

Université Abderrahmane Mira de Bejaia

Faculté des sciences humaines et sociales

Département des Sciences Sociales

Mémoire de fin de cycle

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

Option: Sociologie du travail et des ressources humaines

Thème

**Les conditions de travail : hygiène et sécurité au milieu
du travail professionnel.**

Cas pratique : BEJAIA EMBALLAGE spa

Présenté par :

M^{elle} SMILI meriem

Encadré par :

M^r OUATMANI Settar

Session Juin

2013

Remerciement

*Avant tout nous remercions **ELLAH**, le tout puissant de nous avoir accordées la force, la santé et la prospérité.*

*Nous remercions profondément notre encadreur Monsieur : **OUATMANI Settari** qui nous a soutenus durant toute notre recherche.*

*Nous tenons à remercier également Monsieur **AHOUARI Zahir** et M^r **ABBACI madjid** pour leurs précieux conseils.*

*Nous tenons également à remercier le personnel de **BEJAIA-EMBALLAGE**, qui nous a aidées durant notre période de stage et particulièrement : **Tarik, Lyes, Djamel, Moulo Et Sabrina.***

A tous ceux qui ont contribué de près ou de loin à la réalisation de notre présent travail.

Dédicace

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

Je dédie ce modeste travail :

A mes chers parents, ma mère qui m'a encouragée durant toutes mes études, et mon père qui m'a aidé.

*A mes deux frères : **Nani** et **Farouk**.*

*A toute la famille « **SMILI** » et « **SAOUD** » sans exception.*

*A mes charmantes copines : **Zohra**, **Meriem AZEGAGH**, **Sabiha** et **Lamia**.*

*A ma belle cousine **Katia***

*A mes belles amies : **Meriem TABIA**, **Hafidha**, et **Saida**.*

*Je dédie spécialement ce modeste travail à mon fiancé **LOUNIS** qui m'a encouragé et toute sa famille.*

La liste des abréviations :

Abréviation	La signification
ACT	Amélioration des conditions de travail
ANACT	Agence national pour l'amélioration des conditions de travail
CHSCT	Commission d'hygiène, sécurité et des conditions de travail
CSP	Catégorie socioprofessionnelle
C	Cadre
A.M	Agent de maîtrise
A.E	Agent d'exécution
CN.A.S	Caisse national des assurances sociales
BEJ-E	Bejaïa emballage
SPA	Société par action
E.P.E	Entreprise publique et économique
GRH	Gestion des ressources humaines
AT	Accident de travail
M.P	Maladies professionnelles
F	Fréquence

Sommaire des tableaux :

N° de tableau	Le titre	La page
01	La répartition de l'échantillon étudié selon le sexe	
02	La répartition de l'échantillon étudié selon l'âge	
03	La répartition de l'échantillon étudié selon la situation familiale.	
04	La répartition de l'échantillon étudié selon le niveau d'instruction	
05	La répartition de l'échantillon étudié selon le statut professionnel	
06	La répartition des CSP selon leurs satisfactions au salaire	
07	La répartition des CSP selon l'exposition aux conditions favorables du travail	
08	La répartition des CSP selon l'amélioration des conditions de travail	
09	La répartition des CSP selon la possibilité de discuter l'amélioration des conditions de travail.	
10	La répartition des CSP selon l'exigence de travail.	
11	La répartition des CSP selon les inconvénients d'hygiène dans le lieu de travail.	
12	La répartition des CSP selon l'utilisation des moyens de protection.	
13	La répartition des CSP selon le nombre d'accident de travail.	
14	La répartition des CSP selon l'état des conditions de travail.	
15	La répartition des CSP selon l'importance donnée aux risques et les maladies professionnelles.	
16	La répartition des CSP selon l'existence d'un comité d'hygiène et sécurité.	
17	La répartition des CSP selon la situation d'hygiène et la sécurité au milieu de travail.	
18	La répartition des CSP selon la volonté de quitter BEJ-E à cause des conditions de travail.	
19	La répartition des CSP selon leurs satisfactions vis-à-vis des conditions de travail prises par BEJ-E.	
20	La répartition des CSP selon l'exposition aux risques d'accidents de travail.	
21	La répartition des CSP selon les risques sur leurs santés.	
22	La répartition des CSP selon la nature des risques sur la santé.	

Sommaire

Introduction

Partie théorique

CHAPITRE I : le cadre méthodologique de la recherche

1- Les raisons du choix du thème.....	03
2- Les objectifs de la recherche.....	03
3- La problématique.....	04
4- Les hypothèses.....	06
5- La définition des concepts et mots clés.....	07
6- Les études antérieures.....	09
7- La méthode et la technique utilisée.....	14
8- Le choix de l'échantillon.....	16
9- Les domaines d'études.....	18
10- Les avantages et les difficultés rencontrées.....	19

CHAPITRE II : les conditions de travail et ses techniques d'amélioration.

Section1 : Les conditions de travail

1- Les conditions de travail.....	21
2- L'historique des conditions de travail.....	21
3- Les directions des conditions de travail.....	22
3-1- L'ergonomie.....	22
3-2-L'organisation de travail.....	24
3-3-La sécurité.....	27
4-Les quatre champs de conditions de travail.....	27
4-1 Les conditions physiques de travail.....	27
4-2 Les conditions mentales de travail.....	28
4-3 Les conditions psychosociales de travail.....	28

4-4 Les horaires de travail.....	28
5- les conditions de travail en Algérie.....	28

Section 2 : L'amélioration des conditions de travail.

1- Les divers organismes intervenant pour l'amélioration des conditions de travail..	30
1-1 Comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail.....	30
1-2 Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail(ANACT)	30
1-3 La commission d'hygiène et sécurité et de conditions de travail.....	31
1-4 Le syndicat.....	31
2- L'importance de l'amélioration des conditions de travail.....	32
3- Les mauvaises conditions de travail.....	33
4- Les conséquences des mauvaises conditions de travail.....	33

CHAPITRE III : mesures d'hygiènes et sécurité

Section1 : Généralités sur la satisfaction au travail.

1- La satisfaction au travail, objet d'investigation.....	36
2- Clarification du vocabulaire, satisfaction, implication et motivation.	37
3- Pourquoi s'intéresser à la satisfaction.....	38

Section 2 : Hygiène et sécurité

1- Mesures d'hygiène.....	40
2- Mesures de la sécurité.	41
3- Règles générales en matière d'hygiène et de sécurité au milieu de travail.	41
4- Les composantes d'une politique de sécurité.....	43

Section 3 : Accidents de travail.

1-Définition des accidents de travail.....	44
2-Les principaux acteurs.	45
3-Causes et conséquences des accidents de travail.	45

La partie pratique

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

Section 1 : Présentation de l'organisme d'accueil

1- Historique de l'entreprise BEJ-E.....	50
2- Structure de complexe.....	51
2-1 Situation géographique.	51
2-2 La nature d'activité.	51
2-3 Composition de complexe.	51
3- Les différentes directions de l'entreprise.	52
4- Les objectifs de l'entreprise.....	56

Section2 : Analyse et interprétation des résultats.

1- Les caractéristiques de la population étudiée.	58
2- Analyse et interprétation des résultats.	61
3- La discussion des hypothèses	76
3-1 La première hypothèse.....	76
3-2 La deuxième hypothèse.....	77

Recommandation.

Conclusion.

La liste bibliographique.

Annexes.

Introduction

Introduction :

Le travail est un moyen de survie, il est vital pour l'être humain, pour cela l'homme depuis son apparition investit son effort physique ou moral afin de satisfaire ses besoins.

Au début de la révolution industrielle, les travailleurs étaient soumis à un environnement de travail caractérisé par l'intensité des nuisances (vapeurs, poussières, fumées, bruits, chaud, froid, vibration, charges, postures, stress...etc.) ont des influences néfastes sur la santé des travailleurs(maladies, gênes, diminution de la motivation, insatisfaction au travail) conduisant à l'absentéisme et augmentation des risques d'accidents qui mettent la santé des travailleurs en danger du moment qu'ils risquent de prendre leur vie à chaque moment.

« Cette mauvaise situation à conduit les travailleurs à revendiquer leurs conditions de travail (salaire, horaire de travail, le congé, hygiène et la sécurité....etc.). Ces mouvements ont amené les dirigeants des entreprises à adopter un certain nombre de mesures afin de réduire ces accidents de travail. Entre la période de la fin du 19^{ème} siècle jusqu'aux années 1970, plusieurs actions syndicales portant sur l'amélioration de l'environnement physique du travail (ambiance, thermique, sonore...), sur l'investissement consenti pour accroître la sécurité (compagne d'information...etc.) ainsi que d'autres action, stimulées par les changements technologiques et des besoins de flexibilité, visant l'aménagement des contenus du travail et du temps de travail¹ »

Le thème des conditions de travail demeure difficile à cerner en raison de l'extrême diversité des situations des travailleurs, il recouvre dans l'opinion commune, l'environnement physique et le cadre de travail, l'hygiène et la sécurité, l'aménagement du poste de travail et enfin la communication et la dépendance hiérarchique.

¹ Citeau.J.P. Gestion des ressources humaines. principes généraux et cas pratiques ». 2^{ème} édition, édition Armand colin, Paris, 1994-1997.

Introduction

L'hygiène et la sécurité au travail sont des éléments d'une grande importance dans la mesure où les accidents du travail engendrent de nombreuses conséquences négatives : des pertes de capacité productives, des coûts directs liés au traitement des accidents et, ce qui est à la fois important et difficile à apprécier, des coûts très lourds en termes de souffrance physiques et morales pour les victimes et leurs proches. Il est important d'améliorer les conditions de travail afin de réaliser les objectifs de l'entreprise et d'assurer le bien être des travailleurs et leurs adaptation dans le milieu de travail.

Notre mémoire de recherche est répartie en deux parties complémentaires (théorique et pratique).

- **Le chapitre I** : consiste en la construction méthodologique de notre étude (la problématique de recherche, les hypothèses, discussions des concepts, et la démarche méthodologique).

Chapitre II : qui traite les conditions de travail et les techniques d'amélioration qui est partagé en deux sections

La première section qui commence par un aperçu historique sur les conditions de travail.

La deuxième section qui traite l'amélioration des conditions de travail, et les conséquences des mauvaises conditions de travail.

Chapitre III : ce chapitre est divisé en trois sections :

Section 1 : qui porte sur la satisfaction au travail.

Section 2 : qui porte sur les mesures d'hygiène et sécurité et les différentes règles en matière d'hygiène et sécurité.

Section 3 : qui consiste en accidents de travail.

Chapitre IV : ce chapitre représente la partie pratique qui est divisé en deux sections :

- La première section consiste en la présentation générale de l'entreprise BEJAIA-EMBALLAGE qui est notre cas d'étude.
- La deuxième section : cette section on l'a consacré à l'enquête sur le terrain ainsi que l'analyse et l'interprétation des résultats.

Enfin nous allons terminer notre travail par une conclusion générale.

Introduction

1-Les raisons du choix du thème :

- Découvrir la réalité des conditions de travail dans l'entreprise algérienne
- Analyser les mesures d'hygiène et sécurité mises en place
- Connaitre les dispositions mises par l'entreprise pour satisfaire les salariés
- Réduire les accidents de travail et les maladies professionnelles
- Se rendre compte des conditions pénibles et dangereuses au travail.

Les raisons objective :

- Découvrir l'importance d'effectuer une recherche sur les conditions de travail dans une Entreprise publique (BEJ .EMBALLAGE)
- Le désir de savoir quelle est l'importance accordée aux conditions de travail dans les entreprises, publiques algériennes
- Mettre en place les connaissances acquises sur plan pratique

Les raisons subjectives :

- Le désir de découvrir le domaine du travail développé et élargir nos connaissances dans le but de préparer la vie professionnelle.
- Pour connaitre plus sur la gestion des entreprises
- Pour un éventuel recrutement au sein de BEJ.

2-Les objectifs de la recherche :

- Comme chaque recherche ou étude scientifique vise des objectifs à atteindre qui sont :
- Connaitre comment les entreprises en général et l'entreprise publique s'occupent en particulier des conditions de travail.
- Connaitre à quel point les entreprises algériennes contribue à l'élaboration d'un environnement sain pour les travailleurs.
- Etre intégré dans l'ensemble des activités de l'entreprise pour comprendre les comportements des travailleurs et connaître l'impact des facteurs ambiants au travail ainsi les contraintes de l'environnement professionnel en vue de démontrer les facteurs de satisfaction des travailleurs.

3-La problématique :

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

En effet le facteur humain joue un rôle très important dans la performance de la gestion de l'entreprise, cette dernière considère les individus dans l'organisation comme des ressources qu'il faut maximiser et non comme des coûts qu'il faut minimiser¹.

Autrement dit, le capital humain représente pour l'entreprise sa principale richesse.

La GRH est devenue aujourd'hui la principale cause de la réussite. Chaque ensemble qui a pour objectif de mobiliser et développer les ressources humaines.

« L'action sur la sécurité et les conditions de travail est peut être l'une des plus anciennes préoccupations de la GRH.

Dés les premiers faits constatant que l'organisation industrielle constituait un univers dangereux pour l'intégrité physique et morale des personnes, des voix se sont élevés

Pour encourager les pouvoirs publics à prendre des mesures appropriés et limiter ainsi certains risques² ».

Les entreprises ont la responsabilité des conditions de travail de leurs salariés. Elles ont l'obligation de procurer à leurs employés des conditions de travail convenables et favorables.

¹Cerdin. J L. Gérer les carrières. Edition Armand Colin, paris, 2000, P16.

² Citeau. J P. La gestion des ressources humaines, principes généraux et cas pratique. 3^{eme} édition, édition Armand Colin, paris, 2001, P155.

« Elles doivent aussi mettre à la disposition des salariés, la sécurité par l'implication efficace des services spécialisés, comme les visites d'inspection aux entreprises pour

Contrôler l'exécution des règles sécuritaires et les médecins qui contrôlent la santé des salariés ¹».

Les conditions de travail désignent d'une manière générale l'environnement dans lequel les employés vivent sur leur lieu de travail. Elles comprennent la pénibilité et les risques du travail effectué, ainsi, que l'environnement de travail, mais aussi de deux éléments majeurs qui représente l'image de l'entreprise auprès de ses clients qui sont : Hygiène et sécurité.

L'hygiène et la sécurité deviennent une forte préoccupation des entreprises, les employeurs ou entrepreneurs ont l'obligation de préserver l'hygiène et la sécurité des travailleurs, en évaluant les risques professionnels « les évaluer, les éviter et les combattre à la source, planifier la prévention, formation en matière d'hygiène et sécurité » et en proposant des améliorations des conditions de travail.

Dans notre recherche en premier lieu, on a voulu connaître les conditions de travail dans une entreprise. Pour cela nous nous sommes orientés vers l'organisation BEJAIA- EMBALLAGE qui est une entreprise publique pour connaître la réalité des conditions du travail dans lesquelles ils travaillent, nous avons par la suite essayé de voir le degré de satisfaction des conditions de travail.

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

1. Quelle est la réalité des conditions de travail au sein de BEJAIA- EMBALLAGE ?
2. Les salariés de BEJAIA- EMBALLAGE sont-ils satisfaits des mesures d'hygiène et sécurité mises en place ?

