



جامعة بجاية  
Tasdawit n'Bgayet  
Université de Béjaïa

## **UNIVERSITE ABDERRAHMAN MIRA. BEJAIA**

Faculté des sciences humaines et sociales  
Département des sciences sociales

### **MEMOIRE DE FIN DE CYCLE**

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

**Option : Sociologie de la santé**

### **Thème**

**L'impact de la cellule d'hygiène et sécurité  
sur la motivation et le rendement des salariés**

**Cas pratique : Entreprise privée CEVITAL**

Réaliser par :

DJAMAOUI Mahrez

MAZOUZI Abdessamia

Encadré par :

M<sup>m</sup> ZEHNATI Fatima

Année universitaire  
2014-2015

Session Juin

# *Remerciements*

*Avant d'entamer la présentation de notre travail, nous tenons à remercier le dieu qui nous a donné la force et le courage à réaliser ce modeste travail.*

*Tout travail de recherche n'est jamais totalement l'œuvre d'une seule personne. A cet effet, nous tenons à exprimer notre sincère reconnaissance et nos remerciements à tous ceux qui ont contribué de près ou de loin à l'élaboration de ce travail en l'occurrence notre famille qui n'a cessé de nous encourager.*

*Nous tenons à exprimer nos vifs remerciements à notre tutrice de mémoire, madame **ZEHNATI** qui nous encourage à travailler davantage et son aide précieux et ses conseils et le temps qu'elle a consacré au suivi de ce travail.*

*Nous exprimons notre gratitude à tous les personnels de l'entreprise **CEVITAL** en particulier le responsable de service HSE, Monsieur **BENAI** et Monsieur **MERSLI**, pour leurs éclaircissements.*

*Nous tenons à remercier notre responsable de la sociologie de la santé Monsieur **BERRITIMA**, pour ses conseils.*

*Enfin, nous adressons nos plus sincères remerciements à tous nos proches et nos amis qui nous ont soutenus et nous ont encouragé au cours de la réalisation de ce mémoire.*

## La liste des abréviations

<b>BIT</b>	Bureau international de travail
<b>CPHSE</b>	Commission paritaire d'hygiène et sécurité de l'entreprise
<b>EPI</b>	Equipements de protection individuelle
<b>HSE</b>	Hygiène, sécurité et environnement
<b>OST</b>	Organisation scientifique de travail
<b>POI</b>	Plan d'organisation interne
<b>QHSE</b>	Qualité, hygiène, sécurité et environnement
<b>SMS</b>	Système de management de la sécurité
<b>SPA</b>	Société par action
<b>TMS</b>	Troubles musculo-squelettiques

## La liste des tableaux

<b>N°</b>	<b>Titre</b>	<b>Page</b>
<b>01</b>	Présentation de la population mère.	<b>64</b>
<b>02</b>	Caractéristique de la population enquêtée.	<b>65</b>
<b>03</b>	répartition des enquêtés selon le sexe.	<b>69</b>
<b>04</b>	La répartition des enquêtés selon la catégorie d'âge.	<b>70</b>
<b>05</b>	La répartition des enquêtés selon la situation matrimoniale.	<b>71</b>
<b>06</b>	la répartition des enquêtés selon l'ancienneté au travail.	<b>72</b>
<b>07</b>	La répartition des enquêtés selon le statut professionnel et niveau d'instruction.	<b>73</b>
<b>08</b>	L'existence de la commission d'hygiène et sécurité.	<b>76</b>
<b>09</b>	L'impact de l'intégration de la cellule d'hygiène et sécurité sur l'évaluation du risque.	<b>77</b>
<b>10</b>	Les différentes pratiques en termes d'évaluation des risques.	<b>78</b>
<b>11</b>	Répartition des enquêtés selon le respect des normes d'hygiène et sécurité et des sanctions.	<b>79</b>
<b>12</b>	L'intérêt de la cellule d'hygiène et sécurité au travail.	<b>83</b>
<b>13</b>	Répartition des enquêtés selon la disponibilité des équipements de protection.	<b>84</b>
<b>14</b>	Répartition des enquêtés selon l'appréciation des conditions de travail.	<b>85</b>
<b>15</b>	Répartition des enquêtés selon la pratique de l'inspection du travail et l'ancienneté des salariés.	<b>87</b>
<b>16</b>	L'évaluation de la communication au sein de l'entreprise CEVITAL.	<b>88</b>

<b>17</b>	La corrélation entre la formation en matière d'hygiène et sécurité et l'accomplissement d'une tâche.	<b>91</b>
<b>18</b>	L'impact de la cellule d'hygiène et sécurité sur l'amélioration du rendement des salariés.	<b>92</b>
<b>19</b>	La répartition selon les moyens de motivation au rendement.	<b>93</b>
<b>20</b>	La formation en matière d'hygiène et sécurité et son impact sur le travail.	<b>94</b>

# **Introduction générale**

### **Introduction :**

Le monde du travail et des organisations, aujourd'hui, se caractérise par l'augmentation des opportunités et la multiplication des risques, engendrée par le progrès technologique, scientifique, la concurrence, le bouleversement économique politique et social, de l'accélération de la concurrence... qui constituent entre autre, des enjeux majeurs pour toute organisation qu'il faut ajuster en permanence, afin de garantir leur survie.

En effet, ces changements conduisent vers l'amélioration du fonctionnement et de l'état de santé des entreprises sur le plan externe et sur le plan interne, d'un côté. Le fonctionnement externe à l'entreprise se détermine par sa position sur le marché du travail par rapport à la concurrence, l'adaptation aux changements... Ainsi, le fonctionnement interne à l'entreprise se définit par la stabilité, l'augmentation du profil, l'amélioration, les compétences de son personnel et leurs motivations...

D'un autre côté, ils constituent des sources de risque et d'incertitude qui proviennent de l'environnement interne ou externe également à l'entreprise. Afin de faire face à ce contexte, l'organisation doit intégrer en son sein des mesures de sécurité pour faire face au risque.

Dès lors, notre propos est de faire face aux risques interne de l'entreprise. Cette dernière est composée à la fois du corps technique et sociale qui sert à produire. De ce fait, les travailleurs utilisent leurs efforts physiques et l'intellectuel pour répondre aux besoins de l'entreprise. Pour ce faire, les salariés utilisent des moyens et des machines qui leurs permettent d'atteindre les objectifs fixés par l'entreprise. Ces dernières peuvent engendrer des nuisances et des accidents sur la santé des travailleurs. La mise en place d'une gestion de risque est très convenable afin de maintenir le processus de la productivité sans susciter une atteinte à la santé du personnel.

S'intéresser au travail est la vraie richesse n'est autre que le capital humain. C'est ce capital qui génère les richesses et non le contraire. De ce qui précède, préserver la sécurité de ce capital humain est le moyen primordial pour atteindre l'objectif de l'entreprise. Le bien-être de l'entreprise consiste à sauvegarder la santé de ses salariés, chose qui reflète la crédibilité et l'image de marque d'une entreprise.

La mise en place d'un système d'hygiène et sécurité au travail peut contribuer de manière efficace à la réduction et à l'anticipation des risques qui résultent de l'amélioration

## Introduction

---

de la productivité de l'organisme. La protection des travailleurs contre les maladies générales ou professionnelles et les accidents résultant du travail et l'un des objectifs exposés de la constitution de l'organisation internationale du travail (OIT). Cependant la santé et la sécurité au travail sont aussi des facteurs économiques, productifs et de développement.

La sensibilisation des salariés par des moyens de sécurité au travail, l'un des éléments plus important pour motiver et encourager l'employé à être performant dans son travail. En effet, le travailleur cherche à trouver son milieu professionnel épanouissant et salubre de son poste.

L'objectif poursuivi par ce mémoire est de connaître, le rôle et l'émission de la cellule d'hygiène et sécurité au travail et son impact sur le rendement et la motivation des salariés à l'entreprise CEVITAL.

Notre mémoire de recherche est répartie en deux parties complémentaires :

- ❖ Partie théorique et méthodologique est composé de cinq chapitres:
    - Le premier chapitre sera consacré aux raisons du choix du thème et les objectifs, les études antérieurs, la problématique, les hypothèses, et définition des concepts clés.
    - Le deuxième chapitre comporte sur la cellule d'hygiène et sécurité à l'entreprise CEVITAL.
    - Le troisième chapitre porte sur la santé, la motivation et le rendement des salariés
    - Le quatrième chapitre concerne l'identification et historique de l'entreprise CEVITAL.
    - Le cinquième chapitre qui cible sur la méthode et technique de recherche utilisée.
  - ❖ Partie pratique qui compose :
    - Analyse et interprétation des résultats.
    - La vérification des hypothèses.
- La conclusion générale.



# **Partie théorique et méthodologique**

# **Chapitre I :**

## **Problématisation de l'objet**

# **Sommaire**

La liste des abréviations

La liste des tableaux

**Introduction ..... 1**

## **Partie théorique et méthodologique**

### **Chapitre I : Problématisation de l'objet**

#### **Préambule**

<b>I-1-</b> Les raisons du choix du thème .....	<b>5</b>
<b>I-2-</b> Les objectifs de la recherche .....	<b>5</b>
<b>I-3-</b> Les études antérieures.....	<b>6</b>
<b>I-4-</b> La problématique .....	<b>12</b>
<b>I-5-</b> Les hypothèses .....	<b>14</b>
<b>I-6-</b> Les définitions de concepts clés.....	<b>15</b>

#### **Synthèse**

### **Chapitre II : La cellule d'hygiène et sécurité à l'entreprise CEVITAL**

#### **Préambule**

<b>II-1-</b> Commission paritaire d'hygiène et sécurité.....	<b>20</b>
<b>II-2-</b> Le plan d'organisation interne de la commission paritaire d'hygiène et sécurité.....	<b>21</b>
<b>II-3-</b> Organisations et rôles d'intervenants .....	<b>27</b>
<b>II-4-</b> La conduite à tenir en cas d'accident, d'incendie et d'explosion.....	<b>27</b>
<b>II-5-</b> Démarche de prévention.....	<b>28</b>
<b>II-6-</b> Liste des points-clefs pour l'évaluation et la prévention des risques.....	<b>30</b>
<b>II-7-</b> Définition de risques et dangers identifiés .....	<b>31</b>

#### **Synthèse**

## **Chapitre III : La santé, la motivation et le rendement des salariés**

### **Préambule**

<b>III-1-</b> La santé au travail.....	<b>38</b>
<b>III-2-</b> L'approche théorique de motivation des salariés .....	<b>41</b>
<b>III-3-</b> Le rendement au travail.....	<b>44</b>
<b>III-4-</b> Les titres-services .....	<b>47</b>
<b>III-5-</b> Evaluation du poste de travail .....	<b>48</b>
<b>III-6-</b> Motivation avec des moyens de sécurit.....	<b>49</b>
<b>III-7-</b> Système de management de la sécurité .....	<b>50</b>

### **Synthèse**

## **Chapitre IV : Identification et historique de l'entreprise CEVITAL**

<b>IV-1-</b> Historique de l'entreprise CEVITAL .....	<b>53</b>
<b>IV-2-</b> Les activités et parts de marché .....	<b>53</b>
<b>IV-3-</b> L'organisation de CEVITAL.....	<b>54</b>
<b>IV-4-</b> Direction QHSE.....	<b>56</b>
<b>IV-5-</b> Relation avec l'extérieur.....	<b>58</b>
<b>IV-6-</b> Mission et objectifs.....	<b>59</b>

## **Chapitre V : Méthode et techniques de recherche**

### **Préambule**

<b>V-1-</b> La méthode et les techniques utilisées.....	<b>61</b>
<b>V-2-</b> La définition du temps et lieu de l'enquête .....	<b>63</b>
<b>V-3-</b> La population mère .....	<b>64</b>
<b>V-4-</b> Les caractéristiques de la population d'enquêté.....	<b>65</b>
<b>V-5-</b> L'échantillon de l'enquête .....	<b>65</b>
<b>V-6-</b> Les difficultés de la recherche .....	<b>66</b>

### **Synthèse**

## **Partie pratique**

### **Analyse et interprétation des résultats**

#### **Préambule**

**Chapitre VI : L'impact de l'intégration de la cellule d'hygiène et sécurité à l'entreprise CEVITAL.**

#### **Préambule**

**VI-1- : L'intégration de la commission d'hygiène et sécurité au sein de l'entrepris.....76**

**VI-2- : L'impact de l'intégration de la cellule d'hygiène et sécurité sur l'évaluation du risque .....77**

**VI-3- : Les différentes pratiques en termes d'évaluation des risques.....78**

**VI-4- : Le respect des normes d'hygiène et sécurité et des sanctions .....79**

#### **Synthèse**

**Chapitre VII : L'impact et l'intégration de la cellule d'hygiène et sécurité sur l'amélioration des conditions du travail et la motivation des salariés.**

#### **Préambule**

**VII-1- : L'intérêt de la cellule d'hygiène et sécurité en matière de santé et de sécurité .....83**

**VII-2- : La disponibilité des équipements de protection individuelle.....84**

**VII-3- : L'appréciation des conditions de travail .....85**

**VII-4- : La pratique de l'inspection du travail et l'ancienneté des salariés.....87**

**VII-5- : L'évaluation de la communication en termes de protection et de sensibilisation des travailleurs au sein de l'entreprise CEVITAL.....88**

#### **Synthèse**

**Chapitre VIII : la contribution de la de la cellule d'hygiène et sécurité à l'amélioration du rendement.**

#### **Préambule**

**VIII-1- : La formation en matière d'hygiène et sécurité et l'accomplissement d'une tâche .....91**

**VIII-2- : L'impact de la cellule d'hygiène et sécurité sur l'amélioration du rendement des salariés .....92**

**VIII-3- : Les moyens de motivation au rendement .....93**

**VIII-4- : La formation en matière d'hygiène et sécurité et son impact sur le travail .....94**

## **Synthèse**

**VIII-5- La vérification des hypothèses .....96**

**La conclusion ..... 99**

**La liste bibliographique.**

**Annexes.**

---

## Chapitre I : Problématisation de l'objet.

### Préambule

Dans ce chapitre nous montrons les raisons et les objectifs du choix du thème, ensuite les études antérieures qui serviront le point de départ de notre recherche, puis la problématique de notre recherche, les hypothèses et on terminera par la définition des concepts.

