bas avec 24% des gens que sont atteints de maladies professionnel, celui-ci est justifié par l'ancienneté de ces salariés au sein de l'entreprise et l'accomplissement de la même activité du à la saleté, bruit et exposition au produits chimique, elle a des effets sur les performances et des effets sur le confort au travail.

Tableau n°20 : la fréquence d'âge selon le choix préféré au travail

Le choix de travail Age	Collectif		Individuel		Pas de réponse		Total	
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
[20-30]	01	100%	-	-	-	-	01	100%
[31-40]	03	18%	14	82%	-	-	17	100%
[41-50]	18	50%	17	47%	01	3%	36	100%
[51-60]	15	48%	16	52%	-	-	31	100%
Plus de 60 ans	-	-	-	-	-	-	-	100%
Total	37	44%	47	55%	01	1%	85	100%

Source: enquête sur le terrain

Ce tableau représente la corrélation entre la catégorie d'âge et la fréquence de choix de travail, un taux de 55% penchent sur le travail individuel qui est répartie comme suit: 82% de la catégorie âgé entre [31-40], 52% pour la catégorie de [51-60] et 47% pour la catégorie de [41-50], contrairement à une minorité des enquêtés qui penche sur le travail collectif avec taux de 44%, qui est répartie comme suit 100% pour la catégorie âgée entre [20-30], ensuite avec 50% âgé entre [41-50], 48% pour la catégorie de [51-60] et enfin par 18% de la catégorie de [31-40], de l'autre côté on a remarqué une taux faible de 1% de non réponse qui est répartie comme suit, 3% pour la catégorie âgée de [41-50].

De ce fait on déduit que la nature du choix au travail est individuel selon la catégorie âgée de [31-40] qui s'explique par l'expérience au travail, et pour pouvoir avoir plus de responsabilités dans le poste.

Tableau n°21 : les causes des maladies rencontrées par les enquêtés au travail

Les causes de maladie	Fréquence	Pourcentage
Pas de réponse	03	15%
Travailler avec le produit chimique	01	5%
Mauvaise environnement de travail	14	70%
Le stress au travail	02	10%
Total	20	100%

Source: enquête sur le terrain

On constate à travers ce tableau ci-dessus que 70% des enquêtés renvoient les causes de maladie professionnel par le mauvaise environnement de travail, suivit par 15% qui n'ont pas répondu, ensuite 10% qu'ont répondu par le stress au travail et enfin 5% pour le fait de travailler avec la produit chimique.

On déduit que les causes de maladies professionnelles sont dues au mauvais environnement de travail dont les salariés sont exposés, qui s'expliquent par le non renouvellement des ateliers, saleté, bruit, poussière et stress au travail.

Tableau n°22 : Le statut professionnel des enquêtés au travail selon les conditions de travail

Les conditions de travail CSP	Très bonnes		Bonnes		Moyennes		Mauvaises		Très mauvaises		Total	
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
Cadre	-	-	01	11%	02	22%	03	33%	03	33%	09	100%
Agent de maîtrise	01	4%	01	4%	16	62%	04	15%	04	15%	26	100%
Agent d'exécution	05	10%	05	10%	18	36%	12	24%	10	20%	50	100%
Total	06	7%	07	8%	36	42%	19	22%	17	20%	85	100%

Source: enquête sur le terrain

Ce tableau représente, la corrélation entre le statut professionnel des salariés enquêtés et les conditions de travail. D'après ces résultats, on constate un pourcentage très élevé des conditions de travail sont moyenne avec 42% de la totalité de notre échantillon, qui sont réparti comme suit: 16 sur 62% des maitrise suivi par 18 sur 36% des agents exécutions, et 02 sur 22% des cadres. En revanche, par 22% sont mauvaises dont 03 sur 33% pour les cadres, en suite 12 sur 24% pour les agentes d'exécutions et 4 sur 15% pour les agents de maitrise. Parmi ceux que jugent que les conditions sont très mauvaise on trouve 20% de totalité, suivi par 03 sur 33% des cadre en suite 10 sur 20% pour les agents de exécutions enfin 04 sur 15% des agents de maitrise. En ceux que concernent les bonnes conditions on trouve 8% dans la totalité, suivi de 1 sur 11% des cadres, 5 sur 10% des agents d'exécutions et 1 sur 4% des agents de maitrise. Enfin pour ceux que disent que les conditions sont très bonnes on trouve 7% dans la totalité de 5 sur 10% des agents d'exécutions, 1 sur 4% pour les agents de maitrise et nul pour le cadre.

D'après ces statistiques, nous avons pu constater que les conditions de travail sont moyenne et favorables. Il n'existe pas l'hygiène et la sécurité qui touchent tous les catégories socioprofessionnelles.

L'entreprise TRANSBOIS a connu une dégradation de sa situation, ce qui a mené à la négligence des conditions de travail qui sont considérés comme une charge pour l'ancienneté des matériels engendre les accidents de travail et les maladies professionnelles qui défavorisent les conditions de travail.