¹Buhl. M. Accident du travail, maladie professionnelle. 2^{ème} édition, édition Delmas, 2004, P 11-12.

4-Les hypothèses :

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

Selon **Madeline Grawitz** « l'hypothèse est une explication provisoire de la nature des relations entre deux ou plusieurs phénomènes, l'hypothèse scientifique doit être confirmée ou infirmée² ».

A partir de ces deux définitions, on peut constater que grâce à l'hypothèse on accède de l'étape abstraite vers l'étape concrète du phénomène de recherche et vis-à-vis des questions qu'on a posé dans la problématique.

Les hypothèses posées seront donc :

1. L'entreprise BEJAIA- EMBALLAGE ne dispose pas de bonnes conditions de travail.
2. Les conditions de travail au sein de BEJAIA- EMBALLAGE entraînent l'insatisfaction des salariés.

¹ Maurice. A. Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines. Edition Casbah, université d'Alger, 1997, P102.

² Grawitz. M. Lexique des sciences sociales. Edition Dalloz, 2000, P 211.

5-La définition des concepts et mots clés :

A fin de délimiter notre thème et d'expliquer ses différentes composantes, nous avons opté à la définition de certains concepts utilisés dans le contenu.

❖ **Les conditions de travail :** ce sont l'ensemble des règles qui portent sur l'organisation du travail dans l'entreprise : durée du travail, congés, ambiances, droit d'expression, l'hygiène et sécurité.

- « **H. Savall** définit les conditions de travail à partir d'un système comprenant trois composantes en interactions.

Les conditions intrinsèques du travail directement liées aux structures et aux processus mis en œuvre dans la réalisation d'un travail particulier.

Les conditions extrinsèques du travail associé aux dispositifs statutaires entourant la relation des salariés à son travail et l'environnement global du travail.

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

Les conditions physiques, c'est-à-dire les caractéristiques des outils, des machines de l'environnement immédiat de poste de travail (bruit, chaleur, éclairage.), les conditions organisationnelles, notamment les horaires, les procédures prescrites.

Les conditions sociales, en particulier la rémunération, la qualification, les relations avec la hiérarchie, les conditions de transport¹.

❖ **Hygiène au travail :** est la science et l'art de détecter, d'évaluer et de maîtriser les nuisances et les facteurs de l'environnement professionnel qui peuvent altérer la santé et le bien être des travailleurs et des membres de la communauté.

¹J. P. CITEAU. « Gestion des ressources humaines, Principes généraux et cas pratiques, » 3eme édition, Edition ARMAND Colin, Paris, 2001, P156.

- ❖ **Définition de l'hygiène :** « l'hygiène est l'ensemble de comportement consistant à maintenir à l'individu une bonne santé ».
- ❖ **La sécurité :** « est l'état de ce qui inspire confiance, L'absence de risques d'accident¹ ».

La sécurité représente un vaste système de mesure technique médicale et organisationnelle destinées à sauvegarder la vie et la santé des travailleurs.

L'hygiène et sécurité : « elles sont des dispositions légales et règlementaires destinées à partager la santé et la sécurité au travail² ».

La sécurité et l'hygiène présentent une condition primordiale pour les salariés car elle vise essentiellement la préservation de leur santé et leur sécurité au travail et cela s'effectue sur la base de l'ensemble des dispositions et des règles nécessaires.

- ❖ **Les accidents du travail :** Les accidents du travail peuvent être définis de plusieurs manières. Ils le sont généralement selon l'intérêt des personnes en cause. Ainsi, Pour le médecin, il peut s'agir de blessures plus ou moins profond ou de brûlures à soigner ou, à l'extrême, de mots à constater.

Pour l'employeur, un accident du travail est une perte économique, car il est accompagné de temps de production perdus, de produits gaspillés, de machines brisés, etc.

Pour l'accidenté, il signifie des souffrances au corps et à l'esprit que des prestations ne suffisent pas toujours à adoucir.

On peut le définir aussi comme étant « un événement violent et imprévu relié à l'environnement, à l'équipement ou à l'individu et qui provoque des brûlures,

¹ Mouton. J P « la sécurité en Entreprise » .2^{eme} éd, édition DUNOP, Paris, 2006, P8.

² WWW. Guide – du – travail. Com / lexique.

coupures, choc électrique ou fracture pouvant entraîner la mort. Ils constituent la cause la plus fréquente de mortalité et d'invalidité au travail¹ ».

- ❖ **La satisfaction** : Est définie par **Lock** comme : Un état émotionnel positif ou plaisant résultant de l'évaluation faite par une personne de son travail ou de ses expériences de travail².

La satisfaction au travail peut être définie comme un état émotif positif, qui résulte de l'opinion personnelle d'un travailleur quand à son travail ou au climat du travail³.

Donc la satisfaction au travail est le résultat des attentes et des objectifs visés par les salariés et réalisés à travers les différents aspects du travail, autrement dit : ces derniers peuvent déterminer le niveau de satisfaction professionnelle d'une personne donnée.

6-Les études antérieures :

La notion des conditions de travail a connu une évaluation significative qui a contribué aux changements historiques de la prise en compte des phénomènes sociaux¹ qui sont auparavant dominés par l'approche mécaniste qui considère les travailleurs comme des machines, aboutir à une vision humaniste.

Quatre grands théoriciens ont marqué de 1930 à 1970, Les travaux visant l'amélioration des conditions de travail : **E. Mayo**, **A. Maslow**, **DMC Gregor** et **F. Herzberg**. Ils appartiennent tous au grand mouvement des relations humaines⁴.

- 1- **ELTON mayo**: est l'un des premiers précurseurs du courant des relations humaines. En 1927. Mayo allait, Par ses expériences, Démontrer l'influence des facteurs psychologiques sur la performance des travailleurs.

¹ André N. Une CSST conciliante. La presse. Montréal, 26 juin 99. P07.

² Roussel P. Rémunération, Motivation et satisfaction au travail. Édition économique, Paris, 1996, P26.

³ Doullon et autre. Psychologie de travail et comportement organisationnel, 2eme édition ; Geotin Morin, Canada, 2002, P36

⁴ Bernard. M T, DANIEL Crozet. Gestion des ressources humaines. 3eme édition, édition NATHAN.1988, P166-167.

Alors que c'était l'influence de l'éclairage de l'atelier sur la production accomplie par un petit groupe de travailleuses qui était étudié, L'expérience montra que le simple fait de s'intéresser à ces travailleuses, De leur parler, De les traiter avec égard, Permettait d'améliorer les performances. On découvrait ainsi une équation qui allait devenir célèbre : que la satisfaction des besoins psychologiques des travailleurs permettait d'améliorer la rentabilité du système de production¹.

D'après ces expériences, ELTON Mayo a déduit qu'il y'avait deux catégories de changements :

-Ceux introduits délibérément qui concernent le travail et son organisation.

-Ceux progressifs spontanés dans les interactions sociales à l'intérieur de groupe².

D'après E. Mayo, Ces changements s'expliquent par les variables psychologiques suivantes :

- **Le commandement** : Avoir une attitude plus confiante envers l'encadrement grâce au passage d'un style autoritaire à un style plus participatif.

- **Le statut social** : donner plus d'importance aux ouvriers, en les impliquant et en leur permettant l'échange d'informations avec leurs responsables renforce leurs sentiment d'appartenance.

-**La cohésion du groupe** : l'effet de donner la liberté au travailleur et l'amélioration dans le groupe .Favorise l'entente et les liens dans l'équipe ; qui n'était pas le cas les faisant travailler à la chaîne.

-**Les objectifs de groupe** : le fait de faire responsabiliser les ouvriers au travail, les encourager à viser les mêmes finalités.

-**Leadership** : la favorisation des dialogues entre groupes sur le vécu du travail avait donné naissance à un processus d'influence qui est en dehors du temps de garde.

¹ Véronique De Keyser et autres. Analyse les conditions de travail. Les éditions Entreprise moderne d'édition, paris, 1982, P07 ;

² Jean Di verrez. Améliorer les conditions de travail. 2eme édition, Entreprise moderne d'édition, Paris, 1979, P22-23 ;

-Le sentiment de la sécurité : Dans ses emplois et l'influence du système de rémunération.

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

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

Enfin, s'il a atteint ses objectifs, c'est la possibilité de se développer, de progresser qui devient sa préoccupation majeure¹.

Cinq groupes de besoins sont distingués :

- a- **Les besoins physiologiques :** manger, dormir, besoin qui visent à assurer la survie. La satisfaction de ces besoins implique un relâchement, le plaisir des sens, une sensation de confort, ces besoins sont liés à la survie.
- b- **Les besoins de sécurité :** se sentir raisonnablement à l'abri des environnements protecteurs, prévisible.
- c- **Les besoins d'appartenance :** Il s'agit ici des besoins de rapports sociaux, d'appartenance, d'affectivité. donner et recevoir de l'affection, avoir des contacts enrichissants avec des amis.
- d- **Les besoins d'estime :** Il s'agit ici de l'envie d'être reconnu ; apprécié, approuvé et d'avoir l'estime d'autrui. Les sentiments d'incompétence ou d'infériorité vont avoir pour effet de déclencher ce besoin, Le respect de soi, la sensation de compétence, la confiance en soi vont combler le besoin d'estime.
- e- **Les besoins de réalisation :** La recherche de développement, d'épanouissement personnel et de création.

¹ Véronique de Keyser et autres. Op.cit. P8.

La routine, les activités à faible valeur ajoutée, l'absence de sens dans la vie sont les principales déficiences de ce besoin. Il est à noter que ce besoin ne peut jamais être satisfait, il est infini¹.

3 _ D. Mc GREGOR :

En 1960, dans ses théories X et Y, oppose deux images de travailleurs, telles que les représentent les employeurs. L'une, c'est la théorie X, est celle de l'ouvrier paresseux, auquel on peut confier de responsabilité, et qui doit être contrôlé en permanence. C'est l'ouvrier classique de l'organisation scientifique du travail.

L'autre est celle d'un ouvrier désireux d'acquérir des responsabilités souhaitant s'épanouir au travail, ayant l'esprit créatif.

Selon **MC GREGOR** c'est l'image que l'on se fait du travailleur qui le « crée » qui a confiance en un travailleur, aura un travailleur de confiance, qui lui laisse des responsabilités le verra capable d'en prendre c'est quand un système répressif l'a « a priori » considéré comme paresseux et chapardeur que le travailleur le devient.

4- Frederik HERZBERG :

Les travaux de f. Herzberg(1966) ont apporté un nouvel éclairage à la conception des conditions de travail dans son idée principale est : « Les facteurs qui conduisent à la satisfaction et à la motivation ne sont pas de même que celles qui conduisent au mécontentement ²»

Herzberg a démontré que le comportement des salariés donne une situation de travail par le jeu de quelques « facteurs d'ambiance » et de quelques autres « facteurs valorisants »

¹ Fenouillet Fabien. « La motivation ». Édition, DUNOD, Paris, 2003, P87-88.

² Plan .J M. théorie de l'organisation. 2^{ème} éd, édition DUNOD, PARIS ,2000p41.

Les facteurs d'ambiance qui sont comme origine des relations avec le milieu du travail telles que les conditions matérielles de travail, politique et administratives de l'entreprise, rémunération etc.

Deuxièmement, Les facteurs de revalorisation qui sont susceptibles de créer une satisfaction durable, comme l'accomplissement (reconnaissance) c'est-à-dire la réalisation de soi à travers son travail, la responsabilisé et l'intérêt travail lui même.

En effet, d'après f .Herzberg, Le travail doit désormais être conçu et organisé pour :

-être efficace par rapport aux objectifs de l'entreprise

-Répondre autant aux aspirations des hommes qui constituent essentiellement à la souffrance et rechercher les conditions de leur développement psychologique¹.

¹ Ibid. P31.

7-La méthode et les techniques méthodologiques utilisées :**7-1La méthode utilisée :**

Avant d'entamer les modalités du recueil de l'information, une démarche de recherche au préalable se met en place.

«Quelque soit l'objet d'une recherche, la valeur des résultats dépend de celle des méthodes mises en œuvre»¹. Alors chaque thème exige une méthode à suivre. D'après Maurice Angers, «la méthode est un ensemble organisé d'opérations en vue d'atteindre un objectif»²

Pour découvrir la réalité des conditions de travail, on a opté pour la méthode quantitative qui convient à la nature de notre thème de recherche dans le but de recueillir les informations nécessaires à notre étude.

La méthode quantitative vise à mesurer le phénomène d'étude, d'après Maurice Angers « la méthode quantitative est l'ensemble de procédures pour qualifier des phénomènes à l'étude. La plus part des chercheurs en sciences humaines utilisent la mesure, il en est ainsi quand on fait usage d'indices, de taux, de moyennes ou plus généralement d'outils que fournit la statistique»³

7-2Les techniques utilisées :

Les techniques de recherche sont utilisées comme moyens permettant de recueillir des données dans la réalité, et c'est l'ensemble cohérent de procédés d'instruments d'investigation utilisés méthodologiquement.

Les principaux moyens d'investigations ou techniques propres aux sciences sociales sont divers, dans notre recherche, nous avons utilisé certaines techniques parmi elles :

¹ Angers Maurice Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines, Edition Casbah, Alger 1997, p 367

² Ibid, p58.

³ Ibid, p01.

1- L'entretien :

C'est une technique importante dans la collecte des données et des informations à cause de ses diverses caractéristiques.

Elle se définit selon Angers comme « technique directe d'investigation scientifique utilisée auprès d'individus pris isolément. Mais aussi dans certaines cas auprès de groupe qui permet de les interroger de façon semi directive et de faire un prélèvement qualitatif en vue de mieux connaître en profondeur les informations »¹

On a procédé à l'utilisation d'un ensemble d'entretiens durant la phase de notre pré-enquête cette dernière est définie selon Grawitz comme : « La pré-enquête consiste à essayer sur un échantillon réduit, les instruments (questionnaire, analyse de document), prévue pour effectuer l'enquête, si on a des doutes sur telle ou telle variable, ou sur le rendement de telle technique, on peut explorer de façon limitée le problème à étudier avant même de préciser définitivement ses objectifs »²

Dans notre pré-enquête nous avons mené un ensemble d'entretiens auprès des différents responsables de la BEJ.E. D'où nous avons sélectionné un échantillon de 4 responsables :

- Deux (02) chefs de services production.
- Deux (02) chefs de groupe.

Dans le but de collecter le maximum d'informations nécessaires et la délimitation du champ de la recherche et de déterminer la problématique et les hypothèses. Elle nous a permis également de découvrir notre terrain de recherche.

2- Le questionnaire :

Le questionnaire est défini comme suit : « technique directe d'investigation scientifique utilisée auprès d'individus qui permet de les interroger de façon directive et de faire un prélèvement quantitatif, en vue de trouver des relations

¹ Ibid.p140

² Grawitz Madeline, méthode des sciences sociales, 11^{ème} éd, édition Dalloz. paris 2001. p550

mathématiques et de faire des comparaisons chiffrées. Le questionnaire est un moyen d'entrer en communication avec des informateurs, en les interrogeant un par un et de façon identique, en vue de dégager des réponses obtenues des tendances d'une large population »¹.