#### I-1- Les raisons du choix du thème :

Les raisons qui nous poussent à choisir ce thème sont comme suit :

- ✓ L'importance de deux sujets (hygiène et sécurité et rendement) dans toute entreprise ;
- ✓ Déterminer l'impact d'hygiène et sécurité au rendement des salariés ;
- ✓ Acquérir des connaissances dans le domaine HSE ;
- ✓ La rareté des études sur le thème ;
- ✓ Découvrir si les organisations veillent sur la santé de ses salariés.

#### I-2- Les objectifs de la recherche :

Chaque recherche ou étude scientifique vise des objectifs à atteindre dans le bon sens.

Notre objectif est réalisé selon notre thème de recherche le rôle de la cellule d'hygiène et sécurité dans le rendement des salariés, il est pour objectif de :

- ✓ Avoir une expérience semi professionnelle, dans le domaine HSE ;
- ✓ Appliquer nos connaissances théoriques acquises sur le terrain ;
- ✓ Designer l'importance de la cellule d'hygiène et sécurité au milieu de travail ;
- ✓ Connaitre le rôle de la cellule d'hygiène et sécurité et leur impact sur le rendement ;
- ✓ Le manque d'étude sociologique sur le thème d'hygiène et sécurité ;
- ✓ Sensibilisé les organisations sur l'importance de préservé la santé de son personnel.

### I-3-Les études antérieures :

Durant notre recherche bibliographique sur notre thème de recherche, « l'impact de la cellule d'hygiène et sécurité sur la motivation et le rendement des salariés » à l'entreprise CEVITAL, nous allons citer les études qui traitent notre sujet :

#### 1- La théorie de Frederick Herzberg : <sup>1</sup>

Frederick Herzberg, est un psychologue clinicien, pendant plus de 20 ans, il s'interroge sur les motivations de l'homme au travail et sur l'adéquation des méthodes d'organisation du travail aux besoins de l'homme.

**Son étude :** Il retient 16 facteurs d'attitude au travail. 10 sont significatifs, 6 ne le sont pas. Il classe les sources de satisfaction en 2 catégories : les facteurs d'hygiène et les facteurs de motivation.

##### a. Les facteurs d'hygiène.

Ils sont relatifs à l'environnement du travail. Ils répondent aux besoins d'entretien, la non-satisfaction de ces besoins est source de conflits, mais leur satisfaction apporte un contentement provisoire.

##### b. Les facteurs de motivation.

Ils sont relatifs au contenu du travail et ont un rôle essentiellement positif. Ils correspondent au besoin de satisfaction de soi.

Herzberg propose 5 facteurs de motivation :

- ❖ Avancement et promotion ;
- ❖ Attraction du travail ;
- ❖ Responsabilité ;
- ❖ Reconnaissance ;
- ❖ Achèvement.

Les facteurs de motivation sont la principale source de satisfaction durable.

**Les facteurs de satisfaction :** sont des facteurs réels à motiver l'homme au travail, donc ce sont des facteurs intrinsèques au travail, en termes de réalisation de soi, de reconnaissance, intérêt au travail, de responsabilité, et d'autonomie.

---

<sup>1</sup> LOUART Pierre, *Maslow, Herzberg et les théories du contenu motivationnel*, Edition CLAREE, IAE-USTL, 2002, [www.e-rh.org/document/wp\\_louart2](http://www.e-rh.org/document/wp_louart2). PDF. Consulter le : 06/03/2015.



**Les facteurs de non satisfaction :** ce sont des facteurs d'hygiène, ils correspondent à des facteurs extrinsèques au travail, y compris la politique de personnel, la politique de l'entreprise et son système de gestion, les relations interpersonnelles entre salariés, les conditions de travail et le salaire.

Par conséquent, selon H. Herzberg, une fois les facteurs d'hygiène assurés les facteurs de motivation peuvent être remplis pour générer de la satisfaction dans le travail. En d'autres termes, il démontre scientifiquement que pour motiver l'homme dans son travail, il faut satisfaire ses besoins d'estime et d'accomplissement de soi. Pour cela, il convient dans l'organisation de travail, de procéder à un enrichissement des tâches rendant le travail plus intéressant et valorisant pour le salarié.

Selon Herzberg, La motivation des salariés est source de la performance des entreprises. Elle s'articule autour de la combinaison de ces éléments :

- éviter le mécontentement : c'est à dire prendre en compte l'environnement du travail et modifier la politique de rémunération ;
- Provoquer la satisfaction est donc : d'un côté, il s'agit d'élargir les tâches pour éviter le travail routinier, c'est à dire rassembler pour un même poste de travail un ensemble de tâches élémentaires. D'un autre côté, enrichir les tâches, c'est à dire les restructurer pour leur donner un aspect plus qualitatif ;
- Une recherche d'épanouissement et reconnaissance dans le travail.
- Une meilleure qualité de travail à travers de l'environnement et de l'ambiance de travail ;

Donc, les sentiments de frustration envers l'entreprise et les comportements qui en découlent sont dus à l'absence de prise en compte des facteurs de motivation par les politiques sociales.

C'est la raison pour laquelle les politiques de ressources humaines qui ne s'intéressent qu'aux facteurs d'hygiène échouent.

**2- MC GREGOR Douglass 1906-1964 :<sup>2</sup>**

Son analyse repose sur une opposition entre ce qu'il appelle la théorie X des organisations et la théorie Y. D'après lui, la plupart des entreprises sont régies par la théorie X, fondée sur les présupposés suivants:

- ✓ La plupart des individus n'aiment pas travailler;
- ✓ Ils ont donc besoin d'être contraints, la coercition fait partie intégrante de l'organisation efficace du travail;
- ✓ La plupart des travailleurs préfèrent être contraints plutôt qu'autonomes dans leur travail.

McGregor propose d'abandonner les principes de la théorie x, pour les remplacer avec les fondements de la théorie Y selon laquelle:

- ✓ Tout le monde ne déteste pas travailler;
- ✓ La coercition n'est pas la seule stratégie possible de motivation des travailleurs;
- ✓ Il est possible d'élaborer des objectifs de performance qui sont en cohérence avec des sources plus profondes de motivations, dont la réalisation de soi;
- ✓ Le refus des responsabilités découle essentiellement d'un manque de confiance des responsables à l'égard des travailleurs;
- ✓ La créativité constitue un objectif largement partagé de nombreux travailleurs, même si peu d'emplois (existants) y font appel.

**Par contre, la théorie Y repose sur les principes suivant :**

- ✓ Le travail est aussi indispensable que le repos ;
- ✓ Le système de sanction et de contrôle externe n'est pas le seul moyen d'amener les hommes à satisfaire les besoins et objectifs de l'organisation ;
- ✓ L'homme a la capacité de s'auto-diriger et de s'autocontrôler ;
- ✓ L'engagement personnel est le fait de récompenses induites dans le travail ;
- ✓ Il a la capacité d'exercer son imagination, sa créativité au service d'une organisation.

Donc, il existe deux façons de gérer les hommes. D'un côté, l'individu n'est pas motivé par le travail, mais il travaille par contrainte, c'est juste pour avoir d'argent. Donc, il faut le contrôler et le sanctionner. Ainsi, il est important de veiller sur sa sécurité.

---

<sup>2</sup> PLANE Jean-Michel, *Théorie des organisations*, Edition DUNOD, Paris, 2000. P.39.

La pénibilité du travail varie grandement selon les métiers et leurs conditions d'exercice, à cet effet, l'entreprise doit assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de son personnel. Pour cela, il met en place une organisation et une planification de la prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail dans toutes les activités de son entreprise à tous les niveaux de la hiérarchie. En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, la responsabilité de l'employeur envers son salarié est obligatoire de prendre en charge à fin d'améliorer sa santé.

### **3- Sensibilisation à la santé et à la sécurité au travail**

Les employés sont invités à travailler de façon sécuritaire en suivant les règles de prévention des accidents et en évitant de mettre leur sécurité et celle d'autrui en danger.

A leur arrivée en poste, les nouveaux employés doivent recevoir de l'information. « *La tendance des risques indique les besoins en formation, information, procédures, organisation et supervision nécessaires pour prévenir les accidents possibles et potentiels avant qu'ils ne surviennent* »<sup>3</sup>. Concernant les différents ajustements à faire pour que leur poste de travail soit adapté à leurs caractéristiques physiques. En cours d'emploi, il faut inciter les employés à être prudents et à bien entretenir le matériel utilisé, tout comme l'espace de travail.

Des documents informatifs sont mis à la disposition des employés. Ces derniers sont responsables d'en prendre connaissance et de savoir comment les utiliser. On y retrouve notamment le plan d'évacuation d'urgence et le document sur les principes d'ergonomie.

En cas d'accident, l'employé est responsable d'aviser immédiatement son supérieur. Un constat est alors rédigé et une enquête est menée afin de connaître l'origine du problème. Des secouristes sont habituellement formés au sein de l'entreprise. Les employés doivent les connaître et savoir comment les joindre. De plus, une trousse de premiers soins doit être mise à la disposition des employés.

#### **Objectifs des stratégies de santé et sécurité au travail :**

- ✓ Éliminer toutes sources de danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des employés ;
- ✓ Adapter l'environnement de travail des employés à leurs caractéristiques physiques ;

<sup>3</sup> LARBI Mustapha, *Technique de management de la sécurité industrielle*, Edition EL-AMEL, 2010, P.48.

- ✓ Sensibiliser le personnel à maintenir l'aménagement des lieux conforme aux règles de santé et de sécurité et à veiller à la propreté.

### **Les différentes approches pour améliorer les comportements sécurité<sup>4</sup>**

Différentes approches existent pour développer les comportements sécurité. Si elles partagent une même volonté de mieux prendre en compte le rôle de l'homme dans la sécurité, leurs objectifs et les outils utilisés diffèrent.

- ✓ **L'approche médicale : prévenir les risques professionnels**

Son objectif est la préservation de la santé physique et psychologique de l'homme au travail. Ses outils sont la connaissance et la maîtrise des nuisances de l'environnement (bruit, éclairage, températures, poussières et expositions, gestes et postures) sur le poste de travail. Elle s'incarne parfaitement dans les actions des CHSCT et dans la médecine du travail.

- ✓ **L'approche comportementale : améliorer la conformité par l'observation des tâches**

Son objectif est de favoriser les comportements de conformité aux règles de sécurité. L'approche consiste à travailler sur les conséquences des comportements d'une part, en renforçant positivement des comportements sécurité adéquats par le biais d'encouragements et de félicitations et d'autre part, en faisant prendre conscience des conséquences négatives que peut entraîner un comportement à risque. Cette approche est la plus souvent mise en œuvre dans les entreprises industrielles.

- ✓ **L'approche facteur humain : agir sur les situations et non seulement sur les comportements**

Son objectif est d'agir sur l'environnement de travail de façon à l'adapter aux comportements naturels des hommes. Cette approche propose donc des pistes d'action qui s'appuient largement sur les acquis de l'ergonomie, à travers la conception des postes de travail, la limitation des actions inappropriées des opérateurs (amélioration des installations, ergonomie des interfaces hommes/machines, facilité d'utilisation des consignes...), la

---

<sup>4</sup> LIMOUSIN Jean-Pierre, *Guide PME/PMI santé et sécurité au travail*, Edition ACFCI, France, 2007, P.72.

limitation de leur propagation (organisation du travail et des sites) de leurs conséquences (amélioration de la détectabilité des erreurs et de leur correction,...).

✓ **L'approche culture sécurité : développer un climat favorable à la sécurité**

L'approche culture sécurité est la plus globale car elle vise à améliorer l'ensemble des facteurs influençant les comportements sécurité.

Elle vise à agir sur le niveau organisationnel. La culture de sécurité se construit également au niveau des collectifs de travail, c'est-à-dire au niveau de groupes d'individus interdépendants, liés par des pratiques d'entraide et de support, par le partage de savoir-faire et de règles communes constitutifs d'une même identité professionnelle. Si le collectif s'appuie sur des normes internes faisant une grande place à la sécurité, il y a plus de chances que les comportements individuels soient sécuritaires.

**I-- La problématique :**

Le mot de travail dans l'antiquité, éveillait l'idée d'une peine imposée par une sorte fatale, il est spécifiquement réservé aux esclaves, pour Danielle « *le travail est comme une sorte de punition, il est également réservé aux esclaves, il est alors servile et méprisable* »<sup>5</sup>.

Son évolution et notamment avec l'apparition de l'industrialisation, il a acquis une signification positive, synonyme de progrès et de richesse. Dans ce sens Danielle « *Mais l'industrialisation et le développement économique lui donnent une signification positive* »<sup>6</sup>. Par ailleurs, l'homme dans son milieu de travail utilise son effort physique et intellectuel pour produire chose qui l'affronte parfois à des risques et des nuisances sur sa santé, engendré par l'environnement physique comme : l'utilisation des produits dangereux, des machines, des glissements... ou bien engendrés par l'environnement sociale, comme les conflits, l'épuisement professionnel, la concurrence... qui sont des facteurs offensives pour la santé des travailleurs. Dès lors, on constate que « *le travail c'est la peine qu'on prend pour faire une chose ...mais représente aussi un danger* »<sup>7</sup>.

Pour minimiser et si possible supprimer ces dangers ou diminuer la gravité des atteintes qu'ils peuvent produire à la santé des travailleurs, on peut mettre en place des acteurs de préventeurs et de protecteurs pour la sécurité des travailleurs.

D'un côté, la réflexion de la sociologie au travail contribue à améliorer la relation de l'homme au travail et avec ses semblables, afin de tenir un bon accomplissement d'une tâche. D'un autre côté, la sociologie de la santé recherche l'amélioration de la santé des salariés au travail sur le plan biologique, psychologique, professionnel et social. Entre outre, l'ergonomie sert à adapter le travail aux capacités et aux caractéristiques de l'être humain, son rôle est de maintenir le confort et la santé au travail. Le comité d'hygiène et de sécurité veille sur la préservation de l'environnement physique au sein du travail, afin de protéger la santé des salariés et améliorer les conditions du travail. Ainsi, il « *a pour mission essentielle de veiller à la conservation de la santé des salariés, à la prévention des dangers et à l'amélioration des conditions de travail* »<sup>8</sup>. Toute action sur le bien-être au travail incite un rendement des salariés prééminents, Citeau a évoqué à ce propos « *on perçoit mieux*

<sup>5</sup> POTOCKI MALICET Danielle, *Éléments de sociologie du travail et de l'organisation*, Paris, 1997, p. 5.