Tableau n°23 : le type d'ambiance de conditions rencontrées par les enquêtés au travail selon l'existence des maladies

Existence des maladies professionnelles Types d'ambiance	Oui		Non		Pas de réponse		Total	
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
Thermique	25	78%	06	19%	01	3%	32	100%
Bruit	38	75%	10	20%	3	6%	51	100%
Eclairage	21	72%	07	24%	01	3%	29	100%
Saleté	42	71%	12	20%	5	8%	59	100%
Total	126	74%	35	20%	10	6%	171	100%

Source: enquête sur le terrain

Ce tableau N°23 représente l'existence des maladies professionnelles et les types d'ambiance. On observe 126 sur 74% d'ouvriers qui affirment cette existence qui sont répartis comme suit : 25 sur 78% destinés au type de thermique, suivi par 75% pour le facteur de bruit, en suite par 72% de facteur éclairage et en fin nous terminerons avec un pourcentage de 71% pour la saleté. Alors que nous avons une tranche du personnel qui déclare l'inexistence des maladies professionnelles avec un pourcentage de 35 sur 20% qui sont répartis comme suit : 24 % éclairage, les deux facteurs (bruit et saleté) avec le même pourcentage de 20% et 19% thermique. Et enfin, nous avons un taux de 10 sur 6% qui n'ont pas trouvé la réponse à notre question qui sont répartis comme suit : 8% pour la saleté, 6% pour bruit, et une égalité de 3% entre la cause thermique et éclairage.

D'après ces statistiques nous avons pu constater que l'existence des maladies professionnelles existe avec un taux élevé, dus à la nature de l'activité qui s'exerce au niveau de la production qui influe automatiquement sur la santé et sécurité des ouvriers.

Tableau n°24 : les maladies les plus fréquentes

Les maladies les plus fréquents	Fréquence	pourcentage
Pas de réponse	16	23%
Cancer	21	30%
Intoxication	10	14%
Allergie	11	16%
Maux de tête	05	7%
Pas de médecin de travail	07	10%
Total	70	100%

Source: enquête sur le terrain

On constate à travers le tableau ci-dessus que les maladies les plus fréquentes sont répertoriées comme suite : le cancer avec 30% suivi par 23% des réponses nulles, ensuite l'allergie avec 16%, les maladies d'intoxication 14%, 10% des enquêtés que jugent l'inexistence du médecin du travail et enfin par les maladies de maux de tête avec un faible taux de 7%.

D'après ces statistiques, nous avons pu constater que les maladies les plus fréquentes sont le cancer, comme le médecin de travail n'existe pas au sein de l'entreprise certaines préfèrent de n'est pas répondre cette question puisqu'ils ne connaissent pas la cause de maladie, tandis que les autres préfèrent signaler l'inexistence de médecin de travail pour faire le diagnostic.

Tableau n°25 : les postes les plus risqués

Les postes les plus risqué	Fréquence	pourcentage
Pas de réponse	37	44%
Manipulation de la machine	28	33%
Tous les postes	09	11%
Intervention au moment d'incendie	02	2%
Prédation de colle	07	8%
Aucun	02	2%
Total	85	100%

Source: enquête sur le terrain

A partir des données du tableau ci-dessus, on remarque que le pourcentage le plus élevé est celui de non réponse avec 44%, suivit par 33% pour la manipulation de la machine, puis un pourcentage de 11% pour tous les postes, 8% pour la préparation de colle et enfin on trouve une égalité de 2% pour l'intervention au moment d'incendie et aucun poste. On déduit que les postes les plus risqués est celle de manipulation de la machine, qui s'expliquent par l'insécurité et vieillissement des machines.

Tableau n°26 : La fréquence de la situation familial selon l'accident de travail

Victime d'accident de Travail Situation familial	Oui		Non		Pas de réponse		Total	
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
Célibataire	10	43%	10	43%	03	13%	23	100%
Marié	44	73%	16	27%	-	-	60	100%
Divorcé	01	50%	01	50%	-	-	02	100%
Veuf	-		-		-	-	-	-
Total	55	65%	27	32%	03	4%	85	100%

Source: enquête sur le terrain

Ce tableau montre la répartition de la population enquêtee selon la situation familiale et la confrontation a des accidents de travail, ils sont 65% des salariés à la confirmer. Par contre 32% n'ont pas eux d'accidents, et 4% qui n'ont pas répondu.

On constate que les gens mariés sont plus les victimes d'accidents de travail et représentent un taux de 73%, suivit de 55% des divorcés et enfin 43% des célibataires. Par contre ceux que ne sont pas victime d'accident de travail avec un pourcentage de 32% sont repartie comme suite : 50% des divorcés, 43% des célibataire et 27% des marié.

A travers ces données, on remarque que les marié sont plus les victime des accidents de travail, cela s'explique par le charge familial, le nombre d'enfant, la relation des couples Algérienne.