Le choix de la technique utilisée dépend de la méthode effectuée ainsi durant la période de la pré-enquête, on a constaté que la technique la plus adéquate à l'étude quantitative est le questionnaire, car les conditions d'application de cette technique sont disponibles dans notre recherche.

Dans le but d'avoir le maximum d'informations et de données sur notre thème, nous avons élaborés un questionnaire qui contient 24 questions dans la quelle on trouve des questions ouvertes qui permettent la collecte d'informations, et des questions fermées.

Le questionnaire de notre enquête contient trois(03) parties :

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

Partie II : concerne le milieu de travail tels que les conditions favorables au travail,

L'exigence du travail, utilisation de moyens de protection.

Partie III : concerne les contraintes de travail et les risques sur la santé tels que la situation de l'hygiène et la sécurité au milieu du travail et la satisfaction des salariés

8- Le choix de l'échantillon :

L'échantillon c'est-à-dire l'ensemble des personnes à interroger, est extrait d'une population plus large appelée (population mère ou population de référence).

Notre terrain de recherche est l'entreprise BEJAIA-EMBALLAGE.SPA, elle comprend 229 salariés repartis en trois catégories : agents d'exécution, agents maîtrise, et cadres. Qu'on trouve réparti entre les différents services ; services, production et maintenance. Et comme on a essayé de toucher le sexe masculin et féminin. Ainsi que

¹ -Maurice Angers, o p cite.p 146

les différentes catégories pour savoir le poids de chaque catégories pour mieux comparer la vision de chaque catégorie sur les conditions de travail et de voir le degré de satisfaction des salariés. Après l'élaboration de notre questionnaire, nous l'avons distribué sur un échantillon de 115 personnes, d'où on a récupéré 79 questionnaires.

Structure effectifs de la population mère par catégories socioprofessionnelles :

- **Cadre :** toute personne qui exerce une fonction d'encadrement ou de direction de plus d'une personne¹
- **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.
- **Agent 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.

¹ -Gilles Ferreols et autres. dictionnaire de sociologie .2^{ème} éd, édition Armand Colin, paris,2001,p14

8-L'enquête sur le terrain :

L'enquête sur le terrain offre la possibilité de vivre directement le phénomène étudié, en vue de confirmer ou d'infirmer les hypothèses posées dans la problématique de recherche, également pour en savoir plus des conditions de travail dans l'entreprise algérienne.

La présentation du terrain :

Dans cette section on va présenter les caractéristiques de la population d'étude.

1- Les domaines de l'étude :

Dans notre enquête effectuée, nous avons pris en considération les éléments suivants :

a- Le lieu de l'enquête :

Le lieu de notre enquête est bien l'entreprise BEJ-EMBALLAGE spa. Laquelle nous avons déjà l'honneur de présenter dans le premier chapitre de la partie pratique.

b- Le temps :

Nous avons entamé notre enquête sur le terrain par une pré-enquête d'une semaine de 10 au 14 février 2013 sur le lieu de l'étude où nous avons fait le tour à l'intérieur de l'usine ainsi que nous avons effectué quelques entretiens avec les différents salariés . Et c'est vers le 17 février que nous avons commencé notre enquête pour terminer vers le 11 avril 2013.

c- La population :

La population étudiée dans notre recherche n'est pas d'une seule catégorie socioprofessionnelle ou d'un seul sexe, mais elle porte sur l'ensemble des travailleurs de BEJ-E.

9-Les avantages et les difficultés rencontrées :**a- Les avantages :**

- L'accueil chaleureux qui nous a été réservé de la part du personnel de BEJ-E.
- La mise en pratique des connaissances acquises durant notre cursus universitaire et comparer entre le savoir universitaire et la réalité de l'univers de travail.
- Avoir un aperçu sur les différents côtés du domaine de travail et voir la vie professionnelle du bon et du mauvais côté.
- Etre en contact avec le monde du travail, nous a donné l'occasion de côtoyer les personnes du domaine professionnel qui nous ont fait partager leur expérience et leur savoir faire pendant la durée de notre stage.

b- Les difficultés rencontrées :

Pendant notre recherche sur le terrain, on a rencontré pas mal de difficultés qu'on peut résumer comme suit :

- Le manque de documents et ouvrages récents sur notre sujet de recherche dans l'entreprise algérienne, afin d'enrichir le travail de recherche effectué.
- Vu la nature des tâches effectuées par les travailleurs, on n'a pas pu faire des questionnaires de type face à quelques travailleurs.
- Le refus de certaines personnes de répondre à nos questions.
- La perte de 36 questionnaires (ils n'ont pas pris au sérieux notre travail).

Section 1 : les conditions de travail.

1- les conditions de travail :

On entend le plus souvent par condition du travail, l'ensemble des caractéristiques matériels et réglementaires qui définissent le contexte du travail, il import toutefois distinguer entre, d'une part les conditions et le contenu du travail et d'une autre part les conditions d'emploi.

Les conditions du travail ou de vie au travail, sont déterminées par des conditions matériels (bruit, lumière, chaleur, humidité...etc.), physiques (posture, gestion rythme, ...etc.), réglementaires (durée du travail, aménagement du temps, la sécurité,...etc.) et commodité (cantine, transport, services socioculturel,...etc.).

Le contenu du travail précis la nature des tâches, des postes, des fonctions, des spécialités, et des polyvalences, confier aux salaries, il indique les modèles des organisations individuels ou de groupe, l'étendu des responsabilités, les possibilités de coopération et de communication, de degré d'initiation et de délégation,...etc.

Les conditions d'emploi concurrent le mode de reconnaissance de travail de sa performance au sein de l'entreprise, elles concernent la prise en compte de qualité du travail, de l'acquisition de l'expérience, de la fidélité, du personnel, de son assiduité et ses capacités d'évolution....etc.

2-Historique des conditions de travail :

Plusieurs cause ont fait naitre le thème conditions de travail suite au mauvaise condition de vie dans l'entreprise ce qui provoque de différentes révolte, les grands grèves spécialisées, l'absentéisme et la diverse manifestation à l'égard du travail industriel, les entreprises se sont retrouvées dans l'inquiétude et l'obligation de réagir par l'amélioration des conditions de travail.

Entre 1955 et 1975 vingt années marquées par une forte croissance et par la modernisation de l'outil industriel.

Le taux d'accident de travail diminue d'un tière grâce à ces progrès.

Deux nouveaux concepts ont pu s'imposer à partir de l'année 1970 : l'amélioration des conditions de travail et la promotion de la sécurité intégrée

En 1973 on a consacré le concept condition de travail et crée l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) dotant ainsi le ministère chargé du travail d'un instrument d'information et de conseil des entreprises.

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

La loi du 23 décembre 1982 crée le comité d'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail (CHSCT) dans l'entreprise instance représentative du personnel aux compétences élargies qui remplace les anciens comités d'hygiène et sécurité (CHS).

La loi permet également aux salariés de se retirer d'une situation de travail présentant un danger grave.

3- Les directions des conditions de travail :

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

3-1 L'ergonomie :

C'est une étude multidisciplinaire du travail humain, pour remédier à : l'inadaptation industrielle, limiter les atteintes à la santé physique ou mentale et réduire la fatigue professionnelle¹.

Elle a aussi pour définition, l'étude quantitative et qualitative du travail dans l'entreprise visant à améliorer les conditions de travail et accroître la productivité, mais aussi à une meilleure adaptation entre une fonction, un matériel et son

utilisateur¹. Elle vise en premier lieu à résoudre des cas, à surmonter des difficultés à éviter des dégâts pour la santé des travailleurs ou pour la production.

Dont les grilles d'analyse ont été élaborées pour établir un diagnostic des conditions de travail qui porte sur :

3-1-1 Les conditions d'ambiance physique de travail :

Elles regroupent notamment :

- **Les conditions d'ambiance sonore :**

L'exposition des travailleurs aux bruits, aux perceptions de signaux auditifs...

- **Les conditions d'ambiance thermique :**

Quand le travailleur est exposé au froid, chaleur et aux courants d'air....

- **Les conditions d'ambiance visuelles :**

Cette dernière est l'une des conditions essentielles d'un travail efficace, qui est la possibilité de voir l'extérieur et d'avoir la lumière naturelle².

A côté ces conditions, on peut parler aussi de condition d'hygiène atmosphérique (qualité de l'air), le rayonnement (expositions ou onde), l'état de salle, l'état général de l'espace de travail.

3-1-2 La charge physique et la charge mentale :

L'ouvrier quel que soit le poste qu'il occupe, il peut ressentir une fatigue physique ou mentale.

A/ La charge physique :

Ce sont les différents gestes effectués par un travailleur effectuant son travail, pour

¹ Gravitz M. Lexique des sciences sociales. 7^{ème} ed, édition Dalloz, Paris, 1999.

² Citeau. JM. Gestion des ressources humaines, (principes généraux). 2^{ème} édition Armand Colin, Paris, 1997, P 207.

Observé ses efforts physique, il se fait de jeter les yeux sur un chantier pour voir le nombre de postures incommodes et inadaptés liées aux interventions du maçon, de carreleur de charpentier ou de l'électricien, ses charge physique procède habituellement par décomposition en terme de charges dynamique charge statique ou posturales.

- **La charge dynamique :**

Consiste à répéter le différent type d'efforts développés au cours du travail par le travailleur, en notant la durée et la fréquence de ceux-ci selon les méthodes, l'estimation s'effectue directement sous forme de cotation ou bien indirectement¹.

- **La charge posturale :**

Il s'agit de répéter par l'observation des différentes position prises par les travailleurs durant le travail en tenant compte ici aussi de leur durée et de fréquence, il faut y ajouter les justes qui les accompagnent : extension des bras devant, en hauteur, relation des bustes.

B/ La charge mentale :

Il n'existe pas des normes et des méthodes exactes de définition et d'évaluation de la charge mentale, malgré la diversité des études réalisées sur cette dernière, mais on peut la définir comme toute activité du travail qui implique une réflexion mentale plus ou moins complexe.

On a plusieurs indices qui peuvent attirer l'attention et être l'occasion d'effectuer une évaluation de la charge mentale tel que : la fatigue, la détérioration des performances, l'augmentation des rebuts, un niveau élevé d'absentéisme ou la rotation des tâches etc.

L'utilisation de ces grilles, présente bien des avantages elles obligent à faire une investigation plus large et plus complète possible des ressources de nuisances.

3-2 L'organisation du travail :

L'amélioration de la condition de travail, ne doit pas se limiter sur les aspects physiques et celle de l'environnement immédiat et travail, mais elle doit toucher le contenu de travail.

A partir de ce principe on veut donc développer de nouveaux modes d'organisation du travail, qui ont tous pour conséquence de mettre à mal la notion de poste de travail individuel et de promouvoir contrairement à l'idée de collectif de travail¹, à partir de la critique de l'organisation scientifique du travail, de nouvelles formes de d'organisation de travail ont été expérimentées et les formules proposées sont :

- **La rotation**
- **La polyvalence et la plurivalence**
- **L'élargissement**
- **Le groupe de production**
- **L'empowerment.**

A / La rotation :

Elle consiste à faire tourner les ouvriers sur les différents postes, cette méthode fait alterner la fatigue visuelle avec la fatigue physique².

B / La polyvalence et la plurivalence :

C'est la capacité à effectuer plusieurs tâches, on a à tenir plusieurs postes de travail autorisant une plus grande plasticité dans les affectations du personnel³.

C'est quoi un poste polyvalent et un poste plurivalent ?

- **Les postes polyvalents :**

Sont ceux sur lesquels le salarié change de tâches, en utilisant des modes opératoires différents. La responsabilité qu'il assume ne sont en elles-mêmes pas supérieures mais il doit faire preuve d'une adaptation plus grande, l'exercice d'un poste polyvalent nécessite généralement une formation formelle aux différentes tâches à assurer⁴.

- **les postes plurivalents :**

¹Cadin L, et autres. Gestion des ressources humaines. Paris, 1997, P 124.

²Citeau. JM. Op-cite. P 210.

³Cadin L, et autres. Op-cite P 210.

⁴Dimitri W. Les ressources humaines. 5^{ème} édition, édition d'organisation, Paris 200, P 481.

Sont ceux sur lesquels le salarié change de tâche selon un système fixé par la hiérarchie ou établi par lui, il utilise une gamme d'outil ou d'équipements plus variés. Ces modes opératoires sont identiques ou très voisins et donc une formation formelle n'est pas en générale nécessaire pour l'y préparer¹.

C) l'enrichissement :

L'enrichissement de la tâche consiste à donner plus de responsabilité à l'opération en lui confiant des tâches plus qualifiées².

C'est quoi un poste enrichis ?

• **Les postes enrichis :**

Sont ceux dont on a augmenté la complexité, soit en y incorporant des activités en amont ou en aval, dans le cadre d'un processus de recomposition plus globale du processus du travail, soit en élevant le niveau de responsabilité et d'auto aussi plus de parts³.

D) l'élargissement :

Consiste en une recomposition partielle d'opération parcellisée.

E) le groupe de production :

Il s'agit-là des nombreuses formes de travail en groupe ou équipe de production qui s'est développée au confluent de deux influences :

- 1) Une exigence générale de flexibilité en impliquant des salariés capable de s'adapter à des conditions techniques et économiques changeantes.
- 2) Un souci, plus inégalement répartis de créer des conditions de travail plus satisfaisantes pour les salariés en terme d'autonomie, d'interaction avec d'autre et de compréhension du sens de leur action⁴

F) l'empowerment :

C'est une notion difficile à traduire : to empower, c'est donner les pleins pouvoir pour faire et d'avoir recours à l'initiative du salarié, et personnel est responsabilisé et motivé¹.

¹ Ibid. P 481.

² Citeau. JM. Op-cite.P210.

³ Dimitri W .Op-cite.P482.

⁴ Ibid. P483.

3-3 la sécurité :

La gestion de la sécurité est l'ensemble des procédures scientifique humaines et technique, financières et juridique mises en œuvre dans le but de réduire le risque d'un système (entreprise) et d'assurer sa sécurité c'est-à-dire l'éliminer et de réduire les circonstances susceptibles d'occasionner soit des accidents où atteinte au personnel, soit dégradation ou prétende ben ou de produit².

L'ultime objectif de n'importe quel système de gestion de sécurité est d'influencer et de gérer le comportement des individus, prévenir et contrôler les dangers dans la conception et l'opération des activités de l'entreprise.

Autrement dit : La sécurité représente un vaste système de mesure technique médicale et organisationnelle destinées à sauvegarder la vie et la santé des travailleurs³.

4- les quatres champs de conditions de travail :

Les conditions de travail contiennent quatre champs qui sont complètement :

- ❖ **La condition physique du travail.**
- ❖ **La condition mentale du travail.**
- ❖ **La condition psychosociale du travail.**
- ❖ **Les horaires de travail.**

4-1 les conditions physiques du travail :

Contiennent la condition d'hygiène et de sécurité, ce sont les premiers reconnus dans le monde de travail.

4-2 les conditions mentales du travail :

Présentent la préoccupation principale des psychologues, ces derniers se transforment et génèrent de nouveaux risques.