<sup>6</sup> Ibid. p. 5.

<sup>7</sup> VEIL Claude, *Vulnérabilités au travail*, Edition ERES, Toulouse, 2012, p. 56.

<sup>8</sup> La fonction sécurité, *Guide pour la gestion de la santé, de la sécurité, de la sureté et de l'environnement*, 2<sup>ème</sup> édition CNPP, France, 2012, p. 23.

*aujourd'hui la dichotomie, sous-jacente à toute action sur les conditions de travail, entre la recherche de gains de productivité, grâce notamment à une plus grande souplesse de l'appareil productif, et celle des effets du travail sur le bien être des salariés»<sup>9</sup>.*

Dans l'exercice d'une activité professionnelle, le travailleur produit selon son climat de travail, et son rendement en faisant des récompenses fondées sur le travail exécuté par chaque individu, sa quantité, sa qualité, ou sa pertinence par rapport aux problèmes rencontrés et l'amélioration des conditions de travail.

Par ailleurs, l'entreprise pour qu'elle soit satisfaite du rendement de ses salariés, elle doit mettre en place une politique adéquat au travail, qu'elle recherche un climat professionnel dépourvu de risque, avec l'intégration de la politique d'hygiène et sécurité. Dans ce sens, Peretti JEAN-MARIE a montré que *«les facteurs d'hygiène peuvent être associés à des éléments d'encouragement pour donner une performance satisfaisante. Si ces facteurs manquent dans un milieu de travail, les salariés concernés risquent d'être insatisfaits et de diminuer leur performance.»<sup>10</sup>*

Par conséquence, L'existence d'une cellule d'hygiène et sécurité dans l'entreprise est très important pour les employeurs et les employés, c'est pour cela que nous allons chercher à comprendre quel est l'intérêt de la cellule d'hygiène et sécurité dans les entreprises algérienne ? Et notamment dans l'entreprise CEVITAL ?

En Algérie, La loi n° 85-05 du 16 février 1985 relative à la protection et la promotion de la santé stipule que :

*«Article 1<sup>er</sup>. La présente loi a pour objet de définir les voies et les moyens ayants pour but d'assurer aux travailleurs les meilleurs conditions en matière d'hygiène, de sécurité et de médecine du travail, et de désigner les personnes responsables et organismes employeurs chargés de l'exécution des mesures prescrites.»<sup>11</sup>* Son but de protéger le salarié dans son milieu de travail et d'éliminer les risques au travail. Cette loi impose tous les secteurs d'activités à exécuter.

<sup>9</sup> CITEAU Jean-Pierre, *gestion des ressources humaines*, 4<sup>ème</sup> édition Armand colin, 2002, P.167.

<sup>10</sup> PERETTI Jean-Marie, *ressources humaines et gestion des personnes*, 8e édition Vuibert 2012, P.31.

<sup>11</sup> Journal officiel de la république algérienne, 27 janvier 1988, P. 84.

De ce fait, notre problématique consiste à répondre aux questions suivantes :

Pour avoir un rendement des salariés acceptable, l'entreprise CEVITAL dispose-t-elle d'une politique de motivation au travail, et met-elle en place une formation et des programmes d'hygiène et de sécurité au travail ?

Pour en savoir plus :

- Est-ce que la cellule d'hygiène et sécurité est-elle mise en pratique au niveau de l'entreprise CEVITAL ?
- Est-ce que la motivation des salariés et l'amélioration des conditions de travail sont-elles tributaire à la politique d'hygiène et sécurité dans l'entreprise CEVITAL ?
- Quels sont les moyens utilisés par l'entreprise CEVITAL pour l'amélioration du rendement?

#### **I-5- Les hypothèses :**

« C'est la prédiction des résultats attendus »<sup>12</sup>

« Les hypothèses sont des propositions formulées sur le phénomène étudié qui détermine la pertinence de la recherche »<sup>13</sup>

Pour répondre aux questions ci-dessus, nous avons formulé les hypothèses suivantes :

#### **La première hypothèse :**

- ✓ L'entreprise CEVITAL a pris en considération les mesures d'hygiène et sécurité au milieu du travail afin de préserver la santé des salariés.

#### **La deuxième hypothèse :**

- ✓ La politique d'hygiène et sécurité a contribué à l'amélioration des conditions du travail et à la motivation des salariés.

---

<sup>12</sup> BERTHIER Nicole, *Les techniques d'enquêtes en sciences sociales*, 4<sup>e</sup> édition Armand Colin, Paris, 2010, P.46.

<sup>13</sup> GUIBERT Joël et JUMEL Guy, *Méthodologie des pratiques de terrain en sciences humaines et sociales*, Edition ARMAND COLIN, Paris, 1997, P.3.



**La troisième hypothèse :**

- ✓ L'utilisation de la politique d'hygiène et sécurité est insuffisante pour assurer le rendement des salariés.

**I-6- Définition des concepts clés :**

« Les concepts sont comme des paniers vides à remplir par expérience »<sup>14</sup>.

Les concepts clés l'un des éléments fondamentaux et indispensables pour toute recherche scientifique, c'est pour cela que nous avons défini certains concepts.

Donc, il est utile de présenter quelques concepts liés à notre thème sont :

**3-1- Hygiène au travail :**

Selon la définition du Bureau International du Travail (BIT), l'hygiène du 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 »<sup>15</sup>.

Donc l'hygiène est l'ensemble des pratiques et des mesures appliqués au sein de travail afin d'améliorer la santé des travailleurs et d'améliorer la qualité de la productivité par la salubrité et la propriété des locaux de travail.

Il s'agit des procédures de contrôle et de vérification à prendre en considération par une organisation, afin de préserver la santé des travailleurs contre des facteurs de stress, de risque, de maladies ou de blessures générées par l'environnement externe ou interne à l'organisation comme le bruit, la poussière, les températures extrêmes, les produits dangereux...

**3-2- La sécurité :**

« Est l'ensemble des méthodes ayant pour objet de supprimer, ou du moins minimiser, les conséquences des défaillances ou des incidents, dont un dispositif ou une installation

<sup>14</sup> HATCH Mary Jo, *Théorie des organisations de l'intérêt de perspectives multiples*, Edition De BOECK, Paris, 2000, P.24.

<sup>15</sup> <http://www.preventica.com/hygiène-travail-définition>, consulter le 22-04-2015.

---

peuvent être l'objet, conséquences qui ont un effet destructif sur le personnel, le matériel ou l'environnement ou de l'un ou de l'autre »<sup>16</sup>.

« Protection préventive du salarié contre les risques d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, ainsi que tendance à pérenniser le travailleur contre une perte de son de travail, en rendant moins fréquentes les causes de rupture de contrat de travail »<sup>17</sup>.

La sécurité est l'ensemble des droits (renforcés par la structure juridique) et des objectifs (exemple : santé au travail) individuels ou collectifs à mettre en œuvre face aux risques éminents, engendrés par l'environnement externe ou interne comme incendies, explosions, pollutions...

Cela nécessite plusieurs procédures telles : la prévention des accidents et maladies professionnelles, amélioration des conditions de travail, réglementation, surveillance...

Dès lors, on constate que la sécurité c'est l'ensemble des mesures et des lois qui obligent la protection et la préservation des moyens humains ou matériels d'un événement dangereux.

### **3-3- Risque :**

« Les chances ou probabilité d'occurrence des dommages provenant du danger ».<sup>18</sup>

Le risque est inhérent à la vie de chaque individu et de chaque organisation. De ce fait, chaque entreprise est exposée au cours de sa vie à de multiples risques et dangers, qui touchent à sa survie et sa santé ainsi qu'à la santé de son personnel. C'est pourquoi toute organisation doit mettre en œuvre un système de prévention, de protection et de surveillance afin de réduire leurs intensités et limiter leurs gravités ou leurs conséquences.

### **3-4- Le rendement :**

« Relation entre les variations des quantités produites (output) et les variations des facteurs nécessaires pour les produire (input) »<sup>19</sup>.

---

<sup>16</sup> [http://www.Hygiène et sécurité au travail](http://www.Hygiène_et_sécurité_au_travail), date de consultation le 25/10/2014.

<sup>17</sup> CORNU Gérard, *vocabulaire juridique*, 1<sup>ère</sup> édition, presse universitaire de France, Paris, 1987, p. 752.

<sup>18</sup> LARBI Mustapha, *Op.cit.* P.37.

Donc, le rendement est la quantité de la production donnée par une capacité et un effort d'un salarié qu'il était motivé pour produire davantage.

### 3-5- Salarié :

« Toute personne qui occupe un poste de travail et qui reçoit une partie monétaire de la rémunération »<sup>20</sup>

En effet, tout individu qui exerce une activité professionnelle avec une contrepartie de salaire afin de répondre au besoin de l'entreprise.

### 3-6- Travail :

« Activité rémunérée de l'homme. Terme qui apparaît tardivement dans le vocabulaire. Il a pour origine tripaliare, qui signifie torturer avec le tripalium (instrument formé de trois pieux), origine que l'on retrouve dans le verbe anglais to travel (voyager) »<sup>21</sup>.

On déduit que, le travail est l'effort et l'énergie dépensée par une personne pour réaliser une tâche rémunérée, ou le travail, c'est l'échange entre le salaire et la force du travail.

### 3-7- Motivation :

« Aujourd'hui, dans un sens plus général et plus soucieux d'objectivité, on dira que les motivations sont les forces qui déterminent les actes d'un individu »<sup>22</sup>.

« Motivation au travail est liée à la satisfaction de la concordance entre ce que le sujet attend du travail et ce que le travail est susceptible de lui apporter. La motivation au travail, c'est donc le goût que le sujet a de le faire, la mesure dans laquelle il s'y implique, la persévérance, la continuité de l'effort qu'il consent »<sup>23</sup>.

C'est l'ensemble des facteurs qui influent sur le comportement des salariés, qui sont fournis au travail afin de leur stimuler à produire davantage.

---

<sup>19</sup> ILMAN Med Chérif, *Dictionnaire d'économie et de sciences sociales*, Edition BERTI, Alger, 2009, p. 851.

<sup>20</sup> EDGHOFFER J.R., *Economie d'entreprise (savoir et technique)*, Edition NATHANA, Paris, 1995, p.223.

<sup>21</sup> ILMAN Med Chérif, Op-cit. p.99.

<sup>22</sup> AKOUN André et ANSART Pierre, *Dictionnaire de sociologie*, Edition Le Robert/Seuil, France, 2006, p. 353.

<sup>23</sup> GIFFARD Pierre-Olivier, *Les titres de services facteurs de motivation et d'efficacité*, Edition EYROLLES, Paris, 2012, p.13.

---

**3-8- Conditions de travail :**

« Sont d'une manière générale l'environnement dans lequel les employés vivent sur leur lieu de travail. Elles comprennent la pénibilité et les risques du travail effectué ainsi que l'environnement de travail (bruit, chaleur, exposition à des substances toxiques, les délais de production ou de ventes d'un produit, etc.) »<sup>24</sup>.

Les conditions de travail c'est l'ensemble des contraintes liées au milieu de travail, en vue de produire dans les meilleures conditions, y compris la chaleur, la poussière, des substances toxiques...

**3-9- Entreprise :**

« Est un réseau où des entrepreneurs proposent des produits à des clients, en réalisant cette offre par recours à des travailleurs, en mettant en œuvre des moyens financés d'abord par des propriétaires, ceci dans les conditions où chacun tire avantage des offres qu'il connaissent »<sup>25</sup>.

L'entreprise est un milieu où se déroule les moyens humains et matériaux afin de réaliser un produit, ceci pour satisfaire le consommateur. Donc l'entreprise est un gain pour elle et pour les consommateurs.

---

<sup>24</sup> [http://fr.wikipedia.org/wiki/Conditions de travail](http://fr.wikipedia.org/wiki/Conditions_de_travail), le 18-04-2015.

<sup>25</sup> AKOUN André et ANSART Pierre, Op.cit. P.188.

# **Chapitre II :**

**La cellule  
d'hygiène et sécurité à l'entreprise  
CEVITAL**

## Préambule

Dans ce chapitre, nous allons présenter la cellule d'hygiène et sécurité dans l'entreprise CEVITAL, et son rôle à la préservation de l'entreprise en générale et des salariés en particulier.

### **1- Présentation de la commission paritaire d'hygiène et sécurité :**

Les commissions paritaires d'hygiène et sécurité (CPHS) sont régies par le décret exécutif n° 05. 09 du 08 Janvier 2005 et ce, en application de l'article 23 de la loi 88.07 du 26 Janvier 1988.

La commission paritaire d'hygiène et sécurité dans l'entreprise CEVITAL :

#### **1-1 Composition :**

La commission paritaire d'hygiène et de sécurité de l'entreprise est instituée au sein de l'organisme employeur occupant plus de 9 travailleurs dont la relation de travail est à durée indéterminée. Elle compose de :

- ✓ Trois membres représentant la direction générale de l'entreprise
- ✓ Trois membres représentant les travailleurs de l'entreprise.

Il est utile de préciser que les membres représentant les travailleurs sont désignés par le comité de participation. La CPHSE est présidée par le directeur général de l'entreprise ou son représentant dument mandaté. Le responsable de la structure sécurité de l'entreprise en assumera le secrétariat permanent.

#### **1-2 Périodicité :**

Les membres de la CPHSE sont désignés pour une période de 03 ans, renouvelable.

En cas d'interruption du mandat d'un membre de la CPHSE, il est remplacé dans les mêmes formes.

Il est à préciser que les membres de la CPHSE sont choisis en raison de leur qualification ou de leur expérience en matière de sécurité de l'entreprise.

Elle se réunit, en session ordinaire au moins une fois par trimestre, elle peut aussi se réunir, à la demande des membres représentant les travailleurs et/ou du médecin de travail de l'entreprise, et ces réunions se tiennent, sur les lieux de travail.