Tableau n°27: La représentation des effectifs selon les moyens préventifs plus pratiqué au sein de l'entreprise pour diminuer les accidents du travail

Les moyens préventifs plus pratiqué au sein de l'entreprise	Fréquence	Pourcentage
Pas de réponse	07	4%
Formation	09	5%
Sensibilisation	60	32%
Amélioration de condition de travail	46	24%
Renouvellement d'équipement	39	21%
Information	27	14%
Total	188	100%

Source: enquête sur le terrain

On remarque que 32% des enquêtés affirment que la sensibilisation est la moyen plus pratiqué au sein de l'entreprise TRANSBOIS afin de diminuer les accidents du travail, 24% disent que le moyen plus pratiqué est l'amélioration de condition de travail,

21% pour le renouvellement des équipements, 14% pour l'information, 5% pour la formation et 4% des non réponses.

On peut dire que la sensibilisation et l'amélioration de conditions de travail sont les moyens plus pratiqués au sein de l'entreprise pour diminuer les risques professionnels. Pour cela les responsables doivent continuer à organiser les sciences de sensibilisation et des contrôles rigoureux sur des ports des équipements de la protection individuelle, ceux-ci doivent être assurés avant le début des opérations.

DEUSIEME HYPOTHESE :

Tableau n°28 : La représentation des effectifs selon l'aide d'expérience professionnel dans la prévention de risques

L'expérience professionnel aide dans la prévention des risques	Fréquence	Pourcentage
Pas de réponses	05	6%
Oui	80	94%
Non	-	-
Total	85	100%

Source: enquête sur le terrain

On constate d'après les résultats de ce tableau que 94% des enquêtés ont répondu par oui, suivit d'un taux faible de 6% des non réponse et enfin aucun de ces enquêté n'ont pas signaler sur le non. Ces résultats signifient que la majorité des travailleurs ont d'expériences et ils profitent de celle-ci pour mieux maitriser les risques et éviter le danger.

Tableau n°29: comment l'expérience professionnel aide dans la prévention des risques

Comment l'expérience professionnel aide dans la prévention des risques	Fréquence	Pourcentage
Pas de réponses	27	31%
Permet de mieux connaître le Travail	39	45%
Eviter les dangers et les accidents de travail	20	23%
Total	86	100%

Source: enquête sur le terrain

A partir des données du tableau ci-dessus, on remarque que le pourcentage le plus élevé est celui de notre population d'étude avec 45% qui considèrent que l'expérience professionnelle permet de mieux connaître le travail, suivit par 31% de ceux qui n'ont pas répondu, et enfin 23% de ceux qui jugent que l'expérience professionnelle permet d'éviter les dangers et les accidents de travail.

Cela signifie, les travailleurs connaissent les dangers et risques liés à leur activité et sont conscients de leur degré de gravité puisqu'ils ont vécu plusieurs année dans l'entreprise et ils ont acquis beaucoup d'expérience, ils utilisent celle-ci pour prévenir les risque. L'expérience professionnel joue un rôle important dans la prévention des risques.

Tableau n°30: La représentation des effectifs selon le bénéfice de formation d'hygiène et sécurité

Bénéfice de formation d'hygiène et sécurité	Fréquence	Pourcentage
Pas de réponse	06	7%
Oui	07	8%
Non	73	86%
Total	85	100%

Source: enquête sur le terrain

On constate d'après les résultats de ce tableau que 86% des enquêtés ont répondu par non, 8% ont répondu par oui et 7% qui n'ont pas répondu.

Ces résultats signifient que la majorité des travailleurs n'ont pas bénéficié de la formation en matière d'hygiène et sécurité, la formation existe au sein de l'entreprise mais ça concerne que les agents de sécurité puisque c'est eux qu'interviennent au moment d'accident, alors que les ouvriers reçoivent que la formation sur le site pour mieux adapter et connaître le travail.

On déduit que les accidents de travail sont dus essentiellement au manque de qualification du personnel, la négligence de leur part et l'inexistence de la formation en matière d'hygiène et sécurité pour les travailleurs

Tableau n°31: La représentation des effectifs selon la formation sur le premier secours

La formation de premier secours	Fréquence	Pourcentage
Pas de réponse	07	8%
Oui	10	12%
Non	68	80%
Total	85	100%

Source: enquête sur le terrain

On constate d'après les résultats de ce tableau que 80% des enquêtés ont répondu par non, 12% ont répondu par oui et 8% n'ont pas répondu.

Ces résultats signifient que la majorité des travailleurs n'ont pas bénéficié de la formation de premier secours ; la formation seule ne suffit pas pour éviter les accidents de travail ; c'est pour cela que la formation de premier secours doit être mise en œuvre pour tous les travailleurs afin de savoir soigner dans le premier instant d'accident.

Tableau n°32: La représentation des effectifs selon sentiment d'insécurité lors d'exécution des taches

Les causes de sentiment d'insécurité	Fréquence	pourcentage
Pas de réponse	41	47%
Insécurité des machines	19	22%
Non dotation d'équipement	02	2%
Manque de moyen de protection	21	24%
Mauvaise organisation de travail	04	5%
Total	87	100%

Source: enquête sur le terrain

On constate que la majorité de notre échantillon avec un pourcentage de 47% n'ont pas répondu, 24% des travailleurs affirment que leur sentiment d'insécurité lors d'exécution des taches est dû à la manque de moyen de protection, suivit de 22% que jugent que leur insécurité est dû à l'insécurité des machines, 5% pour la mauvaise organisation de travail et enfin 2% pour la non dotation des équipements de protection.