¹ Citeau .J M. Op-cite. P211.

² Ibid. P 211.

³ Dimitri W. Op –cite. P35.

4-3 les conditions psychosociales du travail :

Sont reconnues récemment comme condition de travail.

4-4 les horaires de travail :

Constituent une dimension transversale des conditions du travail, mais plus largement aussi de la qualité de la vie. Ces horaires qui présentent, s'allègent et se diversifient sans vraiment s'améliorer, modèlent non seulement le travail mais aussi et plus encore¹.

5-Les conditions de travail en Algérie :

La situation des travailleurs algériens avant 1990 était en peu misérables, assez dans des conditions difficiles représentés par les conditions de temps, physique ou sociale, ou la durée légale de temps de travail et fixée à 44 heures par semaine, elle est réduite à 40 heures après.

Ce sont des raisons économiques et sociales qui ont introduit cette réduction.

De l'autre part les raisons psychologiques et tension nerveuse résultant des conditions de travail rendait indispensable par la santé des travailleurs.

Les accidents du travail et les maladies professionnelles à partir des années 1970, au niveau national se manifeste dans des nombreuses déclarations des accidents enregistrés dans la présentation de l'ensemble des éléments chiffrés de différents tableaux statistiques.

Dans les années 1970 à 1990 on observe une certaine augmentation des accidents du travail, dus à l'élargissement du champ d'activité et à la création des nouvelles entreprises.

Le nombre des accidents de travail est démunie dans les années 90 et notamment ces dernières, comme le montre le tableau suivant :

¹ Jardillier P. Les conditions de travail. 3^{ème} édition PUF, 1993, P4.

Figure N°1 les statistiques des accidents de travail en Algérie :

ANNEES	Accidents déclarés		Décès	Maladies Professionnelles	Présentation payée	
	Total	Taux d'observation			En DA	En DA
1998	50,54	-17,92	929	840	4.808.923.87	+7.5 %
1999	46,92	-7,16	798	855	5.605.681	-16.6 %
2000	45,85	-7,19	731	856	6.033.033.85	+8.42 %
2001	42,57	-7,14	683	1054	7.166.853.45	+18.79 %
2002	45,98	+7,99	721	898	1.850.458.73	+9.90 %

Source : CNAS statistiques nationales des conditions de travail des maladies professionnelles, 2002, direction de la prévention des accidents de travail et maladies professionnelles, centre familiale de BEN AKNOUN, ALGER.

Section 2 : L'amélioration des conditions de travail :

Améliorer les conditions de travail est une préoccupation majeure pour plusieurs employeurs.

Les objectifs visés par les conditions desservent autant les intérêts de l'employeur que ceux du salarié :

- 1- Le maintien de la santé physique et mentale
- 2- La motivation au travail du salarié
- 3- La réduction des accidents.

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

Pour l'amélioration des conditions de travail on trouve plusieurs organismes qui investissent et on trouve parmi eux :

1-1 Comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail :

Constitué dans tous les établissements occupant au moins 50 salariés, le CHSCT a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail. Composé notamment d'une délégation du personnel, le CHSCT dispose d'un certain nombre de moyens pour mener bien sa mission (information, recours à un expert, etc....) et les représentants du personnel, d'un crédit d'heures et d'une protection contre le licenciement, ses moyens sont renforcés dans les entreprises à haut risque industriel¹.

2-2 L'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail

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 entreprises et les autres organisations à développer des projets innovants touchant au travail et à son organisation.

Le réseau ANACT encourage les entreprises à placer le travail au même niveau que les autres déterminants économiques (produits, marchés, technologies...) et privilégie la participation de tous les acteurs de l'entreprise (direction, encadrement, salariés) aux projets de développement.

Son programme d'activité est défini dans un contrat de progrès signé avec l'état.

1-3 La commission d'hygiène et de sécurité :

¹ [http / www. Travail. Gouv. Fr/ dossier/ santé-au-travail/ prevention_risque_professionnels.](http://www.Travail.Gouv.Fr/dossier/santé-au-travail/prevention_risque_professionnels)

Chapitre II : Les conditions de travail et ses techniques d'amélioration

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

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

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

1-4- le Syndicat :

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

2- L'importance de l'amélioration des conditions de travail :

La survie de l'entreprise et sa bonne santé économique dépendent essentiellement de trois facteurs : son aptitude de bonne gestion, sa compétence dans son domaine d'activité et sa capacité créer et entretenir un bon climat social .Il est inutile que l'entreprise soi compétente dans les deux premiers cas, si elle ne prend pas en

Chapitre II : Les conditions de travail et ses techniques d'amélioration

considération le troisième cas, l'entreprise doit offrir des conditions de travail acceptables au mieux attrayantes pour ses salariés¹.

L'apparition du thème des conditions du travail vas nous permettre de s'intéresser aux travailleur, à ce qu'il devient pour son travail qu'à par sa production. Il est temps de refuser une augmentation de la production qui se fait au dépend de la santé et des possibilités de développement personnel et culturel².

Partant du point de vue de ceux qui pensent qu'il y a une convergence d'une amélioration des conditions de travail et l'efficacité de système productif. Dans ce cas-là on a pris en compte des conditions de travail par la direction de l'entreprise amené à une meilleure gestion des ressources humaines et cela permet l'éliminer les conflits sociaux, turnover, absentéisme, améliorer la qualité, réduction des rebuts et le volume de la production dépend beaucoup plus du rendement individuel de l'ouvrier, et ce dernier dépend de l'intérêt porté à son travail qui peut lui éviter des grosses pertes de production.

L'amélioration des conditions de travail est devenue un élément de compétitivité industrielle et sachant bien que l'amélioration des conditions de travail pourrait avoir un effet bénéfique sur le conflit des travailleurs sans avoir un effet direct sur le rendement. Les travailleur soumis à des mauvaise condition de travail vont le faire payer très cher aux entreprises en exigeant des salaire très élevé ou bien par des comportement couteux, il y'a lieu à signaler que la réduction de la durée hebdomadaire du travail entraine un accroissement de la productivité et que la qualité du produit s'améliore quand la durée du travail diminue . Et dans le cas où l'entreprise ne peut pas améliorer la condition de travail, les deux parties peuvent nouer une collaboration saine par un système de don partiel et de contre don, à chaque fois que l'employeur augmente le salaire de ses travailleurs, ses derniers offriront une production très élevé³.

¹Piganiol C. Op-cite. P11.

² Roustang Guy. Op-cite. P73.

³ Amadiou JF. Organisation et travail, Coopération, conflit et marchandise. Edition Vuibert, Paris, 1993 , P 88.

Face aux problèmes sociaux posés par certaines catégories de salaire l'élévation du temps d'activité féminine, et le malaise des cadres traduisent une transformation de la demande, l'enquête (allergie au travail, montre que les jeunes aspirent travailler pour avoir un temps pour vivre, ils souhaitent une entreprise plus humaine épanouissante et plus égalitaire, ils souhaitent être utile pour la communauté. Et l'entreprise ne doit pas avoir le rendement financière comme un seul objectif, mais il faut satisfaire les besoins de l'homme et ne pas l'inciter à consommer d'avantage.

3- Les mauvaises conditions de travail :

C'est tout travail dur, salissant, pourtant des pénibilités physique ou psychologiques, travaillés dans des postures pénible, poste des charges lourdes, donc des taches difficiles ou pénibles. Mais aussi manipuler ou être en contact avec des produits toxiques¹.

La mauvaise condition de travail sont celles dans la qu'elle le travailleurs construit une activité de travail défavorable à sa santé.

4- Les conséquences des mauvaises conditions de travail :

De nombreuses professions sont exposées à des agents biologiques capables de provoquer une infection, une allergie ou une intoxication.

Les travailleurs en contact avec des animaux vivant sont également concernés au risque de maladie infectieuse s'agitent, dans les élevages intensifs de porcs et de volailles, l'exposition à des poussières organiques et à des toxines. Susceptibles de provoquer des allergies.

Le nombre des salariés qui fait de l'effort physique ou qui subit des contraintes physique augmente. C'est le port (action de porter) de charges lourds, mouvement douloureux ou fatigants, postures pénibles, déplacement à pied long ou fréquents, station debout prolongée qui enchaines un risque d'atteinte à la santé des salariés.

¹ Gollac M V. Serge. Les conditions de travail. La découverte et syros, Paris, 2000, P03.

Chapitre II : Les conditions de travail et ses techniques d'amélioration

C'est la manutention (action de manipuler des marchandises) manuelle de charge et la contrainte physique au travail qui est à l'origine du plus grand nombre de lésions (déchirures). Les salariés qui manipulent des charge lourds, à la longue peuvent se produire des atteintes de la colonne vertébrale des hernies discales, des sciatiques .Ce phénomène est constaté dans l'ensemble des pays industrialisés.

Le bruit subit au cours du travail est la cause de nombreuses maladies. Le risque le plus évident est celui de troubles de l'audition, allant jusqu'à la surdité

Le travailleur peut être victime d'épuisement professionnel (un sentiment de fatigue intense).

Section 1 : Généralités sur la satisfaction au travail

1- La satisfaction au travail, Object d'investigation :

Les entreprises et les administrations se livrent à des enquêtes de satisfaction. Les enquêtes ont pour objectif de mesurer les indices de satisfaction faces aux diverses pôles autour desquels se structure cette perception. Elles ont un double objectif : prévenir les conflits qui peuvent apparaître lorsque l'insatisfaction s'accroît mais également mesurer l'efficacité des politiques sociales. Les échelles de satisfaction sont nombreuses, certaines ont été bâties aux USA, notamment le questionnaire de satisfaction de Minnesota, d'autres en France, l'inventaire de satisfaction appliqué aux cadres de R. France.

La satisfaction est apparue très tôt dans le champ des préoccupations des gestionnaires. Définie comme une réponse émotionnelle positive résultant de l'évaluation du travail ou des expériences de travail, la satisfaction est un concept dynamique. C'est une perception instable qui évolue en fonction des expériences mais aussi en fonction des attentes du salarié qui peuvent se modifier tout au long de sa vie.¹

Plus précisément la satisfaction au travail est un état affectif, favorable ou défavorable, résultant d'une mise en correspondance par un individu de ses attentes d'un travail (valeurs et attitudes), à l'endroit d'un travail ou d'un poste, avec son évaluation du travail¹.

La satisfaction est ainsi appréhendée par rapport aux théories des besoins, des valeurs, des mobiles et de divergence, montre que la satisfaction résulte chez l'individu de l'écart entre deux perceptions concernant un aspect du travail. Cette valorisation dépend des besoins, des valeurs, des croyances, des objectifs, des attentes, des aspirations (en termes de salaire, d'avancement, d'intérêt du travail, d'amitié avec

¹ Robert le Duff, Op cit, page 124.

collègues, de reconnaissances, de rapports avec les supérieures, des désirs propres à chacun.¹

1- Clarification du vocabulaire ; satisfaction, implication et motivation :

Satisfaction, motivation et implication au travail sont des termes que l'on substitue l'un à l'autre sans en savoir clairement les apparences et les différences. Il y a une réelle confusion dans le vocabulaire utilisé.

La satisfaction : « La satisfaction et non-satisfaction sont les résultantes possibles de la rencontre entre l'homme et ses comportements, d'une part, et les situations professionnelles et ce qu'elles procurent, d'autre part »².

« La satisfaction est une concordance entre les attentes développées vis-à-vis du travail et ce qu'il offre qui amène la satisfaction. Par contre l'écart entre ces éléments conduit à l'insatisfaction³ ».

La motivation est « un stimulant à l'action, tant en quantité qu'en qualité d'action. Elle se traduit chez les salariés par une grande variété de comportements. La prise en compte des désirs et des aspirations par les entreprises leur impose à considérer tels que les salariés cherchent à les vivre et non pas seulement tels que l'entreprise a intérêt qu'ils s'expriment ».⁴

Gallerand et Thill, définit la motivation comme étant « un construit hypothétique utilisé afin de décrire les forces internes et externe favorisant le déclenchement, l'intensité et la persistance des comportements ».⁵

¹ Robert le Duff, Op cit, page 124.

² Annick Cohen, toute fonction ressources humaines, édition, Dunod, Paris, 2006. Page 78.

³ Claude Louche, Op cit, p109.

⁴ Danielle Potocki Malicet, éléments de sociologie du travail et de l'organisation, édition economica, 1997, page 24.

⁵ CLAUDE Louche, Op, cit, page 109.

Implication au travail « est la relation que tissé progressivement avec son travail, son organisation ou son milieu ». ¹

Sandra Bellier-Michel définit l'implication comme suit : « l'attachement au travail, c'est l'importance que prend le travail par rapport aux autres sphères de la vie. La personne impliquée se définit elle-même au travers de son travail, et elle considère que ses activités professionnelles sont centrales pour elle ² ».

A partir de ces définitions une clarification s'impose entre ces trois termes. Eclairant d'abord que la satisfaction est un indicateur de motivation de motivation ; elle n'est pas une cause de motivation. La satisfaction elle découle de l'expérience, alors que la motivation se situe en amont de l'expérience. C'est ainsi de nombreux auteurs tels que Dubin (1956), Lodahl et Kejner (1965), Rabinowitz et Hall (1977) clarifient les notions de satisfaction et d'implication ; La satisfaction résulte de la relation au travail, l'implication gouverne oriente, guide cette relation. La satisfaction est très dépendante des caractéristiques de travail que connaît l'individu alors que l'implication est une variable relativement stable qui différencie les individus, fondée d'avantage sur les besoins qu'a l'individu de maintenir sa propre image, ses croyances à l'égard de ce que le travail peut lui apporter. ³

3- Pourquoi s'intéresser à la satisfaction ?

L'insatisfaction au travail se traduit par diverse formes de dysfonctionnements : baisse de productivité (rendement), absentéisme et roulement du personnel (turnover). Afin d'être plus explicatif. Les motifs de satisfaction individuel se résulte dans ; l'intérêt du travail et valorisation individuelle, tandis que les motifs d'insatisfaction émanent à une ; absence d'intérêt du travail et remise en cause individuel. ⁴

¹ Thevent Maurice, Dejoux Cécile, Marobot Eléonore et les autres, fonction des ressources humaines, politiques, métiers et outils des ressources humaines, 2^{ème} édition, Person éducation France, Paris, 2009, page429.

² Annick Cohen, Op cit, Page79.

³Ibid. page78.

⁴ Henri Mahé de Boislandelle, Op cit, page 401.

En effet le plus important à savoir pour toutes entreprises ou institutions, c'est l'existence d'une forte corrélation entre satisfaction et absentéisme, turnover et climat.

- **L'absentéisme :** l'absentéisme est un indicateur important car la baisse de son taux a des effets immédiats sur la productivité ;
- **Le turnover :** la baisse du turnover évite les coûts et les remplacements et permet à l'entreprise de conserver ses compétences ;
- **Le climat :** le climat a, quant à lui, des répercussions sur la paix sociale.¹

¹ Ibid. page 78.

Section 2 : hygiène et sécurité

L'étude de l'hygiène et de la sécurité des travailleurs est une discipline très large qui recouvre de nombreux domaines spécialisés.