### **1-3 Procès-verbaux :**

Les procès-verbaux de la CPHSE, ainsi que les rapports établis par elle-même, sont consignés sur le registre hygiène, sécurité et médecine de travail. Ce registre, ainsi que celui des accidents de travaux et statistiques y afférentes sont tenus à la disposition de l'inspecteur du travail territorialement compétent ou de tout corps d'inspection et de contrôle légalement habilité. Les autres règles de fonctionnement des commissions d'entreprise sont fixées par leur règlement intérieur établi dans les huit (8) jours qui suivent leur installation.

### **1-4- Le rôle de la commission paritaire d'hygiène et sécurité :**

- ✓ Participer à l'élaboration de la politique générale de l'organisme employeur en matière d'hygiène et de sécurité.
- ✓ Examiner et participer à l'élaboration, au suivi, et au contrôle des programmes annuels ou pluriannuels de prévention des risques professionnels établis au sein de l'organisme employeur.
- ✓ Organiser des séminaires, rencontres et stages à l'intention des membres des commissions d'unité.
- ✓ Réunir toute information et toute documentation de nature à contribuer au développement et au renforcement de l'hygiène, de la sécurité et de la médecine du travail dans l'entreprise.
- ✓ Etablir des statistiques sur les accidents du travail et les maladies professionnelles au niveau de l'entreprise.
- ✓ Etablir un rapport annuel d'activités qu'elle soumet au responsable de l'organisme employeur, elle en adresse une copie à l'inspecteur du travail territorialement compétent.

### **2- Plan d'organisation interne(POI) :**

Le plan d'organisation interne est un plan d'urgence qui définit l'organisation des secours et de l'intervention en cas d'accident majeur, au sein de l'entreprise. Il permet de se préparer efficacement d'une situation de crise et surtout d'abstenir des situations inattendues.

Ce plan vise à préserver à la fois les travailleurs, les matériels et les infrastructures de l'entreprise, donc c'est un outil d'aide à la gestion de crise.

### **2-1- Objectifs de POI :**

Les objectifs du ce plan sont :

- ✓ Assurer la sécurité des employés, des intervenants externes et du public
- ✓ Réduire les risques de dommage matériels et les impacts sur l'environnement en cas d'accident
- ✓ Planifier les procédures d'urgence afin de minimiser les temps et les coûts Intervention et de rétablissement
- ✓ Définir les responsabilités des employés et des intervenants externes dans la planification et l'exécution des interventions d'urgence.

### **2-2- Portée du plan OI :**

Une urgence est définie comme étant une situation qui peut mettre des vies en péril, endommager la propriété ou l'environnement ou encore atteinte à la sécurité publique. Un déversement de produits chimiques, un incendie, une explosion, sont des exemples des situations d'urgence.

Le plan OI s'adresse à tout employé, client et tout visiteur. Le personnel de complexe est responsable de la sécurité des visiteurs, des clients et fournisseurs, lesquels ne sont pas nécessairement familiers avec le plan d'OI.

### **3-3- Définition des niveaux d'urgence :**

#### **A- Niveau d'urgence 1 :**

C'est une situation d'urgence qui peut être contrôlée avec les équipements et le personnel disponible à CEVITAL. Elle n'a pas d'effet sur les opérations et elle n'a pas de répercussions sur l'environnement.

Des situations typiques d'un niveau d'urgence 1 sont :

- ✓ Un déversement mineur d'un produit chimique
- ✓ Un incendie mineur de produits inflammables.



**B-Niveau d'urgence 2 :**

C'est une situation d'urgence qui ne peut pas être contrôlée avec les équipements et le personnel disponible à CEVITAL. Elle constitue un danger pour la sécurité du personnel et des installations et peut avoir un impact à l'extérieur du site. De l'aide extérieure peut être nécessaire pour contrôler la situation d'urgence.

Des situations typiques d'un niveau d'urgence 2 sont :

- ✓ Un déversement majeur d'un produit chimique
- ✓ Un incendie ou explosion qui affecte plus d'un équipement de production
- ✓ Un incendie localisé qui risque de se propager
- ✓ Une fuite importante de gaz naturel
- ✓ Une alerte à la bombe

**2-4- Les modules du plan d'organisation interne**

Il comprend cinq modules :

**✓ Secours et sauvetage**

Il est placé sous l'autorité du responsable du module secours et sauvetage. Il assure toutes les opérations de recherches.

**✓ Soins et évacuation**

Il est chargé d'assurer toutes les opérations liées à la santé, notamment de prendre en charge toutes les mesures de premières soins et d'évacuation vers l'infirmerie ou les centres hospitaliers.

**✓ Matériels et équipements divers**

Il est chargé de fournir des moyens humains et matériels pour l'évacuation et le déplacement des matières.

**✓ Transmissions et Liaisons**

Il est chargé de munir le dispositif d'organisation des secours en moyens de liaison et de transmission.

### ✓ **Transport**

Sa mission est de pourvoir le dispositif de secours en moyens de transport.

## **2-5- Organisation de secours**

Le commandement de l'organisation des secours est sous l'autorité du chef d'unité assisté par le responsable de la structure de sécurité.

### **2-5-1- Plan d'intervention**

Les caractéristiques de ce plan définies par la norme NF S 60.303 relative aux plans et consignes de protection contre l'incendie. Cette norme met en relief, entre autres :

- ✓ Représentation au minimum le sol, le rez-de-chaussée ou l'étage courant de l'établissement.
- ✓ Les dégagements et cloisonnement principaux.
- ✓ L'emplacement des divers locaux techniques et autres locaux à risques particuliers.
- ✓ Les dispositifs et commandes de sécurité.
- ✓ Les organes de coupures des sources d'énergie et de fluides.
- ✓ Les moyens d'extinction fixes, mobiles et d'alarme.

### **2-5-2- Plan d'évacuation**

Etablissement d'un plan d'évacuation, pour chaque niveau avec un point de regroupement, clairement défini et identifié.

Lorsque l'évacuation est annoncée, tous les employés doivent se déplacer vers le point de rassemblement extérieur. L'évacuation complète est autorisée par une des personnes suivantes :

- ✓ Le directeur des secours
- ✓ Le responsable de lutte et sauvetage
- ✓ Le conseiller prévention ou le chef de quart d'intervention.

## **2-6 Consignes**

### **2-6-1- Consigne de secours incendie**

Cette consigne doit être affichée près de la centrale incendie, rappelant les actions à effectuer comme les numéros d'urgence à appeler, le message à transmettre, ou d'utiliser l'alarme soit manuel ou automatique.

### **2-6-2- Consigne d'alerte de secours**

Mettre en place tous les moyens de signalisation et de les utiliser sans difficulté et rapidement.

### **2-6-3- Consigne de sécurité incendie**

Cette consigne de sécurité doit indiquer :

- ✓ Le matériel d'incendie et de secours qui se trouve à l'intérieur du local.
- ✓ Les personnes chargées de mettre en action ce matériel.
- ✓ Les moyens d'alerte pour avertir les institutions compétentes.

### **2-6-4- Consigne d'évacuation**

Cette consigne doit désigner :

- ✓ Un schéma de chaque milieu pour le suivre afin de sortir facilement.
- ✓ Les chemins d'accès doivent être parfaitement signalés.

### **2-6-5- Consigne particulière**

Il est obligatoirement d'interrompre des énergies en cas d'existence d'un sinistre tel que le gaz, et l'électricité.

## **2-7- Le plan d'action**

1- des réceptions de l'alerte (niveau2) par la cellule de la sécurité de l'unité simultanément :

- ✓ Mettre en œuvre les moyens de première intervention de l'unité conformément au plan parcellaire du point concerné par le sinistre
- ✓ Mettre en œuvre le plan d'alerte

2- Consulter :

- ✓ Le plan de situation
- ✓ Le plan de masse
- ✓ Le plan parcellaire du point concerné

3- Appliquer les mesures d'urgence particulières et les mesures d'urgences spécifiques au point affecté par le sinistre

4- Mettre en application le plan des mouvements :

- ✓ Evacuation des personnes
- ✓ Circulation des moyens d'intervention

5- Mettre en place le poste de commandement

6- Prendre les dispositions pour l'accueil des secours extérieurs de l'unité

7- Appliquer la marche générale des Operations :

- ✓ Reconnaissance et évacuation
- ✓ Sauvetage des vies humaines
- ✓ Evacuation des victimes
- ✓ Préservation des biens en isolant le point sinistré pour éviter la propagation du sinistre
- ✓ Action sur le sinistre par les moyens et méthodes appropriées jusqu'à sa maîtrise
- ✓ Surveillance et déblaiement

8- Enquête et évaluation des dégâts :

- ✓ Causes
- ✓ Origines
- ✓ Conséquences
- ✓ Recommandations
- ✓ Sanctions

9- remise en état installations.

### **3- Organisation et rôles des intervenants :**

#### **3-1- Intervenants internes :**

Le bon déroulement d'un plan OI est assuré par une organisation efficace des intervenants internes et une définition claire du rôle de chacun. Le personnel clé des mesures d'intervention au complexe de CEVITAL doit pouvoir rejoindre en tout temps. Une liste comprenant les numéros de téléphone et adresse des intervenants est établie et maintenue à jour au niveau du poste de commandement.

#### **3-2- Intervenants externes :**

##### **3-2-1- Protection civile de la ville de Bejaia**

L'intervention de la protection civile est dirigée par le chef des pompiers, ce dernier :

- ✓ Participe à l'établissement des mesures de sécurité
- ✓ Déclenche alerte générale au besoin et communique avec les autres services des incendies
- ✓ Informe la population des actions opérationnelles et techniques

##### **3-2-2- Service de police**

- ✓ Etablir un périmètre de sécurité
- ✓ Assure le contrôle de l'accès au sinistre de la sécurité des voies de circulation
- ✓ Guide les citoyens et les travailleurs vers les vois d'évacuation

##### **3-2-3- Service sociaux et de santé**

Ces organismes fournissent les services d'ambulance, les soins curatifs ainsi que les conseils médicaux requis.

### **4- La conduite à tenir en cas :**

#### **4-1- Accident de travail**

Les premiers soins doivent être administrés seulement par le personnel adéquatement entraîné. Dans les cas graves, on doit aller chercher de l'aide professionnelle le plus rapidement possible. Lors d'un accident de travail, le chef de groupe :

- ✓ Avise le plus vite possible le service de sécurité

- ✓ Demande l'ambulance si nécessaire
- ✓ Mettre quelqu'un pour surveiller l'accidenté, diriger les équipes de secours sur les lieux de l'accident

#### **4-2-Incendie:**

Les équipements de procédé sont arrêtés à partir de la salle de contrôle

- ✓ Les incendies sont combattus sous le vent, ce qui permet d'augmenter la portée des agents d'extinction et de minimiser l'exposition à la fumée
- ✓ Les équipements mobiles à proximité doivent être enlevés si possible
- ✓ Les équipements à proximité susceptible de propager l'incendie doivent être refroidis
- ✓ Le port de vêtements de protection et d'appareils de protection respiratoire est obligatoire.

#### **4-3- Explosions :**

Les explosions constituent l'un des dangers les plus graves auquel le personnel est exposé au cours des opérations. On ne combat pas une explosion, car ses effets sont instantanés, mais on doit s'efforcer de la prévenir en supprimant ou en combattant les causes qui peuvent la produire.

Lorsqu'une explosion est à craindre, on prendra les mesures suivantes :

- ✓ Eloigner les curieux et les personnes inutiles
- ✓ Supprimer tout foyer, flamme, possibilité de formation d'étincelle par manipulation d'appareil électrique, choc ou friction
- ✓ Ventiler pour éviter la formation d'un mélange détonant
- ✓ Refroidir les tubes de gaz comprimés ou liquéfiés
- ✓ Connaître les mesures à prendre pour les feux hors catégorie (produits chimiques et certains métaux).

### **5- Démarche de prévention**

#### **5-1- Éviter les risques**

Supprimer le danger ou l'exposition à celui-ci.

**5-2- Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités**

Apprécier leur nature et leur importance afin de déterminer les actions à mener pour assurer la sécurité et garantir la santé des travailleurs.

**5-3- Combattre les risques à la source**

Intégrer la prévention le plus en amont possible, notamment dès la conception des lieux de travail, des équipements ou des modes opératoires.

**5-4- Adapter le travail à l'homme**

Concevoir les postes de travail et choisir les équipements, les méthodes de travail et de production pour limiter notamment le travail monotone, cadencé ou pénible. Par exemple, la phase d'évaluation des risques peut permettre de repérer des plans de travail d'une hauteur inadaptée pour les salariés (entraînant des contraintes importantes et des efforts inutiles). Ce plan peut être surélevé ou abaissé pour diminuer le risque d'atteintes ostéo-articulaires.

**5-5- Tenir compte de l'évolution de la technique**

Assurer une veille pour mettre en place des moyens de prévention en phase avec les évolutions techniques et organisationnelles.

**5-6- Remplacer ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas ou par ce qui l'est moins**

Éviter l'utilisation de procédés ou de produits dangereux lorsqu'un même résultat peut être obtenu avec une méthode présentant des dangers moindres (le remplacement d'un produit cancérigène par un produit moins nocif).

**5-7- Planifier la prévention**

Intégrer dans un ensemble cohérent la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'environnement. En cas d'intervention de plusieurs entreprises sur un même lieu, organiser la prévention en commun.

**5-8- Prendre des mesures de protection collective**

L'employeur doit donner la priorité aux mesures de protection collective. L'utilisation des équipements de protection individuelle intervient uniquement en complément des protections collectives si elles se révèlent insuffisantes.

**5-9- Donner les instructions appropriées aux travailleurs**

Donner aux salariés les informations nécessaires à l'exécution de leurs tâches dans des conditions de sécurité optimales. Il s'agit notamment de leur fournir les éléments nécessaires à la bonne compréhension des risques encourus et ainsi de les associer à la démarche de prévention.