Nous pouvons constater d'après ce résultats que la majorité des salariés préfèrent ne pas répondre à cette question, mais on peut voir que la manque de moyens de protection et l'insécurité des machines sont les des facteurs qu'influencent plus sur de sentiment d'insécurité des travailleurs lors d'exécution des taches car les machines sont grandes et vieux.

Tableau n°33 : Le statut professionnel des enquêtés au travail selon le risque rencontré leur d'exécution de tâche

Les risques rencontrés CSP	Mortel		Dangereux		Moins dangereux		Pas de tout		Pas de réponse		Total	
	Fr	%	Fx	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
Cadre	01	11%	02	22%	06	67%	-	-	-	-	09	100%
Agent de Maitrise	03	12%	11	42%	11	42%	01	4%	-	-	26	100%
Agent d'exécution	04	8%	21	42%	16	32%	03	6%	06	12%	50	100%
Total	08	9%	34	40%	33	39%	04	5%	06	7%	85	100%

Source: enquête sur le terrain

Ce tableau nous s'explique le rapport entre la catégorie socioprofessionnel et les risques rencontrés leurs d'exécution des tâches. On constate que la majorité de notre échantillon déclare qu'ils sont exposée au risque dangereux leur d'exécution de leur tâche, avec un taux de 40%, dont 39% affirment que les risques sont moins dangereux et de 9% pensent que les risques sont mortels, suivi par 7% qui n'ont pas répondu et 5% des enquêté que disent que les risque ne sont pas de tout dangereux.

Pour ceux qui jugent que les risques sont dangereux on trouve un taux d'égalité de 40% entre les agents de maitrise et les agents d'exécution, enfin 22% pour les cadres. Ceux qui disent que les risques sont moins dangereux sont repartis comme suite : 67% des cadres, 42% des agents de maitrise et 32% des agents d'exécutions. Pour les catégories qu'ont répondu que les risques sont mortels on trouve 12% des agents de maitrise, 11% des cadres et 8% des agents d'exécutions. On trouve aussi 12% des agents d'exécution que n'ont pas répondu et enfin pour ceux que jugent que les risques ne sont pas de tout dangereux sont repartie comme suit : 6% des agents d'exécutions et 4% des agents de maitrise.

D'après ces réponses, on déduit que la plupart des employés affirme que les risques sont dangereux, cela se justifie par l'exécution de leur travail avec l'énorme machine et

trop vieux et non sécurisé, aussi par la manque de quelque mesure de protection pour les travailleurs.

Tableau n°34: Le statut professionnel des enquêtés au travail selon les types des risques pensez encourir par les travailleurs pendant l'exécution de taches

Les types des risques CSP	Accident de travail		Maladie professionnelle		Aucun risque		Total	
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
Cadre	07	47%	07	47%	01	7%	15	100%
Agent de maitrise	22	67%	11	33%	-	-	33	100%
Agent d'exécution	46	77%	14	23%	-	-	60	100%
Total	75	69%	32	30%	1	1%	108	100%

Source: enquête sur le terrain

D'après le tableau ci-dessus, on remarque la plupart des travailleurs de l'entreprise TRANSBOIS sont victimes d'accidents de travail présentés par un pourcentage de 69% suivi de ceux qui ne sont pas victimes d'accident de travail avec un pourcentage de 30% et enfin 1% qui n'ont pas répondu.

Pour les agents d'exécution, on trouve que 77% pensent encourir les risques d'accident de travail, 67% des agents de maîtrise et 47% des cadres. Pour ceux qui sont exposés aux risques des maladies professionnelles l'heure d'exécution de leur tâche on trouve 47% des cadres, 33% des agents de maîtrise et 23% des agents d'exécution.

Cependant, on remarque que l'exercice des tâches des agents d'exécution l'oblige à être exposé beaucoup plus aux accidents de travail puisque leurs travaux se font avec les machines. Contrairement aux cadres qui sont exposés aux maladies professionnelles qu'on peut expliquer par la saleté, bruit, poussières et stress au travail.

Tableau n°35: La représentation des effectifs selon les mesures de prévention suggéré par les enquêté

Les mesures de prévention suggérée	Fréquence	Pourcentage
Sécurisé la Machine	56	30%
Remettre tous les caches de protection de machine	56	30%
Mise en place d'un médecin de travail	72	38%
Pas de réponse	05	3%
Total	189	100%

Source: enquête sur le terrain

On remarque d'après ce tableau que la mesure de prévention plus suggéré par les enquête est la mise en place d'un médecin de travail avec un pourcentage de 38%, suivit d'une égalité de 30% pour la sécurisations de la machine et remise de tous les caches de protection des machines, et enfin 3% de ceux que n'ont pas répondu.