Dans son sens le plus général, elle doit viser à :

- promouvoir et maintenir le plus haut degré possible de bien être physique, mental et sociales travailleurs dans tous les métiers.
- prévenir les effets néfastes sur la santé des travailleurs dus à leur condition de travail.
- protéger les travailleurs contre les dangers qui menacent leur santé.
- placer et maintenir les travailleurs dans un environnement de travail adapté à leurs besoins physique et mentaux.
- adapter le travail aux hommes.

En d'autres termes, l'hygiène et la sécurité des travailleurs visent tous les aspects du bien être social, psychique et physique des travailleurs.

1-Mesure d'hygiène :

Propreté des lieux de travail ; **Exemple** : nettoyage quotidien.

- installation de vestiaires, lavabos, toilettes . . .
- atmosphère des locaux (cubage d'air minimum), chauffage, aération, bruit ;
- disposition d'un local de réexposition.
- boisson : mise à la disposition du personnel d'eau potable et fraîche ;
- interdiction de fumer dans les locaux collectifs (comptines, salles de réunion . . .)

Mais il n'est pas interdit de fumer dans les locaux de travail occupés par une seule personne

- prévention des risques dus au bruit

2-Mesures de la sécurité :

Elle constitue en effet un domaine normatif, or l'approche en terme de condition de travail révèle pour une part des normes et d'une autre part d'indicateurs qui doivent être établis par le chef d'établissement, dès qu'il existe une nuisance pour la santé, donc l'obligation est d'intervenir.

Les mesures de sécurité comprennent des actions de prévention des risques professionnelles, de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés¹.

La sécurité ne peut se mesurer selon une échelle ordinaire, c'est possible pour les conditions de travail, donc les deux approches sont complémentaires, une approche en terme de condition de travail ne peut dispenser de l'approche « sécurité » et vice versa, il ne suffit pas

Les normes de sécurité soient respectées pour que les problèmes des conditions de travail soient réglés.

La loi du 31 décembre 1991 met en prévention l'interdiction de vendre, d'importer et l'utilisation des machines non prouvées aux normes de sécurité.

Les salariés doivent mettre à leur disposition du matériel de protection (casque, masque, lunette . . . etc.).

3-Règles générales en matière d'hygiène et de sécurité en milieu de travail :

Loi N° 88/07 du 26-01-1988 relative à l'hygiène et à la sécurité aux travailleurs

Art 3 : l'organisme employeur est tenu d'assurer l'hygiène et la sécurité aux travailleurs.

Art 4 : les locaux affectés au travail, les emplacements de travail et leurs environnements, leurs dépendances et leurs annexes, y compris les installations de toute nature mise à la disposition des travailleurs doivent être tenus dans un état

¹ Citeau J.M. gestion des ressources humaines (principes généraux) 2eme ed édition Armand Colin, paris, 1997, p211.

constant de propreté et présenter les conditions d'hygiène et de sécurité et de salubrité nécessaires à la santé des travailleurs.

L'ambiance de travail devra répondre aux conditions de confort et d'hygiène, notamment de cubage, d'aération, de ventilation, d'éclairage, d'ensoleillement, de chauffage, de protection contre les poussières et autres nuisances et d'évacuation des eaux usées et déchets.

Art5 : les établissements, les locaux affectés au travail doivent être conçus, aménagés et entretenus de manière à garantir la sécurité des travailleurs. Ils doivent notamment répondre aux nécessités suivantes :

-garantir la protection contre les fumées, vapeurs dangereuses, gaz toxiques et bruits, et toute autre nuisance.

-assurer les conditions nécessaires afin de prévenir toute cause d'incendie ou d'exploitation, ainsi que pour combattre l'incendie d'une façon rapide et efficace.

-placer les travailleurs à l'abri du danger et hors des zones dangereuses par éloignement ou séparation par l'inter position de dispositifs d'une efficacité reconnue.

Art6 : en fonction de la nature de l'activité et des risques, le travailleur doit bénéficier des vêtements spéciaux, équipements et dispositifs individuels de protection d'une efficacité reconnue.

Art7 : l'organisme employeur est tenu d'intégrer la sécurité des travailleurs dans le choix des techniques et technologies et dans l'organisation du travail.

Les installations, les machines, mécanismes, appareils, outils et engins, matériels et tous moyens de travail doivent appropriés aux travaux à effectuer et à la prévention des risques auxquels les travailleurs peuvent être exposés.

Ils doivent faire l'objet de vérification périodiques et de mesure d'entretien de nature à les maintenir en bon état de fonctionnement, en vue de garantir la sécurité du travail¹.

¹ M'Hamed Nasr Eddine Koriche. Droit du travail, recueil de textes législatifs et réglementaires. Édition institut national du travail, alger1997, p222-224.

4-Les composantes d'une politique de sécurité

Une politique de sécurité implique des investissements dans deux domaines :

1 les équipements et les matériels.

2-la formation du personnel.

1- l'investissement en matériels et équipements agit sur les causes techniques et abaisse le niveau général de risque.

L'efficacité des investissements repose sur la qualité du diagnostic préalable, l'entreprise est tenue de présenter chaque année programme des actions à l'hygiène et à la sécurité pour l'année à venir au comité d'entreprise, qui l'examine.

2- l'investissement en formation réduit les causes humaines en modifiant les comportements individuels créateurs de risque et en permettant aux dispositions prises d'avoir leur pleine efficacité¹.

¹ Peretti. JM. « Gestion des ressources humaines, 15^{ème} ed. Édition Vuibert, paris, 2008, p 183-184.

Section 3 : Accident de travail

1-les accidents de travail :

- définition des accidents du travail :

L'accident du travail est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail, à toute personne salariées ou travaillant à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs au chef d'entreprise¹.

Les deux types d'accidents du travail :

A- l'accident du service : est un accident survenu à un agent dans l'exercice de ces fonctions. Les trois éléments constitutifs de la définition de l'accident de service sont :

-le lieu de l'accident : en occurrence du travail.

-l'heure de l'accident : ce dernier doit se produire pendant les horaires du travail

-l'activité exercée au moment de l'accident : à savoir des fonctions liées à des tâches professionnelles.

Un accident peut également survenir à l'occasion d'une activité accessoire (mission, activité syndicale, formation professionnelle . . .) et est reconnu comme accident de service si le lieu avec le service est établi et si la victime disposait d'un ordre de mission délivré par l'employeur et mentionnant la date, les horaires, et le lieu de la mission.

B-l'accident de trajet : désigne l'accident survenu pendant le trajet d'aller ou de retour entre :

-la résidence principale, une résidence secondaire présentant un caractère de stabilité ou tout autre lieu où l'agent se rend de façon habituelle pour des motifs d'ordre familial et le lieu de travail.

¹ De Colbert M. Guide de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés. Édition dunord, paris, 2003, p06.

-le lieu de travail et le restaurant, la cantine ou, d'une manière plus générale, le lieu où l'agent prend habituellement ses repas, et dans la mesure où le parcours n'a pas été interrompu ou détourné pour un motif dicté par l'intérêt personnel et étranger aux nécessités essentielles de la vie courante ou indépendante de l'emploi¹.

2-les principaux acteurs :

2.1-la victime :

Elle bénéficie d'un système d'indemnisation de ses soins et d'un arrêt de travail. En cas de séquelles permanentes, une rente lui sera attribuée².

2.2-l'employeur :

Les employeurs versent aux organismes de sécurité sociale des cotisations destinées à couvrir le coût du risque dans leurs entreprises ou dans leurs branches répercussions directes et mesurables sur la santé financière de l'entreprise.

3.3-les organismes de sécurité sociale :

Ils sont chargés de la gestion de la branche de l'assurance des accidents du travail et des maladies professionnelles.

3-Causes et conséquences des accidents de travail :

3.1-Les causes des accidents du travail :

La plupart des recherches sur les causes des accidents du travail ont mis en évidence que ceux-ci ne sont pas dus à une seule cause mais à un ensemble de facteurs qu'on peut citer :

Le non respect de normes de sécurité par les travailleurs qui négligent les règles établies.

Comme on a l'absence de formation des responsables des unités en matière de gestion des risques et chaque responsable doit s'assurer de l'application et la compréhension

¹ www.Han droit/accident-du-travail.

² Michel B, Angello C. accident du travail, maladie professionnelle. 2^{ème} édition DELMAS, Paris, 2004, P 70.

des travailleurs des consignes de sécurité ensuite on a les dilutions des responsabilités en matière de sécurité, l'absence de la gestion des risques.

L'incohérence des programmes cadre et ceux spécifiques, aussi on a les responsables qui appliquent des priorités dans les actions de formation et de prévention en dernier lieu on a l'absence de cohérence et contrôle des activités.

3.2-Les conséquences des accidents du travail :

A-pour le salarié :

C'est avant toute autre chose l'obligation d'informer son employeur, puis peut-être un arrêt de travail. Donc le versement d'indemnités journalières peut-être enfin un handicap plus important qui donnera lieu au versement d'une rente ou imposer a une rééducation.

B-pour l'employeur :

C'est toujours une déclaration auprès des organisations sociales laquelle sera éventuellement suivie d'une enquête et une mise en cause de sa responsabilité en cas de non-respect des normes de sécurité, donnant lieu alors au paiement de dommages intérêts au profit de la victime ou de ses ayants droit.

C-pour les organismes sociaux et les médecins :

C'est le respect d'une procédure strictement encadrée : délais de déclaration sous peine de prescription, nombreux examens et expertises contradictoires, établissement de certificats médicaux, calcul des prestations en faveur de victime ou de son ayant droit, recours contre l'employeur et calcul des cotisations patronales.

Le calcul des accidents de travail :

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 politiques actives de sécurité dans les entreprises ont permis de réduire l'ampleur du phénomène.

Les indicateurs : les trois indicateurs usuels sont les suivants :

- l'indice de fréquence : il indique la fréquence par rapport au nombre de salariés

$$\frac{\text{Nombre d'accidents avec arrêt} \times 1000}{\text{Effectif}}$$

- le taux de fréquence des accidents avec arrêt : il indique la fréquence des accidents par rapport au temps de travail. La formule qui permet de la calculer est :

$$\frac{\text{Nombre d'accidents avec arrêts} \times 1000\ 000}{\text{Nombre d'heures travaillés.}}$$

- Le taux de gravité des incapacités temporaires : il exprime le nombre de journées perdus par 1000 heures de travail selon la formule :

$$\frac{\text{Nombre de journées perdues par incapacité temporaire} \times 1000}{\text{Nombre d'heures travaillés}}$$

Les indicateurs permettent des comparaisons dans le temps (pour l'entreprise) et dans l'espace.

En effet, des données statistiques sont publiées chaque année, offrant ainsi des référentiels pertinents¹.

¹ Peretti. JM. « Gestion des ressources humaines ». 15^{ème} ed.edition Vuibert, paris 2008 p182.

Section 01 : Présentation de l'organisme d'accueil

1. Historique de l'entreprise :

Après l'indépendance, l'industrie textile connaît sa première société par la naissance de « SONITEX » société nationale des industries textiles créée par l'ordonnance N° 66-18 du 27/07/1966 le complexe jute de Bejaia SPA a été réalisé afin d'élargir le champ des activités de « SONITEX » en métier des textiles et pour répondre à un marché de produit de textile important.

Bejaia Emballage traite les fibres dures « Sisal jute » ainsi que les produits systématiques (polypropylène) et le fil de nylon « polyamide » fils de pêches a été créé dans le cadre du contrat entre SONITEX et les fournisseurs des équipements de productions (jantes maki le 08/07/1971).

Les travaux de construction du complexe ont débuté le 09/05/1973 date d'ouverture du chantier et le complexe n'est entré en production qu'en janvier 1979.

Cinq nouvelles entreprises sont issues de la restructuration organique de la « SONITEX » à savoir :

- « ELATEX » traitement de l'aine, siège social à TEBESSA.
- « COTITEX » traitement de coton, siège social à DRAA BEN KHADA.
- « SOITEX » traitement de soie, siège social à TLEMCEN.
- « ECOTEX » confection de textile, siège social à BEJAIA.
- « INDITEX » traitement des déchets textiles, siège social à M'SILA.

Le complexe jute de Bejaia a vécu plusieurs problèmes depuis son démarrage, la crise économique en 1986 et les retards de production qui ont provoqué des chutes sur les marchés de productions.¹

L'effectif du complexe s'élève à 218 travailleurs répartis comme suit :

Les cadres : 23

Les agents de maîtrise : 37

Les agents d'exécution : 168

¹ DRH ; direction des ressources humaines de l'entreprise BEJAIA-EMBALLAGE.

2. Structure du complexe :

1. Situation géographique :

Le complexe jute de Bejaia est une unité de « INDITEX » situé à environ de 3 Km au nord ouest de la ville de Bejaia, limité au nord par l'unité de grues de l'ENMTP, à l'est bordée par l'unité EPLA, COPEMAD et au sud par la zone de stockage.

Il s'étale sur une superficie de 1380938 m² qui se répartie comme suit :

- Surface non bâtie : 6000 m²
- Surface bâtie qui se subdivise comme suivant :
 - ✓ Bâtiment en structure métallique : 24554 m²
 - ✓ Bâtiment en béton armé : 11288 m²
 - ✓ Construction en bois : 83 m²
 - ✓ JRD + vois divers dont 1961 m² clôture : 4300 m²

2. Nature d'activité :

L'entreprise est spécialisée dans la fabrication de :

- Toiles et sac d'emballage à partir de la fibre de jute et de granulés en polypropylène.
- Cordes, ficelles et tresse à partir des fibres de Sisal, de granulé en polypropylène et coton.

3. Composition du complexe :

Le complexe Bejaia emballage (C.B.E) est un complexe intégré qui se compose de 08 ateliers interdépendant, ces ateliers sont répartis en deux lignes de production.

➤ Ligne de production du jute :

A. Atelier de filature :

Cet atelier est prévu pour une capacité de production contractuelle de 5820 T/an, en trois équipes de travail, c'est en niveau de cet atelier qui sépare la transformation du jute but en fil.

B. Atelier de tissage :

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

Cet atelier traite le fil en provenance de l'atelier filature pour la fabrication de toiles de jute, sa capacité de production contractuelle prévue est de 14,062 ML (Mètre linéaire), soit 5879 T/an pour 03 équipes de travail.

C. Atelier de confection :

Cette opération se réalise dans l'atelier du tissage ; il transforme la toile en provenance du tissage en rouleaux de toiles ou en sacs. Cet atelier a pour but de réaliser une capacité de production contractuelle de 14,062 ML, cela pour la partie finissage, pour la partie confection, elle est de 6,6000,00 sacs dont 5,800,00 sacs en jute et 800,000 sacs en P.P. l'atelier de finissage dispose d'un imprimeur de sacs.

➤ Ligne de production ficellerie P.P.E.P :

A. Atelier corderie- ficellerie :

Cet atelier dispose d'une filature de sisal d'une capacité de 1500 T/ an et d'une série d'équipement destiné à la fabrication des différents types de cordes et ficelles soit en sisal, P.P cotonetc.

B. Atelier F.B (filet de pêche) :

D'une capacité contractuelle de production 50 T/ an.