**6- Liste des points-clefs pour l'évaluation et la prévention des risques****6-1- Eclairage**

- ✓ Eviter la fatigue visuelle
- ✓ Priorité à l'éclairage naturel, valeurs minimales d'éclairement de référence
- ✓ Dispositions contre l'éblouissement

**6-2- Prévention des risques dus au bruit**

- ✓ Diminuer les niveaux de bruit
- ✓ Contrôle le bruit que les salariés concernés à l'exposition
- ✓ Prévention technique collective et protection individuelle
- ✓ Surveillance médicale des salariés exposés au niveau sonore important
- ✓ Information et formation des salariés exposés à la sonore
- ✓ Mesures de prévention en matière d'aménagement des locaux

**6-3- Ambiance thermique**

- ✓ Température convenable en relation avec des conditions de travail et des locaux
- ✓ Mis en place des moyens qui ajustent la température
- ✓ Equipements de protection individuelle adaptée



**6-4- Aération, ventilation**

- ✓ Garantir un air pur
- ✓ Elimination des polluants
- ✓ Installation de ventilateurs qui absorbent les polluants
- ✓ Installation de Fly-killer

**6-5- Substances dangereuses**

- ✓ Information sur les substances dangereuses
- ✓ Etiquetage des substances pour signaler leur danger
- ✓ Equipements de protection individuelle adaptés

**6-6- Machines et engins de levage**

- ✓ Vérifications périodiques des équipements
- ✓ Maintien en état de conformité

**6-7- Electricité**

- ✓ Protection contre les contacts directs et indirects
- ✓ Maintenance des équipements de l'électricité

**7- Définition de risques et dangers identifiés :****A- Famille environnement :****1- Déversement Eau- sol**

Lorsque ces produits en question (liquides), s'écoulent dans le sol.

**2- Émanation dans l'air**

Des rejets de gaz et de vapeur dans l'air atmosphérique.

**3- Les odeurs**

Sont dues à une multitude de molécules différentes, en concentration très faible, mélangées à l'air que nous respirons.

**B- Famille mécanique :****1- Projection d'objet**

En cas de rupture d'un réservoir pour un liquide par exemple ou fuite d'une conduite de vapeur soumise à pression, etc....

**2- Entraînement**

Les membres du corps, les cheveux longs, certains habillements du type cravate, ceinture, manches trop longues peuvent être entraînés dans les mouvements d'arbres, de courroie, de mandrins et de tous genres.

**3- Écrasement**

Le mouvement transversal ou en oscillation d'une partie d'une machine (telle que la table d'une machine-outil) par rapport à une structure fixe peut provoquer des écrasements par choc.

**4- Sectionnement**

Coupure accidentelle de quelque chose (un câble).

**5- Cisaillement**

Entaille d'un corps qui a été soumis à des forces de direction opposées (Cisaillement d'une vis).

**6- Collision**

Le choc entre deux objets.

**7- Coincement**

Les membres (parfois tout le corps) peuvent être coincés entre deux pièces en mouvement l'une par rapport à l'autre ou dans un mouvement de fermeture.

**8- Coupure ou piqûre par manipulation d'objet (outil à main)**

Lésion provoquée par coupure en manipulant une pince.

## 9- Chute d'objet

Chute d'un marteau situé à une hauteur élevée par rapport au sol, pouvant engendrer un risque potentiel.

### C- Famille sécurité :

#### 1- Explosion

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

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

#### 2- Incendie

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

#### 3- Heurt

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

#### 4- Trébuchement

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

**5- Chute de plein pied**

Perte d'équilibre sur un sol de même niveau.

**6- Chute en hauteur**

Chute d'une hauteur au moins de 03 mètres.

**7- Électrisation**

Action de développer des charges électriques sur un corps.

**8- Électrocution**

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

**9- Gelure**

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

**10- Brûlure**

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

**11- Agression**

En psychologie, selon une définition récente et relativement consensuelle, le terme d'agression recouvre toute forme de comportement ayant pour but d'infliger un dommage à un autre organisme vivant lorsque ce dernier est motivé par le désir de ne pas subir un traitement pareil. (Agression par les produits chimique ou par un organisme vivant)

**12- Asphyxie**

C'est un terme médical signifiant l'arrêt plus ou moins long de la circulation d'oxygène dans un corps. Sans action extérieure, l'asphyxie va rapidement mener à l'inconscience puis à la mort. L'asphyxie de l'humain est une urgence médicale.

**13- Lésions oculaires**

Blessures des yeux parfois irréversibles.

**14- Implosion**

Est l'inverse de l'explosion. Elle se produit lorsque la pression externe à un objet est plus grande que celle à l'intérieur et que cette différence est assez grande pour briser la résistance mécanique de ce dernier. Elle se produit soudainement au point de rupture de la résistance et projette les débris vers l'intérieur de l'objet.

**15- Inhalation**

C'est l'absorption par les voies respiratoires certaines substances sous forme de gaz, de microgouttelettes ou de poudre en suspension.

**D- Famille ergonomique :****1- Geste et posture**

Geste et position de travail remplis quotidiennement par le travailleur, (levage et manutention).

**2- Déplacement**

Les séquences et les mouvements effectués par le travailleur, lorsque ce dernier remplit ces tâches.

**3- Charge mentale**

Exposition à un écran cathodique, Tableau synoptique etc...

**4- Charge sensorielle**

Conditions de travail relatives aux nuisances physico- sensorielles (Éclairage, sonore, vibrations).

**5- Fatigue visuel**

La fatigue visuelle est provoquée par la mise au point de plus en plus difficile de l'œil sous l'effet de la fatigue surtout en fin de journée après avoir travaillé devant un écran pendant plusieurs heures d'affilée .

**6- Troubles musculo-squelettiques(TMS)**

Les troubles musculo-squelettiques sont provoqués par le travail sur écran qui impose une posture statique pendant de longues périodes.

**Synthèse**

Durant ce chapitre, nous avons connu la commission d'hygiène et sécurité dans l'entreprise CEVITAL et son fonctionnement à l'entreprise, qu'elle a entamé un plan d'hygiène et sécurité afin de préserver l'organisme.

**Chapitre IV :**  
**La santé, la motivation et le rendement**  
**des salariés**

**Préambule**

Dans ce chapitre nous allons présenter la cellule d'hygiène et sécurité au travail, la motivation des salariés dans les organisations, afin d'améliorer le rendement.

Pour atteindre ses objectifs, toute entreprise doit veiller sur la protection de ses salariés pour une meilleure qualité de vie au travail. Dans cette optique, il est nécessaire de faire face au risque afin d'entretenir la motivation de l'ensemble du personnel. Pour ce faire, il faut donc s'interroger sur les méthodes adéquates pour créer l'implication de chacun.

Ainsi, de nombreuses méthodes existent et sont destinées à motiver les salariés. Pourtant, la motivation résulte d'un processus complexe qui met en jeu les caractéristiques individuelles, les conditions propres à l'environnement du travail et l'interaction entre ces deux éléments.

**IV-1- La santé au travail<sup>1</sup>**

Parmi les objectifs de la santé publique est la santé au travail. La santé au travail vise à s'occuper de l'environnement physique, mental et social de manière à ce qu'il soit optimum pour la santé et le bien-être des salariés.

Elle vise la protection, la prévention, l'amélioration des conditions de travail et par conséquent, l'amélioration du fonctionnement et de la performance de l'entreprise. Chose qui engendre la préservation de la santé de l'entreprise. Et parmi les pratiques de la santé au travail, la cellule d'hygiène et sécurité joue un rôle très important dans la mesure elle vise à identifier et évaluer les facteurs de risque professionnels qui nuisent à la santé des travailleurs.

**1. La cellule d'hygiène et sécurité au travail**

Née dans les pays anglo-saxons principalement au début du 20<sup>ème</sup> siècle, l'hygiène du travail s'est progressivement imposée comme étant une des disciplines essentielles de la santé au travail.

L'hygiène du travail s'occupe de la prévention des risques chroniques pour la santé. Elle vise à évaluer, identifier et analyser les facteurs de risques dans le domaine du travail.

---

<sup>1</sup> *Introduction à l'hygiène du travail*, un support de formation, world health organization, Suisse.

[www.who.int/occupational\\_health/.../hygienedutravail131107.pdf](http://www.who.int/occupational_health/.../hygienedutravail131107.pdf). Consulter le 22/02/2015.pp 17/21.)



Elle a été prise en charge au départ par la médecine du travail ou la sécurité de travail et l'ergonomie.

### **2. la médecine du travail :**

Se focalise sur l'étude de l'aspect physique, mental et social de l'homme au travail.

### **3. L'ergonomie :**

est la recherche de l'adéquation entre les moyens de travail et les capacités des travailleurs afin de réaliser le maximum de confort, de sécurité et d'efficacité, ainsi « la recherche d'une complémentarité entre les trois notions (profession, culture et législation) dans l'expérimentation de la pratique ergonomique, l'employeur ou les responsables hiérarchiques sont sollicités à mettre en place un système de conformité relationnelle entre le salarié et sa machine ou entre celui et son outil de travail ; ceci afin d'éviter la fragilisation des membres de son corps, souvent soumis à la nature de la position physique, à la monotonie et à l'aliénation gestuelle de l'action, exécutée dans un environnement professionnel rarement en conformité »<sup>2</sup>

Mais grâce à plusieurs recherches elle est devenue un domaine bien particulier qui veille sur la protection, l'identification et l'évaluation des facteurs et des contraintes qui peuvent nuire à la santé des travailleurs. Dès lors, l'hygiéniste du travail occupe une place privilégiée dans l'entreprise. Son objectif est englobe celui du médecin du travail, puisqu'il vise à maintenir les travailleurs en parfaite santé, dans un environnement professionnel ne présentant pas de risques inacceptables, ainsi que celui de l'ergonomie.

Malgré ces progrès, la cellule d'hygiène et sécurité s'est affronté avec des difficultés de reconnaissance et d'application. Or, avec la complexité du contexte présent engendré par l'effet de mondialisation, de développement des nouvelles technologies de nouveaux problèmes sont apparus, chose qui nécessite des recherches et des pratiques afin de les maîtriser et limiter leurs risques sur la santé de travailleurs. C'est à partir de là que, la cellule d'hygiène et sécurité commence à gagner le terrain dans les entreprises, dans leur mission consiste à minimiser et évaluer les risques et les dangers particuliers, telles que :

- Des travaux exposés aux risques de produits chimiques,

---

<sup>2</sup> BERRETIMA Abdel-Halim, *Ergonomie : l'entreprise algérienne à l'épreuve de l'expérimentation*, IN : les actes de la conférence internationale : *l'ergonomie et son rôle dans la prévention et le développement dans les pays en voie de développement*, Université d'Alger 2, 2012. P 129.

- De la fabrication de plâtre, chaux et ciment,
- Des travaux avec des déchets spéciaux ou industriels,
- Des substances allergènes.
- Des substances radioactives et autres rayonnements ionisants,
- Des radiations non ionisantes,
- Des hautes ou basses températures,
- Des fortes vibrations,
- Du bruit...

#### 4. Le risque au travail :<sup>3</sup>

La santé au travail devrait, en principe, garantir des conditions d'hygiène et de sécurité convenable pour le bon fonctionnement de l'entreprise. Pour ce faire, il est nécessaire de déterminer les risques possible, les situations dangereuses, « La liste utilisée regroupe les sources de danger associées à des énergies (mécanique, physique, chimique, électrique, biologique, feu) ainsi que les nuisances relatives à l'environnement du poste de travail ou à l'activité (aménagement du poste de travail, bâtiment, horaires, charge physique, charge mentale,...) ».

La fonction d'évaluation des risques doit comporter les données suivantes:

1. Les informations sur les composants des produits ;
2. La description des premiers secours à porter en cas d'urgence;
3. Les mesures de lutte contre l'incendie;
4. Les mesures à prendre en cas de dispersion accidentelle;
5. Les précautions de stockage, d'emploi et de manipulation;
6. Les procédures de contrôle de l'exposition des travailleurs et les caractéristiques des équipements de protection individuelle adéquats;
7. Les propriétés physico-chimiques;
8. La stabilité du produit et sa réactivité;
9. Les informations toxicologiques;
10. Les informations écologiques;
11. Des informations sur les possibilités d'élimination des déchets;
12. Les informations relatives au transport;

<sup>3</sup> Introduction à l'hygiène du travail, Op. Cit. p 35.

13. Les dispositions réglementaires relatives en particulier au classement et à l'étiquetage du produit;
14. Toutes autres informations disponibles pouvant contribuer à la sécurité ou à la santé des travailleurs et à la protection de l'environnement.

En effet, le risque au travail est une réalité qui accompagne le fonctionnement de toute organisation. C'est pourquoi Beck parle du processus de globalisation du risque, qui engendre des conséquences inéluctables pour l'organisation du travail. Pour lui, les sociétés contemporaines sont donc caractérisées par l'incertitude, les paradoxes et les risques permanents. L'objectif de Beck consiste à rétablir les règles collectives du "vivre ensemble" en l'absence du risque. D'après Beck, la société actuelle ne permet pas la stabilité. Elle se base plutôt sur la compétition, le chômage de longue durée et de l'imprévisibilité des risques. A ce propos, il affirme qu' « Au XIX<sup>e</sup> siècle pour lutter contre la pénurie, les hommes ont dû créer des richesses mais en créant ces richesses ils ont aussi créé des risques, ce qui permet de dire qu'il est difficile de lutter contre les risques car ils sont invisibles alors qu'ils naissent la plupart du temps lors de la lutte contre la pénurie qui, elle, est quelque chose de bien réelle »<sup>4</sup>

#### **IV-2- La motivation au travail :**

La notion de motivation recouvre un champ d'analyse divers, c'est pourquoi, on limite sa conception dans notre recherche à la motivation des travailleurs dans une entreprise engendrée entre autre, par la cellule d'hygiène et sécurité qui recherche l'amélioration de la santé des travailleurs pour les motivé à travailler d'avantage et éviter les conflits, l'absentéisme, les accidents de travail... et par conséquence, améliorer la santé de l'entreprise et augmenter le rendement.

Parmi les principales théories de motivation :

##### **1. George Elton Mayo (1880-1949)**

Elton Mayo est un professeur de psychologie industrielle à Harvard, il s'intéresse à la question de la répétition des tâches et ses conséquences sur l'homme. Mayo a publié un ouvrage en 1933 « The social problems of an industrial civilization ».

---

<sup>4</sup> BECK Ulrich, *la société du risque*, Chaire DSO, Cours OR02 : organisations modèles et représentations, 2004-2005, p02.mip-ms.cnam.fr/servlet/com.univ.collaboratif.utils.LectureFichiergw? ID. consulter le 15/03/2015.