Ces données montrent clairement que le médecin du travail n'existe pas au sein de l'entreprise TRANSBOIS, et vu dans le mauvaise environnement de travail dont les travailleurs exercent leur fonction, ils suggèrent la mise en place d'un médecin de travail pour faire le diagnostic et visite périodique afin de détecter les maladies.

2. Interprétation des résultats :

Ce qu'on peut déduire des résultats obtenus durant notre enquête, on a confirmé nos deux hypothèses émises au départ de notre présente étude relative à la prévention des risques professionnels, effectuée auprès de l'entreprise TRANSBOIS, on est arrivé à ressortir les points suivants :

- Un taux très élevé de 76% des travailleurs affirment qu'ils respectent les normes et consigne de sécurité, mais la catégorie âgée de 51 à 60 respectent beaucoup plus les normes avec un pourcentage de 97%.

- L'efforts de l'entreprise pour réduire les accidents de travail résident dans la science de sensibilisation avec un taux de 32% malgré l'inexistence de la formation en matière d'hygiène et sécurité pour tous les travailleurs.
- Le contrôle de sécurité existe au sein de l'entreprise TRANSBOIS confirmé par 75% des travailleurs mais le cause plus fréquent des risques c'est l'organisation humaine a un pourcentage de 82%.
- La nature d'accident est beaucoup plus matériel qui dut à la négligence.
- Comme les résultats le montre 57% confirme que l'entreprise dispose d'un comité d'hygiène et de sécurité, cette instance représentative du personnel réunit l'employeur et des délégués représentant les salariés.
- Les accidents plus fréquents chez les travailleurs sont fracture, plaie et entorse.
- Les maladies que rencontrent les personnels sont : cancer et allergie, ces maladies sont dues beaucoup plus au mauvais environnement de travail.
- On déduit que la majorité des travailleurs disent que les conditions de travail sont moyennes avec un taux de 42%.
- La plus part des travailleurs affirment que l'expérience professionnel aide dans la prévention des risques avec un pourcentage de 94% car il permet de mieux connaitre le travail et éviter le danger.
- Malgré l'effort des responsables de l'entreprise les travailleurs se sent toujours insécurisé dans l'exercice de leur travail due au manque des moyennes de protection et insécurité des machines.
- On constate que depuis 2005, jusqu'à ce moment, l'entreprise TRANSBOIS de Bejaia n'a enregistré aucun accident mortel, et cela grâce à la sensibilisation, les contrôles des sécurités, respect des normes et consignes, la dotation en équipements de protection individuelle,...

3. Améliorations souhaitées par les employés

D'après toutes les données recueillies, nous pouvons présenter les améliorations que souhaitent voir les membres de notre population d'étude comme suit :

- Mise en place d'une médecin de travail ;
- La sécurisation des machines ;
- Remettre tous les caches de protection des machines ;

- Bénéficier d'avantage d'une formation en matière d'hygiène et sécurité ;
- Permettre de rémunérer selon l'effort ;
- Considérer d'avantage le facteur humain ;
- Permettre un renforcement d'effectif pour diminuer la charge au travail.

Conclusion générale

Conclusion générale

On peut conclure à partir de notre recherche dans l'entreprise TRANSBOIS de Bejaia que la prévention des risques sur l'ensemble des accidents de travail et des maladies professionnelles est un domaine de développement organisationnel très intéressant. Et que la prévention est une étape très importante, dans la gestion des tâches administratives, en évoquant les techniques de protection individuelle ou collective.

Le domaine de prévention est très vaste et en évolution progressive, permanent au fur et à mesure que le monde de travail connaît un grand essor, la multiplication de forme de sécurité devient alors une nécessité. On ne peut éviter tous les accidents, mais on peut les diminuer, d'une manière acceptable et professionnelle, dans les but de gagner plus et enrichir le développement, améliorer les conditions de travail, partager le sentiment d'appartenance à l'entreprise.

La prévention des risques professionnels porte plus particulièrement sur le rôle de la personnalité sur l'environnement de chaque individu et sur l'impact qu'il peut avoir sur sa motivation, c'est ainsi que l'organisation peut relever de nouveaux défis économiques et sociaux, pour atteindre les objectifs assignés et se préparer à son évolution. Nous remarquons que les facteurs ayant une influence positive sur la préventions des risques comme: la sensibilisation, les contrôles d'hygiène et sécurité, l'intérêt des responsables sur le port d'équipements et de protections individuelles et collectives, les bonnes conditions du travail, la disponibilité des moyens de sécurité, et d'une manière négative comme: le manque d'effectif qui influe sur la fatigue des employés, les difficultés rencontrés lors des manœuvres, la manque de la formation en matière d'hygiène et sécurité, la négligence de la part des salariés, et la mise en place d'un médecin de travail.

Et à cet effet l'erreur humaine et l'erreur d'inattention restent toujours les causes principales de la majorité des accidents.

Le non-respect des consignes de sécurité les mauvais gestes mécaniques pendant les manœuvres peuvent entrainer des conséquences très graves.

Si la démarche doit être impulsée par le chef d'entreprise, l'implication des salariés est tout aussi indispensable. Leur contribution est nécessaire tant pour l'élaboration de mesures que pour leur mise en œuvre effective.