C. Atelier P.P :

✓ Ligne d'extrusion : boude lette légères.

✓ Ligne d'extrusion : boude lette lourdes.

La production de cet atelier se répartie comme suit :

- L'atelier tissage pour la fabrication de la toile et sac.
- L'atelier corderie pour la fabrication de la cordes et ficelles.

3. Les différentes directions de l'entreprise :

1. Direction générale :

Elle est l'organe de planification, de programmation de coordination et de contrôle.

Elle exerce le contrôle hiérarchique, et a pour responsabilité principale de veiller au respect des principes fondamentaux relatifs à l'activité économique et sociale, aux normes techniques de la

structure en vue d'atteindre les objectifs stratégiques de l'organisation par conséquent d'accroître sa performance globale.

2. Direction exploitation :

Cette direction est composée de trois départements :

a. Département production : chargée de la coordination du suivi de l'activité des services suivants :

- Service tissage confection : assure la transformation de service filature en toile par des opérations de tissage.
- Service corderie : gère la production de corderie ficellerie.
- Service finition : assure la transformation de la production du tissage, c'est-à-dire la toile en sac de jute de différentes contenances.

b. Département de maintenance : ce département est composé de cinq services :

- Service maintenance des équipements corderie/PP : assure l'entretien et la réparation des équipements corderie.
- Service maintenance des équipements tissage confection : assure l'entretien et la réparation des équipements de tissage confection.
- Service étude et maintenance : il s'occupe de la gestion du magasin des pièces de recharge (gestion stock) et se charge aussi d'établir et de suivre l'application du programme d'entretien.

Ce service est chargé d'autres tâches comme :

*Etablissement des tableaux d'entretien annuel, exploitation des fiches d'entretiens.

*Préventifs pour déterminer le coût d'entretien.

*Classification des entretiens.

*Gestion des dossiers techniques et historiques.

- **Service mécanique :** assure la fabrication et la réparation des pièces de recharge de production et des véhicules.
- **Service énergie et annexe :** ce service est spécialisé dans l'électricité industrielle et bâtiment et de veiller sur la maintenance des machines et les annexe, il est responsable de deux ateliers : chaufferie, climatisation et l'électricité.

c. **Département technique** : ce département est composé de trois services :

- **Service programme** : sa mission est d'élaborer un programme mensuel de production interne selon le nombre de machines.
- **Service temps et méthodes** : au sein de ce service, on détermine les normes de travail telles que les normes de services, normes de production.
- **Service laboratoire** : ce service est spécialisé dans le contrôle de la qualité de production et les produits finis au niveau de chaque service de production.

3. **Direction d'approvisionnement commercial** :

a. **Département vente et marketing** : se compose de deux services :

- **Service de vente** : sa mission consiste à la commercialisation des produits finis de l'entreprise, ce service contient les fiches des clients.
- **Service marketing** : il est responsable des relations entre les clients de l'entreprise. En se basant sur une meilleure connaissance des clients auxquels il a affaire, le service marketing se charge essentiellement de :

*Adapter les produits de l'entreprise aux exigences de marché soit la qualité, quantité et les prix concurrentiels.

*Faire des animations, publicité et des promotions pour ses produits.

*Etudier les nouveaux marchés pour la commercialisation des produits.

*Etudier les caractéristiques des clients pour pouvoir trouver d'autres produits mieux adaptés aux désirs de la population.

b. **Département approvisionnement et gestion des stocks** : il se compose de :

- **Service d'achat** : ce service est composé de plusieurs sections :

Section approvisionnement : elle est chargée des achats de pièces de rechange, matières premières et d'autres produits.

L'approvisionnement se fait en fonction des besoins par services ou ateliers.

Section importation : c'est le même procédé que le premier avec des fournisseurs étrangers.

- Service gestion des stocks : son rôle consiste à effectuer pour chaque matière première, les produits finis, une fiche de stock afin de contrôler les entrées et les sorties.

4. Direction administrative et financière :

Cette direction est composée de deux départements :

a. Département administratif général : il se compose de quatre services :

- Service personnel et formation : il est chargé du recrutement du personnel sur la base de l'organisation de concours qui est établi par ce dernier et de suivi jusqu'à la date recrutement.

Ce service se compose de cinq sections :

Section recrutement : elle recrute par rapport aux postes qui se dégagent au niveau de chaque structure, traduit les prévisions (effectifs et poste à prévoir) ; organise des formations ; passation, annonce aux journaux, accueillir les candidats, transmet aux bureaux de la main d'œuvre ; l'état périodique de ses besoins en matière d'effectif.

Section de gestion de personnel : gère le personnel, établit les cartes de congé, les décomptes, attestation de travail et gère le personnel conformément à la convention collective établie par les partenaires (direction, section syndicale) application des sanctions disciplinaires.

Section étude de carrière : gère le personnel, établit les cartes de congés, les décomptes, l'attestation de travail.

Section de paiement : elle est chargée d'établir la paie des travailleurs et transmet les états des salariés au service du personnel pour le contrôler.

Section sociale : elle est chargée d'établir la situation des travailleurs dans le cadre des congés de maladie et des accidents de travail et dépôts des arrêts de travail au niveau de la CNAS.

- Service des moyens généraux : ce service est composé de quatre sections :

Section d'entretien des bâtiments ; elle s'occupe de la maçonnerie, la peinture et toute construction.

Section transport : chargé de transporter le personnel et les produits destinés à la production ainsi que les produits finis.

Section des moyens roulants.

Section économat.

- Service des affaires sociales et culturelles : l'organisation par ce service des différentes manifestations.
- Service contentieux : qu'il s'occupe des affaires en litige soit en cas d'achat ou de vente. Ce service à chaque fois que les intérêts de l'EPEBE spa sont mis en jeux, pour veiller sur la légalité et transaction.

b. Département financier et comptabilité :

Il prend en charge la gestion comptable et financière de l'EPEBE. Il se compose de deux services :

- Service financier : son rôle est de payer les employés et d'établir des chèques etc.
- Service comptabilité : ce service a plusieurs tâches :
 - *Comptabilisation de consommation et situation des produits finis.
 - *Facturer les produits fabriqués.
 - *Comptabilisation des ventes.
 - *Comptabilisation des salaires.
 - *Etablissement du contrôle des déclarations fiscales.
- Service contrôle de gestion : chargé de faire des bons de matière, les procès-verbaux de réception, l'état mensuel des consommations et les sorties.

5. Les objectifs de l'entreprise :

L'EPE Bejaia Emballage dispose de deux lignes de production :

- **La ligne de production jute** : elle est composée de trois ateliers :

- Atelier de filature.
- Atelier de tissage.
- Atelier de finition.

Dans cette ligne, on fabrique des sacs en toile de jute de 10 kg, 25 kg, 50 kg et ainsi que différents produits propylènes.

- **La ligne de produit propylène et corderie synthétique** : est composée de trois ateliers :
 - Atelier de corderie synthétique.
 - Atelier de filet de pêche : sa production cessée en 1980
 - Atelier de propylène.

Section02 : Analyse et interprétation des résultats.

1-les caractéristiques de la population étudiée :

Tableau N° 1 : La répartition de l'échantillon étudié selon le sexe

Sexe	Nombre	%
Féminin	22	27.85
Masculin	57	72.15
Total	79	100

A partir de ce tableau, on remarque que la catégorie la plus dominante est celle du sexe masculin avec un pourcentage de 72,15 et le reste et de sexe féminin qui est de 27,85, et cela revient à la nature du travail dans l'entreprise (BEJAI-EMBALLAGE) qui exige un effort physique considérable en particulier dans la catégorie d'exécution.

Par contre, le sexe féminin est orienté beaucoup plus vers des tâches administratives.

Cette répartition est relative aux besoins de l'entreprise que ce soit sur le plan organisationnel ou sur le plan technique.

Tableau N° 2 : La répartition de l'échantillon selon l'âge.

Age	Nombre	%
18-25 ans	4	5.06
26-35 ans	28	35.44
36-45 ans	5	6.33
+ de 45 ans	42	53.16
Total	79	100

L'âge de notre échantillon d'étude varie entre [18ans et + de 45] qui sont répartis comme suit :

Nous constatons que la catégorie de plus de 45 ans est la plus significative par rapport aux autres catégories avec un pourcentage de 53,16% suivi de celle entre [26-35] avec

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

35,44% et celles de [36-45] avec un pourcentage de 6,33% et on trouve en dernier lieu la catégorie [18-25] avec un pourcentage de 5,06.

Ces données montrent clairement que la moyenne d'âge de l'ensemble des travailleurs de l'unité BEJ-E est très élevée parce qu'il y'a beaucoup des travailleurs qui ont été recruté lors des premières années de l'ouverture de l'unité en 1966 et qui ont atteint maintenant un âge très avancé, avec une diminution de recrutement ces dernières années.

Tableau N° 3 : La répartition de l'échantillon selon la situation familiale

Situation familiale	Nombre	%
Célibataire	27	34.18
Marié	51	64.56
Divorcé	1	1.27
Veuf (veuve)	0	0.00
Total	79	100

Ce tableau montre que plus de la moitié des travailleurs enquêtés dans l'entreprise "BEJAIA-EMBALGE" sont mariés, avec un pourcentage de 64,56% à l'égard d'un pourcentage réduit des célibataires avec 34,18 % et trouve aussi les divorcés avec un pourcentage de 1,27% tout en sachant que le pourcentage des veufs (veuve) est nul.

On conclue que les travailleurs mariés dominant l'effectif de notre échantillon d'étude. Ce qui exige plus de stabilité économique et sociale pour la satisfaction de leurs besoins et ceux de l'entreprise. Cela n'exclut pas les célibataires qui ont ainsi besoin de tout ça avec un moins degré.

Tableau N° 4 : La répartition de l'échantillon selon le niveau d'instruction.

Niveau d'instruction	Nombre	%
Illettré	0	0.00
Primaire	10	12.65
Secondaire	48	60.76
Universitaire	21	26.58
Total	79	100

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

On constate que 60,76% de notre échantillon d'étude ont un niveau d'instruction secondaire, ensuite le niveau universitaire avec un pourcentage de 26,58% suivi de 12,65% pour ceux qui ont un niveau primaire, tout en sachant que le pourcentage des illettrés est nul.

Tableau N° 5 : La répartition de l'échantillon selon le statut professionnel.

Statut professionnel	Nombre	%
Cadre	20	24.31
Maître	33	41.77
Exécution	26	32.91
Total	79	100

Ce tableau montre la répartition de l'échantillon étudié de l'entreprise BEJAIA-EMBALLAGE selon les catégories socioprofessionnelles, dont on trouve que la catégorie de maîtrise est présentée par un pourcentage de 41,77% de l'ensemble du personnel de l'échantillon étudié, ensuite on trouve la catégorie d'exécution avec 32,91%. Enfin on a la catégorie cadre avec 25,32%.

2 Analyse et interprétation des résultats

Tableau N° 6 : La répartition des catégories socioprofessionnelles selon leurs satisfactions au salaire.

La satisfaction au salaire CSP	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
Cadre	4	20.00	16	80.00	20	25.31
A.E	3	12.00	23	88.46	26	32.91
A.M	5	15.15	28	84.85	33	41.77
Total	12	15.38	67	84.82	79	100

D'après ce tableau on remarque que la majorité ne sont pas satisfait de leurs salaire car 84,82% on répondu par non, contre 15,38% qui sont satisfait de leurs salaire.

D'après ces résultats on peut déduire que la majorité des membres de notre population d'étude (cadre, agents de maîtrise, agent d'exécution) ne sont pas satisfait de leur salaire et cela avec un effectif de 67 enquêtés contre 12 qui sont satisfait.

Cette insatisfaction peut s'expliquer d'après les enquêtés par la cherté de la vie, aussi par la charge familiales et certains enquêtés voient cette insatisfaction est due à la différence de salaire, où il se trouve que certains secteurs payent très bien leurs salariés.

Dans l'entreprise Bejaia Emballage ; la rémunération principale composée d'un salaire de base fixé par une convention collective, plus primes et les indemnités qui sont liées à la suggestion des postes, à caractère sociale et à caractère remboursable.

Tableau N° 7 : La répartition des CSP selon l'exposition aux conditions favorables au travail.

Conditions favorables CSP	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
Cadre	04	20	16	80	20	25.31
A.M	5	15.15	28	84.85	33	41.77
A.E	6	23.07	20	76.92	26	32.91
Total	14	17.72	65	82.27	79	100

On constate la majorité des enquêtés on répondu que leurs condition de travail sont défavorables avec un pourcentage de 82,27% contre 17,72% qui on répondu que leurs conditions de travail sont favorables.

D'après tout ce qui procède, on constate que les salariés de BEJAIA-EMBALLAGE souffrent des mauvaise conditions de travail, il n'existe pas l'hygiène et la sécurité qui touchent toutes les catégories socioprofessionnelles.

L'entreprise BEJAI- EMBALLAGE 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 de matériel engendre les accidents de travail et les maladies professionnelles qui défavorisent les conditions de travail.

Tableau N° 8 : La répartition de l'échantillon selon l'amélioration des Conditions de Travail.

Amélioration des C de T CSP	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
Cadre	10	50	40	2	20	25.31
A.M	7	21.21	60.60	6	33	41.77
A.E	4	15.38	57.57	3	26	32.91
Total	21	26.58	59.49	11	79	100

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

D'après les résultats indiqués dans ce tableau, nous constatons que plus de la moitié de la population d'enquête ne sentent pas une amélioration des conditions de travail avec un pourcentage de 59,49%, Ils confirment que la situation des conditions de travail est en dégradation contre 26,58% qui sentent une amélioration des conditions de travail.

Il faut citer que 13,92 des enquêtés n'ont pas donné une réponse.

Tableau N° 9 : La répartition de l'échantillon selon la possibilité de discuter l'amélioration des conditions de travail.

Les différentes catégories CSP	Cadre supérieurs		Syndicats		Collègues		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Cadre	12	60.00	4	20.00	4	20.00	20	20.41
A.M	14	31.11	14	31.11	17	37.78	45	45.92
A.E	12	36.36	9	27.27	12	36.36	33	33.67
Total	38	38.78	27	27.55	33	33.67	98*	100

NB : La majorité des interrogés ont donnés plus de réponses.

En remarquant ce tableau, on constate que la plupart des interrogés préfèrent discuter l'amélioration des conditions de travail avec leurs supérieurs avec un pourcentage de 38,78 cela montre qu'il existe une communication au sein de l'entreprise BEJAIA-EMBALLAGE.

D'autres qui préfèrent discuter avec leurs collègues avec un pourcentage de 33,67%, on peut déduire aussi qu'il existe des relations professionnelles.

27,55% des interrogés s'adressent aux syndicats.

Tableau N° 10 : La répartition de l'échantillon selon l'exigence de travail.