Une première recherche faite par une compagnie à Western Electric de Chicago, sur l'amélioration de l'éclairage sur la production ouvrière au travail, les effets de l'éclairage contribuent à l'augmentation de la productivité mais les responsables de l'expérience considèrent que les facteurs de l'augmentation ne sont pas des facteurs physiologiques. Ces responsables font appel à Elton Mayo qui était connu pour ses travaux sur la fatigue.

Mayon et son équipe font une nouvelle expérience à Cicéron prêt à l'usine de Hawthorne sur la fatigue, l'intérêt du travail, les effets de l'introduction de pause et la transformation des conditions de travail. Après avoir observé l'influence des relations de travail sur la qualité de la production, sans arriver à une interprétation satisfaisante. La direction générale de l'usine décide de continuer la recherche.

Une deuxième recherche était réalisée sur d'autre vague, plus de 1600 entretiens auprès d'employés, ces entretiens montrent l'importance des opinions du personnel. Les chercheurs distinguent deux dimensions au travail :

- 1- Système formel d'organisation du travail par le bureau des méthodes.
- 2- système informel constitué par les sentiments, les attitudes et les relations entre les membres du personnel. Le système informel conduit à une troisième phase d'investigations.

L'expérience qui faite à « effet Hawthorne » qui est une réaction positive du groupe de travail, qui résulte de l'accroissement de la productivité par des facteurs psychosociologiques en situation au travail et l'attention aux relations humaines.

## **2. Théorie d'Abraham Maslow (1908-1970) :**

Abraham Maslow est un psychologue, l'un des premiers théoriciens à s'intéresser à la motivation de l'homme au travail, il publie un ouvrage qui s'intitulé : « motivation and personality ». Il est connu par son pyramide des besoins humains.

Il est distingué 5 niveaux de besoins hiérarchisés :

**Niveau 1 : Besoins physiologiques :** ces besoins sont directement liés à la survie des individus, se nourrir, se loger.

**Niveau 2 : Besoins de sécurité :** sécurité physique, sécurité de l'emploi, donc il se vise sur la protection au travail.

**Niveau 3 : Besoins sociaux, d'appartenance, d'affection :** besoin de s'identifier à un groupe, d'être reconnu par les autres et besoin de socialisation.

**Niveau 4 : Besoins d'estime et de reconnaissance :** recherche d'un statut, autonomie, être respecté, être reconnu.

**Niveau 5 : Besoin d'accomplissement personnel :** réaliser tout ce dont on est capable, s'épanouir dans son travail, besoin de responsabilisation.

Abraham Maslow met l'accent sur l'analyse des besoins de l'homme pour mieux comprendre ce qu'il cherche à travers son activité professionnelle. Maslow a schématisé la hiérarchie des besoins à l'intérieur d'une pyramide à cinq paliers. Selon lui, la satisfaction d'un besoin ne peut être réalisée que si les besoins de niveau inférieur sont eux-mêmes satisfaits. Ainsi, un individu ne peut se sentir en sécurité que si les besoins de niveaux inférieurs sont eux-mêmes satisfaits.

### 3. La théorie ERD d'Alderfer<sup>5</sup> :

En 1969, Alderfer développe une seconde théorie des besoins. Alderfer suggère que la motivation de l'individu est provoquée par une force interne.

Cette théorie propose de satisfaire trois types de besoins :

- ✓ **Les besoins d'existence (E) :** ensemble des besoins matériels y compris la recherche de la sécurité, des conditions de travail et aussi besoin de salaire ;
- ✓ **Les besoins de rapports sociaux (R) :** ensembles des besoins sociaux, avoir des liens sociaux avec des personnes importantes pour soi ;
- ✓ **Les besoins de développement personnel :** besoins de se développer et notamment de développer et d'utiliser les compétences.

### 4. Hackman et Oldham

Ils ont proposé une liste de caractéristiques du travail sur lesquelles il serait possible d'agir pour influencer la motivation. Cette liste comprend cinq dimensions suivantes :

- ✓ **La variété :** la variété des tâches ainsi que la diversité des aptitudes et des compétences qu'elles requièrent, pour lutter contre l'ennui qui né de la monotonie ;

---

<sup>5</sup> LEVY-LEBOYER Claude, *La motivation des entreprises, Modèles et stratégies*, Edition d'Organisation, Paris, 2003.P.41.

- ✓ **L'identité de la tâche** : c'est la possibilité d'identifier le résultat de la tâche pour le produit soit identifiable :
- ✓ **Sa signification** : l'identité de la tâche soit claire, les informations et les témoignages qui démontrent la valeur sociale du travail accompli ;
- ✓ **L'autonomie** : la personne qui travail doit être indépendant et libre, ses possibilités de décider du choix des procédures à utiliser de leur organisation mais doit respecter les objectifs qui lui ont assignés ;
- ✓ **L'information sur le travail effectué** : doit avoir des informations faciles et précises à comprendre une tâche à réaliser suffisamment fréquentes sur la qualité et la quantité du travail effectué.

### **IV-3- le rendement au travail**

#### **1. Le rendement :**

Évaluer le rendement, c'est analyser la performance du personnel en misant sur le maintien de la satisfaction au travail tout en favorisant la progression professionnelle et personnelle. Avant tout, le gestionnaire et l'employé doivent s'entendre sur les normes de rendement et les critères d'appréciation. Ces derniers sont définis de façon claire et réaliste dans la première phase du processus d'évaluation afin de pouvoir obtenir une appréciation fidèle. Il est conseillé de faire participer l'employé à son évaluation de rendement et ce, dès la première phase du processus. Parmi les théories qui visent l'augmentation du rendement sans prendre en considération la motivation des salariés est :

#### **Taylor (1856 - 1915)**

Du fait de son expérience personnelle, il constate dans les ateliers ce qu'il nomme la "flânerie systématique" des ouvriers. D'après lui, ce freinage de la production ne résulte ni de la paresse, ni de stratégies, mais tout simplement d'une mauvaise organisation du travail par les directions d'entreprise. En l'absence de procédures formalisées de formation aux postes de travail, les ouvriers apprennent à travailler "sur le tas" en regardant faire les autres.

Il observe notamment une tendance des ouvriers à l'aligner sur le rythme des collègues les moins productifs. Il reconnaît volontiers que les ouvriers ont de bonnes raisons de limiter leurs efforts au travail (par souci de préservation de leur santé et de sauvegarder le plus grand nombre d'emplois (plus ils prennent du temps à produire, plus il faut embaucher pour maintenir la production)). Mais il est nettement moins compréhensif à l'égard de

l'encadrement et de la direction des entreprises qui témoignent, d'après lui, d'un manque évident de professionnalisme.

Taylor propose avant tout de créer un modèle scientifique de management, à partir d'une double division du travail:

- ✓ **Une division horizontale:** décomposer le processus de production en une suite de tâches simples à confier à un ouvrier spécialisé. L'objectif préalable consiste à définir la manière la plus efficace de découper le travail;
- ✓ **Une division verticale:** stricte distinction entre les tâches de conception du travail, de formation et d'exécution. Les ingénieurs sont responsables de la conception de la division du travail et de la formation des ouvriers exécutants.

### **Henry Ford (1863-1947) :**<sup>6</sup>

Dans la lignée directe des recommandations de l'organisation scientifique du travail, Ford a développé la spécialisation et la parcellisation des tâches. Tout d'abord, elle permet de contrôler l'adhésion des ouvriers à la spécialisation et parcellisation des tâches, en réorganisant l'emplacement des ouvriers en fonction des gestes répétitifs qu'ils auront à effectuer. Deuxièmement, elle supprime les déplacements de matériels et de personnes dans l'usine et limite des contacts entre ouvriers pendant les heures de travail. Troisièmement, elle permet de soumettre les ouvriers aux rythmes de production imposés par le défilement des produits devant eux. Néanmoins, ce mode de production ne présente pas que des avantages. Les usines Ford sont en proie à une importante rotation de main d'œuvre et à un niveau élevé d'absentéisme parmi les ouvriers employés à la chaîne. Le travail devient totalement monotone, répétitif et pénible non motivé, chose qui influence sur leur état de santé physique, mentale et sociale.

## **2. La rémunération :**

La rémunération l'un des éléments d'attirer, de conserver, et de motiver le salarié.

*« La rémunération est source de motivation, de reconnaissance, d'évolution et les outils qui y sont attachés ont un poids psychologique qu'il ne faut pas négliger »<sup>7</sup>.*

Est l'ensemble des rétributions acquises par le salarié en contrepartie du travail.

---

<sup>6</sup> PLANE Jean-Michel, *Théorie et management des organisations*, 2<sup>e</sup> Edition DUNOD, Paris, 2008. P.14.

<sup>7</sup> GUERRERO Sylvie, *Les outils des ressources humaines*, 2<sup>e</sup> édition DUNOD, Paris, 2004, p.149.

**2-1- Objectifs de la rémunération :**

- ✓ Attirer et recruter des candidats répondant aux besoins de l'organisation,
- ✓ Démontrer de la reconnaissance aux employés en leur versant une rétribution juste,
- ✓ Respecter l'équité interne,
- ✓ Être compétitif par rapport au marché (équité externe),
- ✓ Contrôler les coûts liés à la masse salariale.

**2-2- Les composantes de la rémunération :****✓ Le salaire de base :**

Il comprend la rétribution prévue par le contrat de travail et les sources complémentaires (accord entreprises, conventions collectives). Il est la contrepartie directe du travail fourni par l'employé. Il est qualifié de salaire majoré lorsqu'il intègre le paiement d'heures supplémentaires, des primes inhérentes à la nature du travail (primes de danger, insalubrité,) et des primes aux résultats directement dépendantes du travail du salarié (primes de rendement individuel ou de l'équipe de travail).

**✓ Les accessoires de salaire :**

Ils comprennent les avantages en nature et les frais professionnels inhérents au travail. Les avantages en nature regroupent les produits, les services, les cadeaux proposés gratuitement ou à un prix modéré. Certains sont généralisés à l'ensemble du personnel, d'autres peuvent être réservés à une catégorie de salariés.

**✓ Les compléments de salaire :**

Ils comprennent les gratifications, dites bénévoles qui sont accordées par l'employeur en fonction de son appréciation de l'employé, il s'agit de libéralité. Lorsque ces gratifications sont contractuelles, elles ont le caractère du salaire et sont obligatoirement versées.



#### IV-4-Titres de services :

Les titres de services existent depuis plus de cinquante ans.

« Les titres de services sont des chèques, des cartes, prépayés, commandés par les financeurs auprès d'émetteurs spécialisés »<sup>8</sup>. Les titres sont ensuite distribués au salariés afin d'acquérir pendant une période déterminée des biens ou des services.

Les titres de services permettent à l'employeur d'aider ses collaborateurs à concilier vie professionnelle et vie privée en simplifiant leur quotidien dans et en dehors de l'entreprise. Attirer de nouveaux candidats constitue également un enjeu de taille dans un contexte annoncé de guerre de talents.

##### 1. L'univers des titres de services :

###### ✓ Titre-formation :

Pour être les salariés en bonne performance au travail sont ceux qui subissent à une formation sur le poste occupés pour connaître les mesures de production et de manipuler la tâche sans rencontrer des obstacles. Donc la formation contribue à améliorer la personne au poste occupé qui résulte à l'amélioration de la qualité de vie au travail et de la production. Ainsi d'acquérir les compétences manquantes.

###### ✓ Titre-restauration :

La restauration au sein des entreprises l'un des facteurs qui motivent le salarié. Celui-ci ne pense pas sur le déplacement pour manger en dehors de l'entreprise, donc le salarié est stable et programmé.

###### ✓ Titre-vacances :

L'entreprise doit intéresser à la vie de salarié comme elle intéresse au produit, octroyer un congé ou une sortie à l'employé est très important pour en stimuler psychologiquement, par exemple les salariés de l'entreprise CEVITAL bénéficient des sorties à l'étranger, et des Omras. Donc titre-vacance joue un rôle de motivation du salarié.

---

<sup>8</sup> GIFFARD Pierre-Olivier, Op.cit.P.45.

**✓ Titre-cadeaux :**

L'utilisation des cadeaux dans l'entreprise pour récompenser les salariés, l'un des éléments de motivation de salarié, donner ces cadeaux dans les événements suivants : mariage, naissance, Noël des salariés. La remise de titres-cadeau est considérée comme un encouragement ou une récompense efficace dans le cadre d'opérations visant à renforcer l'esprit d'équipe et à valoriser la performance.

**3-2- Objectifs de ces titres :**

- ✓ Fidéliser le salarié dans l'entreprise ;
- ✓ Améliorer la qualité et la quantité de la productivité ;
- ✓ Stimuler le salarié à produire davantage ;
- ✓ Encourager de maintenir la performance ;
- ✓ Motiver et attirer le salarié.

**IV-5- Evaluation du poste de travail :**

L'identification des risques d'un poste de travail est une démarche très importante pour la sécurité des salariés, pour être active cette démarche de sécurité doit analyser des risques avant l'apparition d'un accident, elle a pour objectifs de maîtriser les risques et d'éliminer les situations dangereuses.

**1- Définition du poste de travail :**

Le poste de travail correspond également aux moyens matériels qui permettent aux salariés de réaliser leur tâche. Ou c'est la fonction occupée par le salarié au sein de l'entreprise pour l'exécuter.

**2- Objectifs de l'étude de poste :**

- ✓ La prévention des accidents ;
- ✓ La prévention des altérations à la santé ;
- ✓ L'amélioration de la productivité et la qualité de production, les salariés doivent gérer constamment les risques imprévus à fin de maintenir la finalité de leur production ;
- ✓ Mettre l'opérateur en confiance à fin de produire davantage ;
- ✓ Adapter le travail à l'homme.

### 3- Aménagement du poste de travail :

Il permet de rechercher et d'adopter le meilleur compromis entre les exigences de la tâche et celle d'une posture confortable pour les travailleurs, et de munir tous les équipements nécessaires au poste de travail à fin d'assurer le salarié en bonne sécurité. L'objectif d'aménagement, s'inscrit dans le processus de fabrication :

- ✓ **Quantité** : Aménagement du poste de travail incite le salarié de produire plus sans avoir une atteinte sur sa santé ;
- ✓ **Qualité** : Aménagement du poste de travail contribue à l'amélioration de la qualité de production ;
- ✓ **Coûts** : Aménagement du poste de travail diminue les pertes et les coûts de l'entreprise, s'il y a une perturbation au sein de poste de travail, il aura un danger soit matériel ou humain donc c'est une conséquence néfaste ;
- ✓ **Délais** : Aménagement du poste de travail privilège le salarié de produire en temps plus courte une tâche donnée.