Conclusion générale

L'amélioration de la prévention des risques professionnels dépend tout autant de la capacité à renforcer la cohérence d'ensemble des dispositifs législatifs et réglementaire que de l'action conjugué des différents acteurs économiques et sociaux.

Listes bibliographique

Liste bibliographique :

A. Ouvrages

1. ANGERS Maurice, Initiation pratique a la méthodologie des sciences humaines, Edition casbah, Alger, 1997
2. AKTOUF Omar, Méthodologie des sciences et approche quantitative des organisations, Québec, 1987
3. BERTHET Michel et GAUTIER Anne-Marie, l'exposition aux risques professionnels, intégrer organisation du travail et prévention, éd liaisons, paris, 2000.
4. BRUN Jean-Pierre et autres, Démarche stratégique de prévention des problèmes de santé mentale au travail, Montréal (Québec), 2007.
5. BOUYSSOU Jacques, Théorie générale du risque, Ed. economica, paris, 1997
6. CLOBERT Marie, guide pratique de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés, Dunod, Paris, 2003
7. CITEAU Jean Pierre, Gestion des ressources Humaine (principes généraux et cas pratiques, 4^{ème} éd, Armand colin, paris, 2002
8. DYEVE Pol et LEGER Damienl, Médecine du travail, Approches de la santé au travail, Paris
9. GRAWITZ Madleine, Lexique des sciences sociales éd Dalloz, Paris 2002
10. LETHIELLEUX Laetitia L'essentiel de la Gestions des Ressources Humaines, 5^{ème} éd, Gualino, paris, 2011-2012
11. L. DOLAN Shimon, et autres, la gestion des ressources humaines, tendances, enjeux et pratiques actuelles, 3^{em} édition
12. MARTORY Bernard, et CROZE Daniel, gestion des ressources humaine, Dunod, 6^{em}, ed
13. MOUTON Jean-Pierre, CHABOUD jack, La sécurité en entreprise, éd DUNOD, paris, 2003
14. PLANE Jean-Michel, Théorie des organisations, 2^{ème} édition, Dunod, paris, 2003
15. PERETTI Jean-Marie, Gestion des Ressources Humaine, 9^{ème} éd, Vuibert, paris, (2004-2005)
16. PERETTI Jean-Marie, gestion des ressources humaines, 11^{em} éd, Vuibert, paris, (2003-2004).

17. PIERRE Catilina et ROURE-MARIOTTE Marie Claire, Médecine et risque au travail, éd. Masson, Paris
18. PERETTI Jean-Marie, Ressources Humaines, 11eme éd, Vuibert, paris, 2009
19. VATEVILLE Eric, Mesure des Ressources Humaines et Gestion de l'Entreprise, éd Economisa, Paris, 1985.
20. Wybo Jean-Luc et Wassenhovem Wim van, Retour d'expérience et maitrise des risques, éd Lavoisier paris, 2009

B. Revue :

1. ABDEL-HALIM BERRETIMA, « Stratification sociale et catégorisation des risques: la vie entre risquedimensionnel et risque professionnel »,Revista Pos ciênciasSociais-São Luis, V.5, n. 9 /10, Jan.dez. 2 008,

C. Dictionnaire :

1. ALLAIN Bruno, Dictionnaire d'économie et de sciences sociales, ELLIPSEE, édition Marketing, S, A ,2005.
2. FERREOLS Gilles et autres, Dictionnaire de sociologie, 2^{ème} éd, Armond collin, paris, 2011,

D. Référence web :

1. Organisation international du travail, sécurité en chiffres, Genève, 2003, pdf
2. <http://www.algerie-dz.com/article2527.html>. Consulté le (10/12/2014).
3. Afnor groupe, management de la santé et de la sécurité au travail, ed Carsat Aquitaine«Introduction au risque professionnel», consulté le (02/11/2014) dossier INRS-Extrait du site www.inrs.fr
4. <http://www.altaix.fr/consignes.htm>www.linternaute.com>dictionnaireconsultée consulté le (03/12/2014).
5. Wikipédia-or/wiki/condition de travail. Consulté le (03/12/2014).
6. <http://www.officiel-prevention.com/formation/formation-continue-a-la-securite>, consulté le (03/12/2014)