Exigences de travail CSP	Rester longtemps debout		Rester longtemps dans une posture pénible fatigante		Subir des secousses ou des vibrations		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Cadre	7	87.50	1	12.50	0	0.00	8	9.76
A.M	20	42.55	15	31.91	12	25.53	47	57.32
A.E	15	55.56	10	37.04	2	7.41	27	32.93
Total	42	51.22	26	31.71	14	17.07	82*	100

NB : La majorité des interrogés ont donnés plus de réponse

D'après ce qui montre les différentes exigences imposent par le travail effectué, on trouve ceux qui déclarent :

- ❖ Rester longtemps debout avec pourcentage de 51,22% repartit comme suite :
 - 87,50% des cadres
 - 42,55% des Agents de maîtrise
 - 55,56% des Agents d'exécution
- ❖ Rester longtemps dans une posture pénible ou fatigante avec 31,71% repartit comme suite :
 - 12,50% des cadres
 - 31,91% des maîtrises
 - 37,04% des exécutions
- ❖ Subir des se couses ou des vibrations avec de 17,07% réparti entre 25,53% des maîtrises et 7,41% des exécutions.

On peut déduire d'après ces donnés que la plupart des salariés, leurs travail exige de rester longtemps debout pour toutes les catégories socioprofessionnelles.

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

Tableau N° 11 : La répartition de l'échantillon selon les inconvénients d'hygiène dans le lieu du travail.

Les inconvénients CSP	Saleté		Odeurs désagréables		Bruit aigue		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Cadre	6	23.07	4	15.38	7	34.61	26	18.18
A.M	14	21.21	19	28.78	14	28.78	66	46.15
A.E	13	25.49	14	27.45	10	27.45	51	35.66
Total	33	23.07	37	25.87	31	29.37	143*	100

NB : La majorité des interrogés ont donnés plus de réponse

On remarque que 29,37% des enquêtés souffrent des bruits aigue et 25,87% des enquêtés ont une humidité.

23,07% de l'échantillonnage étudié travaillent dans des lieux sales par la suite 21,67% souffrent des bruits aigues cela peut s'expliquer par la nature de travail effectué qui est dans la production avec les grandes machines.

Et pour les agents de maitrise on a 28,78% souffrent de l'humidité et les bruits aigues et 21,21% d'entre eux travaillent dans la saleté et avec des odeurs désagréables.

Enfin pour les agents d'exécution 27,45% souffrent des bruits aigue dans les ateliers et 25,49% travaillent dans la saleté.

On déduit que l'existence de bruit, saleté et des odeurs désagréables est due au manque de contrôle par le comité d'hygiène et la sécurité.

Le degré élevé de l'humidité est due à la situation géographique de Bejaia qui est proche de la mère.

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

Tableau N° 12 : La répartition de CSP selon l'utilisation des moyens de protection.

Moyens de protection CSP	Gants		Tenue spéciale		Casque		Lunette de la sécurité		Chaussure de la sécurité		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Cadre	/	/	/	/	/	/	3	50	3	50	6	5.21
A.M	12	18.46	12	18.46	10	15.38	12	18.46	19	29.23	65	56.52
A.E	9	20.45	6	13.63	8	18.18	7	15.90	14	31.81	44	38.26
Total	21	18.26	18	15.65	18	15.65	22	19.13	36	31.30	115*	100

NB : Il y'a certains enquêtés qui ont choisi plus d'une seule proposition

D'après ce tableau, on remarque que la majorité des salariés, leurs travail exige les moyens de protection tels que les chaussures de sécurité avec un taux de 31,30% et 18,26% pour les gants, suivi de 15,65% qui ont besoin des tenue spécial et des casques.

Cela explique que le travail des agents d'exécution exige beaucoup de moyens de protection, par rapport à d'autres catégories socioprofessionnelles. Et cela relève de lieu de travail et la nature des tâches effectuées au sein de BEJAIA-EMBALLAGE.

Tableau N° 13 : La répartition de CSP selon le nombre d'accident de travail

subi un accident CSP	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
Cadre	/	/	20	100	20	25.31
A.M	12	36.36	21	63.63	33	41.77
A.E	6	23.07	20	76.92	26	32.91
Total	18	22.78	61	77.21	79	100

D'après le tableau ci-dessus, on remarque que la plupart des travailleurs de BEJAIA-EMBALLAGE ne sont pas victime d'accident de travail présenté par un pourcentage de 77,21% suivi de ceux qui sont victime d'accident de travail avec un pourcentage de 22,78%

Concernant les cadres, aucun cas d'accident n'a été enregistré.

Pour les agents de maîtrise, on trouve que 36,36% ont été déjà victime d'un accident de travail contre 63,63% qui n'ont pas été victime d'un accident de travail.

Et pour les agents de maîtrise on a 76,92% qui ne sont pas victime d'accidents de travail.

Pour ceux qui ne sont pas victime d'accident de travail, cette situation peut être expliqué par l'esprit de responsabilité que possèdent les travailleurs, comme on peut dire que cela est dû au respect des normes de travail, et le respect des consignes de protection disposées.

Et pour la catégorie qui sont victime d'accident, cela s'explique peut être par la négligence des travailleurs, ou bien les responsables ont mal informés l'ensemble des travailleurs et ils n'arrivent pas à transmettre les règles et les normes d'utilisation des matériaux, et pourtant chaque chef service doit assurer l'application et le respect des consignes de sécurité.

La nature des accidents de travail enregistrés au sein de cette entreprise est dûe a l'ancienneté des machines et aux manque d'entretien.

Tableau N° 14 : La répartition des CSP selon l'état des conditions de travail.

Les conditions de travail CSP	Bonnes		Moyennes		Mauvaises		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Cadre	4	20	15	75	1	5	20	25.31
A.M	3	9.09	25	75.75	5	15.15	33	41.77
A.E	2	7.69	18	69.23	6	23.07	26	32.91
Total	9	11.39	58	73.41	12	15.18	79	100

A partir du tableau ci-dessus, nous retenons que la majorité des interrogés avec un pourcentage de 73,41% trouvent leurs conditions de travail moyennes.

15,18 jugent que l'état des conditions de travail dans cette entreprise est mauvaises.par contre 11,39% des interrogés pensent que leurs condition sont bonnes

Pour ceux qui jugent leurs conditions de travail mauvaises cette situation peut s'expliquer par la fonction principale de l'entreprise qui est a la recherche des bénéfices qui coûte moins chère.

Mais la majorité des salariés de la BEJAIA-EMBALLAGE travaillent dans des conditions moyennes.

Tableau N° 15 : La répartition des CSP selon l'importance donnée aux maladies et les risque professionnelles.

Les maladies Professionnelles Sont : CSP	Importantes		Moins importantes		Ne sont pas du tout importantes		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Cadre	2	10	12	60	6	30	20	25.31
A.M	18	54.54	8	24.24	7	21.21	33	41.77
A.E	9	34.61	13	50	4	15.38	26	32.91
Total	29	36.70	33	41.77	17	21.51	79	100

A travers ce tableau on observe que 41,77% de notre échantillon déclare que les maladies et les risques professionnelles sont moins important reparti comme suit :

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

+ 60% des cadres.

+ 24,24% des agents de maîtrise.

+ 50% des agents d'exécution.

Et 36,70% de l'échantillon avance que les risques professionnelle sont importantes avec :

+10% des cadres

54,54% des agents de maîtrise

34,61% des agents d'exécution.

Enfin, le taux le plus faible qui est 21,51% de ceux qui déclarent que les maladies et les risques professionnelles ne sont pas du tout important.

Cela peut s'expliquer par la nature de travail et les tâches effectuées qui sont différentes d'un poste à l'autre, à l'exemple les agents d'exécutions qui travaillent dans des ateliers avec les grandes machines de production.

Tableau N° 16 : La répartition des CSP selon l'existence d'un comité d'hygiène, sécurité et des conditions de travail.

Le comité d'hygiène et de sécurité	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
Cadre	16	80	4	20	20	25.31
A.M	17	51.51	16	48.48	33	41.77
A.E	11	42.30	15	57.69	26	32.91
Total	44	55.69	35	44.30	79	100

On remarque d'après ce tableau que 55,69% de la population étudiée qu'à l'interview de cette entreprise BEJAIA-EMBALLGE existe un comité d'hygiène, sécurité et des conditions de travail réparti comme suit :

- 80% des cadres
- 51,51% des agents de maitrises
- 42,30 des agents d'exécution

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

Et 44,30% déclarent qu'il n'existe pas un comité d'hygiène et sécurité reparti comme cela :

- 20% des cadres
- 48,48% des agents de maîtrises
- 57,69% des agents d'exécution

Le comité d'hygiène et de sécurité est indispensable pour chaque entreprise puisque il aide à diminuer les risques et les accidents de travail.

Le comité d'hygiène et de sécurité a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés et de proposer des améliorations.

Tableau N° 17 : La répartition des CSP selon la situation d'hygiène et sécurité au milieu du travail

L'état d'hygiène Et la Sécurité CSP	Bonne		Assez Bonne		Mauvaise		Très mauvaise		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Cadre	2	10	8	40	8	40	2	10	20	25.31
A.M	7	21.21	12	36.36	6	18.18	8	24.24	33	41.77
A.E	2	7.69	7	26.92	13	50	4	15.38	26	32.91
Total	11	13.92	27	34.17	27	34.17	14	17.72	79	100

Dans ce tableau, on constate que 34,17% de l'échantillon étudié jugent que la situation d'hygiène et sécurité au sein de BEJAIA-EMBALLAGE est mauvaise avec un pourcentage de 34,17% réparti comme suit :

- 40% des cadres.
- 18,18% des agents de maîtrises.
- 50% des agents d'exécution.

Le même pourcentage pour ceux qui jugent leurs situations d'hygiène et sécurité assez bonne réparti comme suit :

- 40% des cadres.
- 36,36% des agents de maîtrises.
- 26,92% des agents d'exécution.

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

On a 17,72% qui pensent qu'elle est très mauvaise réparti comme suit :

- 10% des cadres.
- 24,24% des agents de maîtrises.
- 15% des agents d'exécution.

Et enfin, ceux qui disent que leurs situation d'hygiène et sécurité est bonne avec un pourcentage de 13,92% réparti comme suit :

- 10% des cadres.
- 21,21% des agents de maîtrises.
- 7,69% des agents d'exécution.

On peut déduire qu'au sein de BEJAIA-EMBALLAGE il n'existe pas vraiment l'hygiène et la sécurité et il y a un manque d'entretien.

Cette n'applique pas une politique de formation pour les agents de sécurité.

Tableau N° 18 : La répartition des CSP selon la volonté de quitter BEJAIA-EMBALLAGE à cause des conditions d'hygiène

Quitter BEJ-E CSP	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
Cadre	9	45	11	55	20	25.31
A.M	10	12.65	23	69.69	33	41.77
A.E	9	34.61	17	65.58	26	32.91
Total	28	35.44	51	65.55	79	100

D'après ce tableau on constate que 64,55% de la population étudiée ne veulent pas quitter BEJAIA-EMBALLAGE malgré que leur condition de travail ne sont pas favorables reparti comme suivant :

- 55% des cadres.
- 69,69% des agents de maîtrises.
- 65,38% des agents d'exécution.

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

Mais on 35,44% des salariés de BEJAIA-EMBALLAGE veulent quitter cette entreprise a cause de leurs conditions de travail la plupart sont les agents d'exécutions avec un pourcentage de 34,61%.

Cette situation s'explique que cette catégorie est la plus exposé aux différent risques et maladies professionnelles.

Tableau N° 19 : La répartition des CSP selon leur satisfaction vis-à-vis des C de T prises par BEJAIA-EMBALLAGE

CSP	La satisfaction		Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Cadre	9	45	11	55	20	25.31		
A.M	9	27.27	24	72.72	33	41.77		
A.E	6	23.07	20	76.92	26	32.91		
Total	24	30.37	55	69.62	79	100		

D'après les résultats indiqués dans ce tableau, nous constatons que la majorité des interrogés ne sont pas satisfait vis-à-vis de leurs conditions de travail avec un pourcentage de 69.62% contre 30.37% de l'ensemble des enquêtés qui sont satisfaits de leurs conditions de travail.

Ceux qui ne sont pas satisfait sont répartis comme suit :

- 55% des cadres.
- 72,72% des agents de maîtrises.
- 76,92% des agents d'exécution.

Ceux qui sont satisfait sont répartis comme suit :

- 45% des cadres.
- 27,27% des agents de maîtrises.
- 23,07% des agents d'exécution.

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

Nous pouvons expliquer que la grande majorité de l'ensemble de notre échantillon ne sont pas satisfaits des conditions de travail, cela est dû peut être aux conditions de vie auxquelles ils travaillent qui ne sont pas favorables, soit ils ne sont pas satisfait de leurs salaire soit ils ont toujours un sentiment de manque et il n'existe pas l'hygiène et la sécurité.

Pour ceux qui sont satisfait, leurs conditions de travail sont suffisantes selon eux.

Tableau N° 20 : La répartition des CSP selon l'exposition aux risques d'accidents de travail.

Les Risques CSP	Une chute grave		Des brûlures dangereuses		Blessures par la machine		Autres		Pas de réponse		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Cadre	2	10	1	5	2	10	1	5	14	70	20	25.31
A.M	6	18.18	8	24.24	15	45.45	3	9.09	1	3.03	33	41.77
A.E	1	3.84	3	11.53	13	50	1	3.84	8	30.76	26	32.91
Total	9	11.39	12	15.18	30	37.97	5	6.32	23	29.11	79	100

D'après ce tableau, on remarque que 37,97% des enquêtés sont exposés aux risques de blessures par la machine, 15,18% sont exposés à des brûlures dangereuses et 11,39% a des chutes graves.

6,32% sont exposés aux autres risques par exemple des blessures dangereuses.

Et enfin on a 29,11% des interrogés n'ont pas répondu à cette question. Cela peut s'expliquer par la non exposition aux risques d'accidents de travail.

Pour les cadres 10% sont exposés à une chute grave, 5% à des brûlures dangereuses et 10% à des blessures dangereuses.

Pour les agents de maîtrise 18,18% sont exposés à une chute grave, 24,24% à des brûlures dangereuses et 45,45% à des blessures par la machine.

Pour les agents d'exécution 3,84% sont exposés à des chûtes graves, 11,53% à des brûlures dangereuses et 50% sont exposés à des blessures par la machine.

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

Les salariés qui sont soumis aux différents risques d'accident de travail, s'explique par le manque de matériel de sécurité et de protection (casque, gant, lunette de protection).

Tableau N° 21 : La répartition des CSP selon les risques sur leurs santé :

Les risques Sur la Santé	Oui		Non		Pas de réponse		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Cadre	10	50	10	50			20	25.31
A.M	18	54.54	11	33.33	4	12.12	33	41.77
A.E	19	73.07	7	26.92			26	32.91
Total	47	59.49	28	35.44	4	5.06	79	100

D'après le tableau ci-dessus qui montre qu'il existe des risques sur la santé de l'ensemble des travailleurs de cette entreprise BEJAIA-EMBALLAGE avec un pourcentage de 59,49% réparti comme cela :

- 50% des cadres.
- 54,54% des agents de maîtrise.
- 73,07% des agents d'exécution.

Par contre 35,44% des travailleurs pensent qu'il n'existe pas des risques sur leur santé réparti comme suite :

- 50% des cadres.
- 33,33% des agents de maîtrise.
- 26,92% des agents d'exécution.

On a 5,06% de notre population d'enquête qui n'ont pas donné une réponse.