### IV-6- La motivation avec des moyens de sécurité :

Lorsque les conditions de travail sont mises en pratiques, afin d'éviter le danger et le sinistre qui peuvent paraître au milieu de travail.

#### Equipements de protection individuelle (EPI)

Différents équipements pour protéger les parties de corps de l'opérateur, nous citons ci-dessous :

- ✓ **Protection de la tête** : le casque de sécurité est composé de matériau suffisamment résistant pour la protection de la tête de tout impact ;
- ✓ **Protection de l'ouïe** : l'utilisation de stop bruits au moment de la tâche qu'elle provoque une grande sonore, il est primordial pour éliminer l'atteinte de la surdité ;
- ✓ **Protection des voies respiratoires** : l'appareil de protection respiratoire est un appareil adéquat pour préserver les poumons de l'atteint de cancer, par des produits toxiques, poussières...
- ✓ **Protection du visage et des yeux** : prendre les lunettes et le masque sont très important pour protéger les yeux et le visage contre les agents physiques, chimiques..

- ✓ **Protection des mains** : l'utilisation des gants sont indispensables pour préserver les mains contre des produits chimiques, électricité, des matériaux aigus ;
- ✓ **Protection des pieds** : les chaussures de sécurité au sein de travail jouent un grand rôle pour maintenir les pieds en bonne sécurité, ils protègent contre les chutes sur les pieds, ils résistent à la chaleur pour n'affecter pas les pieds ;
- ✓ **Protection contre les chutes de hauteur** : pour éviter la chute de hauteur, mettre la ceinture de sécurité ou un harnais sont des équipements essentiels qu'ils empêchent de chute ;
- ✓ **Protection de corps** : les équipements qui protègent le corps y compris les tabliers en cuir, les combinaisons et les tenus en pvc pour la manipulation de produits chimiques.

Donc la sensibilisation et l'approvisionnement des salariés avec des équipements de protection individuelle l'un des éléments importants pour motiver le salarié à produire plus et sans rencontrer un danger.

#### **IV-7- Système de management de la sécurité (SMS)**

L'intégration un SMS au sein de l'entreprise est très important pour la sécurité proprement des moyennes humaines et matérielles.

L'intérêt d'un système de management de la sécurité :

- ✓ Répondre aux obligations de prévention ;
- ✓ Identifier, réduire et prévenir les risques industriels ;
- ✓ Protéger la santé et la sécurité des travailleurs ;
- ✓ Favoriser le dialogue social et motiver les salariés ;
- ✓ Informer et rassurer les parties intéressées (employeur, représentant des travailleurs) ;
- ✓ Contribuer à la performance de l'entreprise.

Donc la mise en place d'un système de management de sécurité l'un des éléments qui contribuent à l'amélioration de la santé des travailleurs et de la productivité.

**Synthèse**

L'amélioration de la qualité et de la quantité de la productivité au travail, font la référence aux méthodes et à la politique qui sont intégrées au travail. Motiver un salarié, atteindre un objectif. Donc la motivation des salariés est très importante pour améliorer la performance de l'entreprise.

**Chapitre IV :**  
**Identification et historique de**  
**l'entreprise CEVITAL**

## **Présentation de l'entreprise :**

### **1. Historique de CEVITAL :**

CEVITAL est une entreprise privée spécialisée dans la production agro-alimentaire, créé en 1998, sous classification juridique d'une société par action (SPA) dont les principaux actionnaires sont Monsieur ISSAD REBRAB et fils avec un capital social de 970 000 000 DA. Ce dernier a subi plusieurs extensions en 2000, il passe du 1200 000 000 DA, en 2001 il s'élève à 3 900 000 00 DA, en 2004 par contre il a évalué à 2 100 000000 DA et aujourd'hui, il atteint le 68 760 000 000DA.

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

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

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

### **2. Activités et parts de marché**

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

#### **✓ Huiles végétales :**

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

#### **✓ Margarinerie et Graisses végétales :**

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

✓ **Sucre blanc :**

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

✓ **Sucre liquide :**

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

✓ **Boissons :**

Dont on distingue :

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

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

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

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

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

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

✓ Une unité de trituration et d'extraction pour les graines oléagineuses capacité 3,3 millions par an.

✓ Une unité d'aliments de bétail d'une capacité de **750 000 tonnes/an**.

### **3. L'organisation de CEVITAL :**

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

#### **3.1. Organigramme de fonctionnement de CEVITAL :**

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



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

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

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

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

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

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

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

**8- Direction approvisionnement :** Sa fonction principale est d'établir un lien entre l'environnement interne et externe afin de rechercher les sources d'approvisionnement. Son travail consiste à la réception des commandes et au suivi quotidien des états du stock de façon

à éviter leur rupture. Cette direction étudie la prospection des marchés d'approvisionnement et établit également des états comparatifs en tenant compte de plusieurs paramètres tels que : la qualité, les prix, délais. Elle est subdivisée en deux directions, la direction transit et la direction achat.

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

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

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

#### **4. Direction QHSE :**

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

**I.4.1- Département management de la qualité :** Charger de système documentaire, audit et amélioration et coordinateur qualité HACCP.

**I.4.2- Département contrôle qualité :** CEVITAL donne une grande importance au contrôle de qualité de ses produits, pour cela elle dispose de 4 laboratoires pour chacune des unités de production et d'un pilote dédié à l'innovation et à la R & D. Les laboratoires de contrôle de qualité travaillent d'ailleurs en parfaite collaboration avec la direction de la production.

**I.4.3- Département H.S.E :** c'est un département dont la fonction principale est de veiller à la sécurité de l'environnement de telle sorte d'éviter la pollution.

Figure : l'organigramme de la direction QHSE

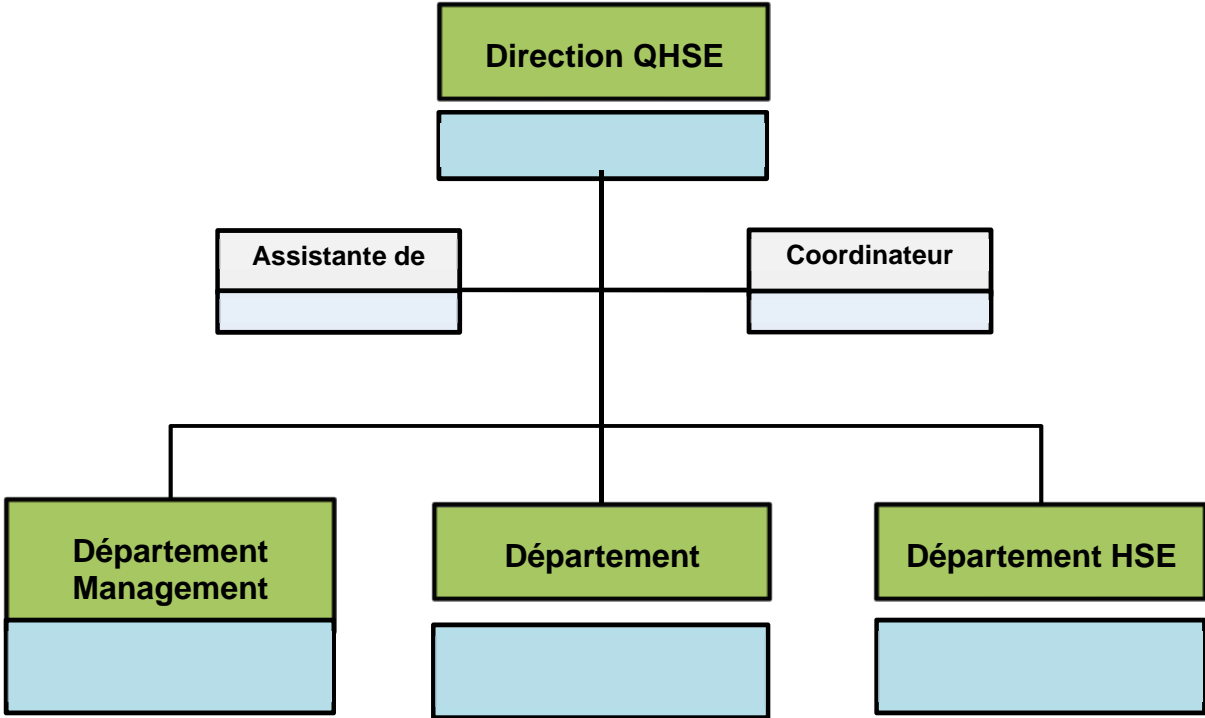
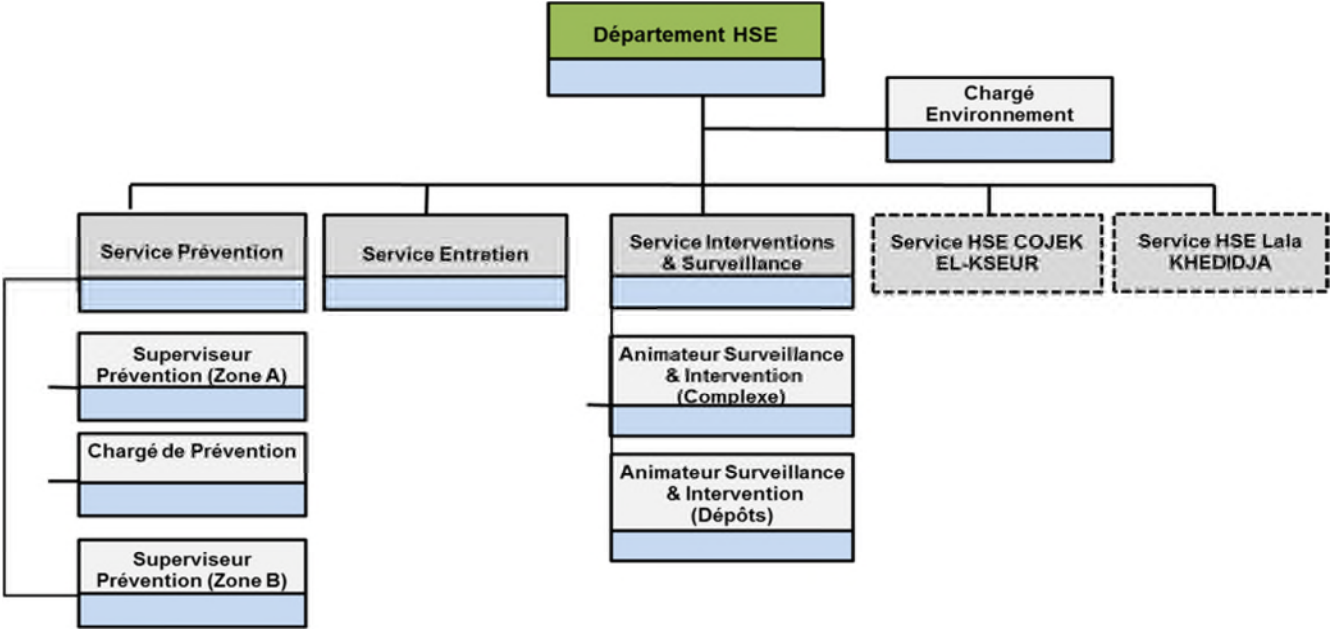


Figure : l'organigramme du département HSE



## **5. Relation avec l'extérieur :**

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

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

### **a) La Tunisie :**

Considérée comme le premier pays, depuis 2000, auquel le complexe a exporté de l'huile raffinée 100% tournesol sous la marque "Fleuris" d'une cadence de 150 tonnes/jour. Et depuis Avril 2002, CEVITAL a réussi à positionner sur le même marché grâce à sa marque "Fridor".

### **b) L'Espagne :**

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

### **c) La Libye :**

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

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

**6. Missions et objectifs :**

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

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

**Chapitre V :**  
**Méthodologie et techniques**  
**de recherche**

## Préambule

« La recherche scientifique est un processus dynamique ou une démarche rationnelle qui permet d'examiner des phénomènes, des problèmes à résoudre, et d'obtenir des réponses précises à partir d'investigations. Ce processus se caractérise par le fait qu'il est systématique et rigoureux et conduit à l'acquisition de nouvelles connaissances. Les fonctions de la recherche sont de décrire, d'expliquer, de comprendre, de contrôler, de prédire des faits, des phénomènes et des conduites »<sup>1</sup>.

### 1. Méthodes et techniques utilisées

Pas de recherche ou d'enquête sans utiliser la méthode et la technique, donc, elles sont très important pour élaborer une recherche dans laquelle utilisées en vue de développer la connaissance scientifique et de récolter les informations sur l'objet de recherche.

Nous avons suivi ces outils méthodologiques dans notre recherche sur le rôle de la cellule d'hygiène et sécurité afin d'apporter la réponse à notre problématique.

#### a) Méthode

Méthode est une « démarche organisée et rationnelle de l'esprit pour arriver à un certain résultat »<sup>2</sup>.

Nous avons choisis la méthode quantitative dans notre recherche. Son objectif d'utilisation vise à approfondir nos connaissances théorique sur notre objet de recherche qu'est : l'impact de la cellule d'hygiène et sécurité sur la motivation et le rendement des salariés, auprès de nos enquêtés par une série des questions.

#### b) Les techniques utilisées

« La technique d'enquête est la capacité de choisir la plus appropriée en fonction du de recherche envisagé »<sup>3</sup>. Dans notre recherche, on a utilisé l'observation directe lors de notre présence dans l'entreprise, ainsi que, on a distribué notre questionnaire qu'est constitué d'une série de questionnement sur l'objectif de notre recherche.

<sup>1</sup> <http://www. Cours d'initiation à la méthodologie de recherche. Consulté le 15-03-2015.>

<sup>2</sup> Dictionnaire LAROUSSE.

<sup>3</sup> PAUGAM Serge, *L'enquête sociologique*, Edition PUF, Paris, 2010, p.2.