7. <http://www.atousante.com/accidents-travail/definition-statistiques-at/1>, consulté le (03/12/2014)
8. <http://www.inrs.fr/accueil/accidents-maladies/maladie-professionnelle.html>, consulté le (03/12/2014).
9. [http://www.memoireonline.com/04/12/5742/m_\(03/12/2014\)](http://www.memoireonline.com/04/12/5742/m_(03/12/2014))
10. Fr. Wikipédia, org/wiki/ conditions de travail, consulté le (03/12/2014)
11. Les intégrales livrent communication de gestion des ressources humaines, sous la direction de Brigitte Doriath<http://www.risquesprofessionnels.ameli.fr/>, consultée le 09/ 12/2014).
12. « Apport l'ergonomie a santé mental du salarie au travail» consultée le 09/ 12/2014) www.ummt0.dz/mg/pdf/tillou.pdf
13. WEIL-FASSINA Annie et RABARDEL Pierre, « point de vue ergonomique sur les facteurs psycho-sociaux de risques pour la santé», consultée le 09/ 12/2014) www.Collège-risque psychosociaux-travail.fr/site/revue-ergonomie.pdf .
14. Bilans et rapports, conditions de travail, www.ladocumentationfrancais.fr/var/Storage/rapport.../0000.pdf
15. [http://www.oit.org/organisation international du travail](http://www.oit.org/organisation_international_du_travail), consultée le 09/ 12/2014 [www.travail.gouv.fr/etudes recherche statistique/ organisation syndicale](http://www.travail.gouv.fr/etudes_recherche_statistique/organisation_syndicale).<http://www.officiel-prevention.com>, consulté le (25/03/2015).
16. Dr. SCTRICK Lionel, «la prévention des risques professionnels», consulté le (25/03/2015).www.lomag-man.org/.../prevention_risque_prof_w_france.pdf
17. «Pas à pas vers l'évaluation et la Gestion des Risques», consulté le (25/03/2015). [www.aaa.lu/fileadmin/file/aaa/.../gestion_risque/brochure pas a pas.pdf](http://www.aaa.lu/fileadmin/file/aaa/.../gestion_risque/brochure_pas_a_pas.pdf)
18. <http://www.petite-entreprise.net/P-3741-136-G1-les-risques-environnementaux.html>, consulté le (25/03/2015).
19. « Guide d'enquête et d'analyse des accidents du travail», consulté le (25/03/2015).www.opsam.com/sites/default/files/docs/publications/eaaguide.pdf
20. «Les risques liés à l'activité physique», consulté le (25/03/2015).www.iae-aquitaine.Org/fiche-santé-sécurité-7-les-risque-lies-a-l...
21. http://aladecouverte.aefo.on.ca/ma_profession/sante_et_securite/secteur_education/risques/ergonomiques_f.php, consulté le (25/03/2015).
22. AUDUBERTEAU Sabrina et GAVINO Karine, «La prévention des risques professionnels : hygiène et sécurité au travail», consulté le (10/01/2015).www.cig929394.fr/archives/diagnostics/prevention.pdf

23. <http://www.inrs.fr/publication/mediatheque/condition-difusion>, consulté le (20-03-2015).
 24. <http://www.beswic.be/fr/topics/epc-epi/front-page>, consulté le (20-03-2015).
 25. JULLY Jean-Pierre, Evaluer des risques professionnels, Afnor, 2003
 26. «L'organisation scientifique du travail»l, consulté le (20/03/2015), umc.edu.dz/vf/images/cours/O-S-T/chapitre2.pdf.
 27. <http://www.editions-tissot.fr/droit-travail/dictionnaire-droit-travail-st-definition>, consulté le (22-03-2015).
 28. <http://www.officiel-prevention.com/formation/port- deseipi/detail dossier CHSCT>, consulté le (02-01-2015).
 29. « Evaluation des risques professionnels», consulté le consulté le (22-03-2015). www.inrs.fr/dms/inrs/cataloguepapier/ED/ti-ED-840/ed840.pdf
 30. «Association de conseil en santé au travail» consulté le (22-03-2015). www.inrs-mp.frhttp://www.officiel-prevention.com/formation/formation-continue-a-la-securite/ dossier_chsct.php?rub=89&ssrub=139&dossid=216, consulté le (22-03-2015)
 31. Evalué pour prévenir, www.risquesprofessionnels.Ameli.fr/...pdf.../evaluer./.20preve
- «L'analyse de l'accident du travail, la méthode de l'arbre des causes», consulté le (22-03-2015). www.inrs.fr/dms/inrs/CataloguePapier/ED/TI-ED-6163/ed6163.pdf

Annexe

Le questionnaire

A partir de votre collaboration, dans le cadre d'élaboration de notre mémoire de fin de cycle **Master II sociologie du travail et ressources humaines** nous essayons de rassembler quelques réponses, qui nous aideront à déterminer notre thème de recherche à savoir : « **Identification et prévention des risque professionnels au sein de votre entreprise TRANSBOIS**».

A cet effet, nous vous prions de bien vouloir répondre à toutes les questions que comporte notre questionnaire.

Sachez que les réponses sont personnelles et qu'il n'y n'a pas de bonne ou de mauvaise réponse, cela dépend de vous, de votre vécu et de votre expérience.

Nous vous serions reconnaissants de bien vouloir répondre à ce questionnaire dont l'anonymat est garanti, et qui sera juste pour un usage strictement scientifique.

Préparer par :

ARMANDO costa Ligia

BIAGUE Nunela

Encadreur :

AMEUR Smail

Promoteur :

AISSANI Mohand

Questionnaire

Données personnelles:

- A) Age: - [20-30]
- [31-40]
- [41-50]
-[51-60]
-plus de 60ans

- B) Niveau d'instruction: - primaire
- Moyen
- Secondaire
- Superieur

- C) Catégorie professionnelle : - Cadre
- Agent de Maitrise
- Agent d'exécution

- D) Situation Familiale : - Célibataire - Marié
- Divorcé - veuf

Nombre d'enfants ?.....