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

Tableau N° 22 : la répartition des CSP selon la nature des risques sur la santé.

Les risques CSP	douleurs articulaires		Insomnie		Fatigue liée à la charge de travail		chimique		Mental		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Cadre	7	25,92	2	7,40	9	33,33	/	/	9	33,33	27	25,31
A.M	16	35,55	1	2,22	12	26,66	11	24,24	5	11,11	45	41,77
A.E	13	34,21	5	13,15	07	18,42	6	15,78	7	18,42	38	32,91
Total	36	32,72	8	7,27	28	25,25	17	15,45	21	19,09	110*	100

N.B. : il y a certains enquêtés qu'on a choisi plus d'une seul proposition.

On peut observer d'après ce tableau qui indique des différents risques liés sur la santé.

25.45% souffre d'une fatigue liée à la charge de travail on a 19,09% des travailleurs de la BEJ.E qui ont des risques mentaux ou psychique.

On a aussi 15,45% qui souffrent des risques chimiques liés à la nature du travail.

Enfin on a 7.27% des enquêtés qui ont des insomnies.

Alors on peut conclure que la nature de travail effectué au sein de BEJ.E, présente un risque sur la santé des travailleurs.

3-La discussion des hypothèses :

Elle consiste à faire un récapitulatif des données obtenues au cours de notre enquête que nous repartirons aux deux hypothèses de notre travail.

3-1 la première hypothèse :

Après la phase de recueil des informations, sur le terrain et l'étape de l'analyse et d'interprétation des données on procède à la vérification des hypothèses émises au début de notre recherche.

Notre 1ere hypothèse qui est « l'entreprise BEJ.E ne dispose pas de bonnes condition de travail », au cours de notre enquête nous avons constaté à travers les entretiens et le questionnaire que les conditions de travail n'était pas une préoccupation majeure de l'entreprise.

Dans notre analyse on a constaté que les conditions de travail dans l'entreprise ne sont pas favorable pour une exécution convenable des tâches et cela est justifié par les résultats de notre analyse ; en premier lieu on trouve dans le tableau n :7 montre que les conditions de travail ne sont pas favorables dont 82,27% de la population enquêtée affirme que leur condition ne sont pas bonnes.

Ensuite on a le tableau n : 6 qui montre que la majorité des travailleurs ne sont pas satisfait de leur salaire est cela avec 84,81% contre 15,38% qui sont satisfait.

On a aussi dans le tableau n°:8 que plus de moitié des enquêtes ne sentent pas une amélioration des conditions de travail est cela avec 59,49%.

Les travailleurs de l'entreprise sont soumis aux différentes exigences de travail ,rester longtemps debout 51,22% et aussi rester longtemps dans une posture pénible ou fatigante 31,71% ,ainsi que subir des secousses ou des vibration avec un pourcentage de 17,07% (tableau n° :10) un autre élément confirme notre hypothèse ,c'est celui du tableau n° :17 qui montre que 34,17% de l'échantillon étudié trouve que les conditions d'hygiène et sécurité au milieu de travail sont mauvaises.

D'après l'ensemble de ces constats nous confirmons la première hypothèse donc « les condition de travail au sein de l'entreprise BEJAIA-EMBALLAGE ne dispose pas de bonne condition de travail.

3-1 la deuxième hypothèse :

A la lumière des résultats relatifs à l'analyse de la deuxième hypothèse qui est « les conditions de travail au sein de BEJ.E entraînent l'insatisfaction des salariés »

Et cela est justifié par le tableau n° 19 qui montre que 69,62% de notre échantillon ne sont pas satisfait de leurs conditions de travail, ensuite on a le tableau n° :17 qui montre que les conditions d'hygiène et sécurité au milieu de travail sont mauvaises avec un pourcentage de 34,17% des travailleurs le confirme.

On a aussi dans le tableau n° :11 que les travailleurs de cette entreprise souffrent des différents inconvénients d'hygiène : 29,37% du bruit aigue, 25,87% de l'humidité, ensuite 23,07% de saleté.

La majorité des travailleurs de l'entreprise BEJ.E leur travail exige des moyens de protection avec un pourcentage de 31,30% pour les chaussures de la sécurité, 19,13% pour les termes spéciale (tableau n° :12)

D'après le tableau n° :21 on peut dire que l'exécution des tache au sein de BEJ.EMBALLAGE provoque un risque sur la santé des travailleurs 59,49% le confirme.

Les divers type de risques professionnelles affectent la sécurité des travailleurs notamment ceux qui travaillent sur la machine, ce qui est susceptible d'engendrer des blessures avec 37,97% (tableau n° :20 le montre)

En fin, dans le tableau n° :18, 35,44% de l'ensemble des salariés de l'entreprise BEJ.E veulent quitter cette entreprise a cause des condition de travail et les mesures d'hygiènes et sécurité prise.

D'après les résultats obtenus dans le tableau statistique, on pourra dire que les salariés de l'entreprise BEJAIA-EMBALLAGE ne sont pas satisfaits de leur condition de travail.

Nous pouvons dire sue les résultats de notre recherche confirment nos hypothèse.

Recommandations :

Ces recommandations pouvant servir à promouvoir les conditions de travail et pourquoi ne pas attirer des responsables de la BEJ.E vis-à-vis des soucis et des aspirations des travailleurs

- Investir dans les initiatives de qualités de vie au milieu de travail
- Effectif : accroitre nombre de l'effectif des femmes de ménage
- La sécurité : mettre un bon système de sécurité et former des gents dans ce métier
- Les moyens de protection : améliorer et utiliser les moyens de protection et particulièrement pour les gents d'exécutions.
- Créer un service HSE qui est très indispensable pour l'entreprise
- Adapter une politique ou le but est d'améliorer les conditions de travail et ainsi que installer une commission d'hygiène et sécurité.
- Améliorer la qualité d'hygiène.

La conclusion générale :

La survie de l'entreprise et sa bonne santé économique dépend de trois facteurs : son aptitude à une bonne gestion, de sa compétence dans son domaine d'activité et sa capacité à créer et entretenir un bon climat social pour ces salariés, dont les deux premiers domaines ne peuvent pas avoir lieu, si le troisième n'est pas disponible.

Alors l'entreprise doit faire face aux mauvaises conditions de travail qui détériorent l'équilibre physique et moral des travailleurs, car la distinction entre la charge de travail physique et mentale est purement théorique. Donc l'entreprise est sensée de leur offrir des conditions propices et favorables, sur tout en matière de sécurité professionnelle, tout en visant à supprimé ou bien réduire les risques d'accidents qui doivent être analysés selon les différents événements qui les influencent.

L'entreprise est en relation avec l'environnement qui entour, alors elle a intérêt à améliorer les conditions de travail et les conditions d'hygiène et sécurité des salariés, en s'adaptant aux différents changements avec l'utilisation des techniques, certaines portent sur la technologie, d'autres sur l'environnement et d'autres sur le contenu de travail.

La satisfaction des salariés et l'amélioration des conditions de travail doit donc être conçu comme une stratégie sociale progressive, dont l'objectif est de réduire la fatigue, les nuisances, et d'argumenter l'intérêt du travail, c'est-à-dire il faut adapter une solution à chaque problème technique et humaine.

A cet égard il est plus de se remettre en cause, en se demandant si l'entreprise à tout fait pour retenir ces salariés et connaître sa part de responsabilité.

La liste bibliographique :

Les ouvrages :

1. Amadieu JF. Organisation et travail, Coopération, conflit et marchandise. Edition Vuibert, Paris, 1993.
2. Annick Cohen, toute fonction ressources humaines, édition, Dunod, Paris, 2006.
3. André N. Une CSST conciliante. La presse. Montréal, 26 juin 99.
4. Bernard. M T, DANIEL Crozet. Gestion des ressources humaines.3eme édition, édition NATHAN.1988.
5. Buhl. M. Accident du travail, maladie professionnelle. 2^{eme} édition, édition Delmas, 2004.
6. Cerdin. J L. Gérer les carrières. Edition Armand Colin, paris, 2000.
7. Citeau J. P. « Gestion des ressources humaines, Principes généraux et cas pratiques, » 3eme édition, Edition ARMAND Colin, Paris, 2001.
8. Citeau J.M. gestion des ressources humaines (principes généraux. 2^{eme} éd édition Armand Colin, paris, 1997.
9. Cadin L, et autres. Gestion des ressources humaines. Paris, 1997.
10. Danielle Potocki Malicet, éléments de sociologie du travail et de l'organisation, édition economica, 1997, page24.
11. De Coster. M. Sociologie du travail et ressources humaines. 3^{eme} édition, Belgique, 1999.
12. De Colbert M. Guide de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés. Édition dunord, paris, 2003.
13. Dimitri W. Les ressources humaines. 5^{eme} édition, édition d'organisation, Paris 2000.
14. Doullon et autre. Psychologie de travail et comportement organisationnel, 2^{eme} édition, Geotin Morin, Canada, 2002.
15. Fenouillet Fabien. « La motivation ». Édition, DUNOD, Paris, 2003.
16. Gollac M V. Serge. Les conditions de travail. La découverte et syros, Paris, 2000.
17. Jean Di verrez. Améliorer les conditions de travail. 2eme édition, Entreprise moderne d'édition, Paris, 1979.
18. Jardillier P. Les conditions de travail. 3^{eme} édition PUF, 1993.

19. Maurice. A. Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines. Edition Casbah, université d'Alger, 1997.
20. Michel B, Angello C. accident du travail, maladie professionnelle. 2^{ème} édition DELMAS, Paris, 2004.
21. Mouton. J P « la sécurité en Entreprise » .2^{ème} éd, édition DUNOP, Paris, 2006.
22. M'Hamed Nasr Eddine Koriche. Droit du travail, recueil de textes législatifs et réglementaires. Édition institut national du travail, alger1997.
23. Peretti. JM. « Gestion des ressources humaines, 15^{ème} ed. Édition Vuibert, paris, 2008.
24. Peretti. J M. Des ressources humaines. 7^{ème}ed, édition Vuibert, Mai1998, Paris.
25. Plan .J M. théorie de l'organisation. 2^{ème} éd, édition DUNOD, PARIS ,2000.
26. Piganiol C. Technique et politiques d'amélioration des conditions de travail. Entreprise modernes d'édition, Paris.
27. Roussel P. Rémunération, Motivation et satisfaction au travail. Édition économique, Paris, 1996.
28. Roustang Guy. Le travail autrement. Ed bordas, 1982.
29. Séminaire de Keyser Véronique, et autres. Analyser les conditions du travail. Entreprise modernes d'édition, Paris, septembre 1982.
30. Thevent Maurice, Dejoux Cécile, Marobot Eléonore et les autres, fonction des ressources humaines, politiques, métiers et outils des ressources humaines, 2^{ème} édition, Person éducation France, Paris, 2009.
31. Véronique De Keyser et autres. Analyse les conditions de travail. Les éditions Entreprise moderne d'édition, paris, 1982.

Les ouvrages de méthodologie :

1. Grawitz. M. Lexique des sciences sociales. Edition Dalloz, 2000.
2. Gravitz M. Lexique des sciences sociales. 7^{ème}ed, édition Dalloz, Paris, 1999.

Les sites web :

1. www.Han droit/accident-du-travail.
2. [www. Guide – du – travail. Com / lexique](http://www.Guide - du - travail. Com / lexique).
3. [Http / www. Travail. Gouv. Fr/ dossier/ santé-au-travail/ prevention_risque_professionnels](http://www.Travail. Gouv. Fr/ dossier/ santé-au-travail/ prevention_risque_professionnels).

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

Mémoire Master

Thème :

**Les conditions de travail : hygiène et sécurité au
milieu de travail professionnel**

Cas pratique : BEJAIA-EMBALLAGE SPA

Préparé par :

SMILI Meriem

Encadré par :

Ouatmani Settar

Dans le cadre de la préparation de mémoire de master II en sociologie, option organisation de travail sous le thème : « La gestion des carrières du personnel » nous vous adressons ce questionnaire en vous garantissant que les informations retournées ne seront utilisées qu'à des fins pédagogiques et scientifiques, votre contribution avec toute objectivité et sincérité nous sera d'une grande utilité.

Ainsi nous vous remercions d'avance pour votre collaboration.

Promotion 2012/2013

I- Les informations personnelles:

1- Sexe:

Masculin Féminin

2- Age:

a- 18 -25 ans

b- 26 -35 ans

c- 36 -45 ans

d- Plus de 45 ans

3- Situation familiale

a- Célibataire

b- Marié

c- Divorcé

d- Veuf (eue)

4- Niveau d'instruction:

a- Illettré

b- Primaire

c- Secondaire moyen

d- universitaire

5- Statut professionnel:

a- Cadre

b- Agent maîtrise

c- Agent d'exécution

II- Le milieu de travail:

1- Dans l'entreprise BEJ-EMBALLAGE disposez- vous toutes les conditions favorables au travail?

Oui Non

2- Si non , Avez -vous la possibilité de discuter l' amélioration des conditions de travail?

a- Avec vos supérieurs

b- Avec vos collègues

c- Avec représentants (syndicat)

3- L'exécution de vos tâches vous impose -t-elle?

a- De rester longtemps debout

b- De rester longtemps dans une posture pénible ou fatigante

c- subir des secousses ou des vibratrons

d- Autres.....

4- Votre lieu de travail présent-il les inconvénients suivants:

a- Saleté

b- Humidité

c- Odeurs désagréables

d- Bruits aigue

5- Votre travail exige - t- il des moyens de protection?

a-Gants

b- Tenue spéciale

c- Casque

d- Lunettes de la sécurité

e- Chausseurs de sécurité

f- Autres.....

6- Au cours de votre travail, Avez- vous subi un accident

Oui Non

6- Si oui qu'elle est la nature de cet accident?

.....

7- Concidérez vous vos conditions de travail?

a- Bonnes

b- moyennes

c- Mauvaise

8-Yat-il un entretien(maintien) du matériels afin d'éviter des accidents ?

Oui Non

III-Contraintes de travail et risque sur la santé:

1- dans votre travail, les risques professionnls sont:

a- Importants

b- moins importants

c- Ne sont pas du tout importants

2-Etes - vous informés sur les risques éventuels ?

Oui Non

3- Ya t- il un comité d'hygiène ,sécurité et des conditions de travail ?

Oui Non

4-Vous trouvez que l'hygiène et la sécurité dans lesquels vous travaillez ?

a- Bonne

b- Assez bonne

c- Mauvaise

d- Très mauvaise

5- Les conditions d'hygiène et sécurité peuvent - ils vous pousser à quitter BEJ-E ?

Oui Non

6-Etes vous exposer aux risques suivants durant le travail ?

a-Une chute grave

b- Des brûleures dangereuses

c- Blessures par la machine

d- Autres

7-Est-ce que vos conditions de travail ont des risques sur votre santé ?

Oui Non

8- Si oui sagit -il d'un risque :

a- Physique

b- Chimique

c- Montal

9- Est-ce que le travail que vous faites vous a causé des problèmes de santé ?

Oui Non

9- Si oui ,de quel type :

a- douleurs articulaires

b- Insomnie

c- Fatigue liée à la charge de travail

Organigramme de l'organisme global :