- E) Avez-vous déjà travaillé dans une autre entreprise avant d'être recruté au Transbois ?

OUI

NON

- F) L'ancienneté dans l'entreprise Transbois :

- Entre 1 à 5 ans
- Entre 6 à 10 ans
- Entre 11 à 15 ans
- Entre 16 à 20 ans
- Plus de 20 ans

- G) Année de recrutement : [1980-1990[
[1991-2000[
[2001-2010]

[A partir 2011...

Section I : Les conditions de travail

1- Les conditions de travail sont-elles:

- Très bonnes
- Bonnes
- Moyennes
- Mauvaises
- très Mauvaises

2- Respectez-vous les normes et les consignes de travail au sein de votre entreprise ?

OUI NON

3- A votre avis quels types d'ambiance auquel vous êtes exposés ?

- Thermique (chaud, froid)
- Bruit
- Eclairage
- Saleté

Autres.....
.....

4- Que préféré vous?

Travail Individuel Travail Collectif

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

- La santé et sécurité au travail
- Créé une bonne ambiance (environnement) de travail entre les travailleurs
- Une bonne rémunération

6- L'exécution de vos taches vous impose-t-elle ?

- De rester longtemps debout
- De rester longtemps dans une posture pénible ou fatigante
- Subir des secousses ou des vibrations

Autres.....
.....

Section 2 : Questions liées á la nature des risques professionnels selon le poste occupé :

1- Avez-vous déjà rencontre des difficultés lors de l'exécution de vos taches ?

OUI NON

Si OUI quelles sont ces difficultés ?

.....

2- Comment voyez-vous les risques rencontrés lors de l'exécution de votre activité professionnelle ?

- Mortel
- Moins dangereux
- Dangereux
- Pas du tout

3- A votre avis, quels sont les causes de ces risques ?

- L'organisation
- Le manque de gestion en matière d'hygiène et sécurité
- Le comportement humain
- Le manque d'information sur le risque
- Manque de formation

Autres.....
.....

4- A votre avis, quels sont les tâches les plus risquées ?

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

5- Quels genres de risques pensez-vous en courir pendant l'exercice de vos tâches ?

- Accident de travail
- Maladie professionnelles
- Aucun risque

Autres.....
.....

6- Avez-vous un sentiment d'insécurité lors de l'exécution de votre travail :

- OUI
- NON

Pourquoi ?.....
.....
.....

1.1- Accident de travail :

1- Avez-vous déjà été victime d'un accident de travail à l'entreprise Transbois ?

- OUI
- NON

2- Quels types d'accident avez-vous rencontré ?

- Fracture
- Entorse
- plaie
- Traumatisme sans lésion oculaire

Autres.....

3- Quelles sont les causes de cet accident?

- Matériels
- Humaines

Autres.....

4- selon vous, les accidents de travail sont-ils dus au ?

- Manque de formation
- Qualification
- Non dotation d'équipement de travail
- Manque d'information
- Négligence

1-2) Les maladies professionnelles :

1- Existe-t-il des maladies professionnelles au sein de votre entreprise ?

- OUI
- NON

Si OUI quel genre de Maladies ?

.....

2- Etes- vous atteint d'une maladies professionnelle ?

- OUI
- NON

Si OUI quelles sont les causes de cette maladie?

.....

Section 3 : La prévention des risques

1- La sécurité est-elle disponible au sein de votre entreprise ?

- OUI
- NON

2- La prévention est elle au programme de la sécurité du travail de votre entreprise ?

- OUI
- NON
- Je ne sais pas

3- D'après les moyens préventifs quel est le moyen le plus pratiqué au sein de l'entreprise Transbois pour diminuer les accidents du travail ?

- Formation - information
- sensibilisation
- Amélioration de condition de travail
- Renouvellement d'équipements

4- Y'a-t-il des contrôles de sécurité ?

OUI NON

Si OUI comment les jugez-vous ?

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

5- Existe-t-il des comités d'hygiène et de sécurité au sein de l'entreprise Transbois ?

OUI NON

6- Quelles sont les mesures de prévention que vous suggérez apporter à votre entreprise ?

- Sécurisé la machine
- Remettre tous les caches de protection (cache de protection de moteur de machine)
- Mise en place d'un médecin de travail pour des visites périodique.

Autres.....
.....

7- Est-ce que le fait d'avoir l'expérience professionnelle aide dans la prévention de risque ?

OUI NON

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

La formation

1- Avez-vous bénéficié d'une formation en matière d'hygiène et sécurité au sein de votre entreprise ?

OUI

NON

Dans l'affirmative quel type ?

- Formation sur le site
- Formation externe

Autres.....
.....

Quel est son objectif ?

.....
.....

2- Avez-vous eu une formation sur les premiers secours ?

OUI

NON

Si OUI indiquez-les :

.....
.....