Entre outre, l'observation directe est une « méthode consistant à constater directement les phénomènes, sans questions toutes prêtes »<sup>4</sup>, « Est une méthode d'investigation empruntée aux sciences physiques et naturelles, transposée aux sciences humaines et sociales. Elle consiste à recueillir des informations sur les agents sociaux en captant leurs comportements et leurs propos au moment où ils se manifestent »<sup>5</sup>.

Donc, durant notre recherche au sein de l'entreprise CEVITAL, nous avons effectué une observation sur les salariés lors d'exécution leur tâche, et leur environnement du travail, afin de nous aider à construire notre questionnaire.

Le questionnaire « 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 mathématiques et de faire des comparaisons chiffrées »<sup>6</sup>.

Nous avons opté la technique la plus adéquate pour l'étude quantitative est celle de questionnaire afin de démontrer « l'impact de la cellule d'hygiène et sécurité sur la motivation et le rendement des salariés ».

Contenant de plusieurs questions : les questions fermées, ouvertes, et choix multiples.

Le questionnaire est réparti en 4 axes :

- ✓ 6 questions sur les données personnelles ;
- ✓ 8 questions sur le rôle de la cellule d'hygiène et sécurité au sein de CEVITAL ;
- ✓ 7 questions sur les conditions de travail ;
- ✓ 4 questions sur l'amélioration de rendement.

#### **A- La pré-enquête**

« Une phase de terrain assez précoce dont les buts essentiels sont d'aider à constituer une problématique plus précise et surtout à construire des hypothèses qui soient valides, fiables, renseignées, argumentées et justifiées. De même, la pré-enquête permet de fixer, en

---

<sup>4</sup> BERTHIER Nicole, Op.cit. P.24.

<sup>5</sup> GUIBERT Joël et JUMEL Guy, Op.cit. P.92.

<sup>6</sup> JAVEAU Claude, *l'enquête par questionnaire*, 3<sup>e</sup> édition revue, Paris, p.29.



meilleure connaissance de cause, les objectifs précis, aussi bien finaux que partiels, que le chercheur aura à réaliser pour vérifier ses hypothèses »<sup>7</sup>.

Nous avons effectué des visites à la pré-enquête dans différentes unités de production, y compris unité de conditionnement d'huile, unité de sucre, unité de raffinage de margarine dans l'entreprise CEVITAL.

Dans le but de cette pré-enquête est comme suit :

- ✓ Préciser notre problématique et nos hypothèses ;
- ✓ Permettre de choisir la méthode et les techniques à utilisées ;
- ✓ Délimiter le champ de notre terrain de recherche ;
- ✓ Permettre de choisir un échantillonnage.

Grace à cette pré-enquête nous avons sélectionné la population à enquêter est celle de l'unité de conditionnement de l'huile.

## **2. La définition du temps et le lieu de l'enquête**

### **La durée de l'enquête**

Notre enquête s'est déroulée au cours de trois mois du 18 Janvier à 28 Avril 2015.

### **Le lieu de l'enquête**

Pour concrétiser notre recherche et pour répondre à nos hypothèses par confirmer ou par infirmer, descendre au terrain c'est l'élément qui nous permis de fournir les solutions.

Donc, nous avons choisi l'entreprise CEVITAL, pour connaitre vraiment l'impact de la cellule d'hygiène et sécurité sur la motivation et le rendement des salariés.

---

<sup>7</sup> AKFTOUF Omar, *Méthodologie des sciences sociales et approche qualitative des organisations Une introduction à la démarche classique et une critique*, Québec, 1987, p.102.

### 3. La définition de la population mère de l'enquête (unité de conditionnement de l'huile)

**Tableau N°1** : L'effectif des salariés selon le statut professionnel

Catégories socioprofessionnelles	Nombres
Cadres	77
Agents de maîtrise	160
Agents d'exécution	131
Total	368

**Source** : enquête

La population mère de notre enquête représente l'ensemble des salariés de l'unité de conditionnement d'huile à l'entreprise CEVITAL qui composée de 368 salariés, sont répartis en trois catégories socioprofessionnelles :

- ✓ **Cadres (77)** : toute personne qui exerce une fonction de direction, d'encadrement ou de responsable, par exemple la direction de service d'hygiène et sécurité ;
- ✓ **Agents de maîtrise (160)** : toute personne qui exerce une fonction, soit responsable d'une machine ou d'une personne, par exemple le cariste qui conduit une chariote ;
- ✓ **Agents d'exécution (131)** : toute personne qui utilise la force physique que l'intellectuelle pour exécuter une tâche par exemple maintenance.

#### 4- Les caractéristiques de la population d'enquête

Les caractéristiques de la population enquêtée par le questionnaire.

**Tableau N°2:**

Poste de Travail	Opérateur De production		Magasinier		Maintenance Industrielle		Agent de surface		Agent de quai		Chef de ligne		Cariste		Total	
	eff	%	eff	%	eff	%	eff	%	eff	%	eff	%	eff	%	eff	%
<b>Statut professionnel</b>																
<b>Cadre</b>	11	9,16			13	10,83			1	0,83					25	20,82
<b>Agent de maîtrise</b>	27	22,5			2	1,66	2	1,66	4	3,33	6	5	12	10	52	44,15
<b>Agent d'exécution</b>	29	24,16	2	1,66	2	1,66	6	5	4	3,33					43	35,81
<b>Total</b>	67	55,82	2	1,66	17	14,15	8	6,66	9	7,49	6	5	12	10	120	100

**Source :** enquête

#### 5- L'échantillon de l'enquête

**Echantillon** « est un sous-ensemble d'une population statistique à partir de laquelle on cherche à obtenir des résultats généralisables à la population de référence »<sup>8</sup>

Nous avons choisi un échantillon de 120 salariés dans une population mère qui se compose de 368 salariés (unité de conditionnement de l'huile), ils sont divisés en différentes tâches, où on trouve 77 sont des cadres, 160 sont des maîtrisant et 131 sont des exécutants.

<sup>8</sup> BEITONE Allain, LAMBERT Jean-Renaud, PARAYRE Sandrine, *Lexique de sociologie*, 3<sup>e</sup> édition Dalloz, Paris, 2010, P.100.

On a distribué 120 questionnaires mais on a récupéré seulement 85.

**Echantillonnage stratifié** : technique d'échantillonnage consistant à subdiviser la population en sous-groupes ou strates relativement puis à prélever chaque strate un échantillon.

Pour enquêter cette population, nous avons utilisé un échantillonnage stratifié, il est plus convenable à notre enquête.

Il se constitue de :

- ✓ **25** cadres
- ✓ **52** agents de maîtrise
- ✓ **43** agents d'exécutant

## **6- Les difficultés de l'enquête**

- ✓ Manques d'ouvrages sur notre thème de recherche ;
- ✓ Manque de compétence qui nous amène à trouver certaines difficultés sur terrain ;
- ✓ Nous avons fait un grand retard pour récupérer le questionnaire à cause d'attente à l'entreprise ;
- ✓ Certains salariés ne prennent pas notre travail en sérieux, par non réponses ou la négligence de questionnaire ;
- ✓ Cette recherche nous a coûté beaucoup de déplacements et de temps perdu lors d'attente à l'entreprise ;
- ✓ Isolement de l'entreprise par les moyens de transports urbain, qui nous oblige de déplacer à pied.

## **Synthèse**

Durant ce chapitre nous avons utilisé la méthode et les techniques de recherche dans notre enquête afin de recueillir les données et d'apporter les réponses à nos hypothèses, soit par confirmer ou par infirmer. Grâce à cette méthodologie de recherche, nous avons définis et ciblé la population enquêtée au CEVITAL.

# Partie pratique

# **Analyse et interprétation des résultats**

### Préambule

Dans ce chapitre, nous allons présenter l'ensemble des tableaux relatifs aux données recueillies sur le terrain en vue d'analyser et d'interpréter les résultats de notre étude qui concerne les différentes catégories socioprofessionnelles relevant de l'entreprise CEVITAL afin d'étudier l'impact de la cellule d'hygiène et sécurité sur la motivation et le rendement des salariés.

En effet, ce travail est le fruit d'une recherche quantitative menée par la technique de questionnaire. Par ailleurs, le questionnaire a pour fonction entre autre, d'analyser la population ciblée à savoir : le sexe, l'âge, la catégorie socioprofessionnelle, la spécialité,... des données qui sont considérées comme des variables importantes pour bien mener la recherche. Ainsi, recueillir des données quantitatives par rapport à notre objectif de la recherche, à savoir l'utilisation de la cellule d'hygiène et sécurité à l'entreprise CEVITAL, les conditions de travail. Enfin, sur l'amélioration de rendement des salariés.

### Identification des données personnelles :

**Tableau N°3 : Répartition des enquêtés selon le sexe.**

<b>Sexe</b>	<b>Effectif</b>	<b>%</b>
<b>Masculin</b>	70	82,4
<b>Féminin</b>	15	17,6
<b>Total</b>	<b>85</b>	<b>100</b>

**Source :** enquête

A partir de ce tableau, nous constatons que la catégorie la plus dominante est celle de sexe masculin avec un pourcentage de 82,4 %. Par contre, la présence du sexe féminin est très faible, avec un pourcentage de 17,6%.

Dès lors, on déduit que le pourcentage du sexe masculin est très élevé par rapport à celui du sexe féminin. Cela est dû à la nature des activités exercées à l'entreprise CEVITAL, qui exigent une capacité et une force physique pour mener une tâche, la persévérance, le travail de nuit, les déplacements.... Ainsi, ces activités peuvent provoquer un danger sur la santé du travailleur dans la mesure où ils sont exposés au risque, comme le bruit, les chutes,

les blessures....c'est pour cela que, l'entreprise « CEVITAL » recrute le sexe masculin sur les zones de production afin, d'accroître la productivité et diminuer les risques professionnels.

Entre outre, le taux faible de sexe féminin s'explique par la limitation de leur travail à l'administration et au laboratoire, suite à la fragilité et irrésistible pour le travail qui demande l'effort physique. Dans cette perspective, Danièle KERGOAT affirme que « *Les femmes comme groupe social étaient exclus de la réflexion sur le travail productif qui ne pouvait être que masculin* »<sup>1</sup>. Cela consolide la théorie de la division sexuelle du travail et celle de la culture de la terre revient aux hommes.

**Tableau N°4: La répartition des enquêtés selon la catégorie d'âge.**

Age	Effectif	%
[20-30 ans]	5	5,9
[30-40 ans]	44	51,8
[40-50 ans]	31	36,5
Plus de 51 ans	5	5,9
<b>Total</b>	<b>85</b>	<b>100%</b>

**Source :** enquête

Le tableau ci-dessus indique que, la majorité des enquêtés représente la catégorie de 30 à 40 ans, qui est la plus dominante avec un taux de 51,8 %, suivi de la tranche des âgées qui se répartie entre 40 et 50 ans, représente un taux de 36,5%. Tandis que, les deux autres catégories « les plus jeunes et les plus âgées des salariés », représentent le pourcentage le plus faible avec 5,9 % dans l'unité de conditionnement de l'huile à CEVITAL.

Dès lors, nous constatons que, la catégorie d'âge qui se répartie entre 30 à 40 ans, représente la catégorie la plus puissante à produire, et que l'entreprise « CEVITAL » recrute les ouvriers qui ont la potentialité et l'aptitude pour résister au travail, c'est pour cela cette

---

<sup>1</sup> KERGOAT Danièle, *proposition pour une articulation théorique de deux variables : sexe et classe sociale, Critique de l'économie politique*, Edition LE SYCOMORE, Paris, 1982. In mémoire, AGUERSIF Dehbia, *L'impact de l'environnement socioprofessionnel sur la motivation des salariés*, 2012-2013, P.56.



catégorie a dominé dans l'entreprise, d'un côté. D'un autre côté, cela explique que, c'est une entreprise jeune, donc la dominance de cette catégorie est liée à la politique de recrutement et au fonctionnement du marché de l'emploi.

**Tableau N°5 : La répartition des enquêtés selon la situation matrimoniale.**

<b>Situation matrimoniale</b>	<b>Effectif</b>	<b>%</b>
<b>Célibataire</b>	16	18,8
<b>Marié</b>	69	81,2
<b>Divorcé</b>	/	/
<b>Veuf</b>	/	/
<b>Total</b>	<b>85</b>	<b>100%</b>

**Source :** enquête

A travers la lecture de ce tableau ci-dessus, nous remarquons que la majorité des salariés enquêtés sont des mariés avec un pourcentage de 81,2 %, tandis que, les célibataires viennent en deuxième position avec un pourcentage de 18,8 %.

Donc, on peut dire que la catégorie des mariés est la plus dominante. Cela s'explique entre autre par :

- Le besoin de cette catégorie d'améliorer ses conditions de vie et maintenir la stabilité professionnelle, afin de subvenir aux besoins de leurs familles ;
- Egalement, on peut le relier à la politique de recrutement, prioritaire aux personnes mariés qui acceptent de travailler même, dans des conditions pénibles pour décamper à la précarité et au sous-emploi. Autrement dit, les personnes mariés sont stables à l'entreprise et sont obligées de rester au travail, suite à la difficulté d'accès au marché du travail qui était plein ;
- La recherche de l'ancienneté et de l'expérience dans l'entreprise « CEVITAL » ;
- Cette dernière, cible ses recherches sur un personnel expérimenté. Ceux-ci reflètent des exigences en termes de savoir-faire et de compétence pour participer à l'amélioration de la productivité.

## Analyse et interprétation des résultats

---

Par ailleurs, le taux baissé de la catégorie de célibataires est due également, à la nouveauté d'embauche, pas encore stable à l'entreprise « CEVITAL », et à la diminution de recrutement, en particulier des jeunes sans expérience.

**Tableau N°6 : La répartition des enquêtés selon l'ancienneté au travail.**

<b>Année d'expérience</b>	<b>Nombre</b>	<b>%</b>
<b>[1-5ans]</b>	12	14,1
<b>[5-10ans]</b>	36	42,4
<b>Plus de 10 ans</b>	37	43,5
<b>Total</b>	<b>85</b>	<b>100%</b>

**Source :** enquête

Le tableau ci-dessus montre la répartition des enquêtés en fonction de l'ancienneté au travail. En effet, la catégorie qui a plus d'expérience représente 10 ans et plus, avec un pourcentage de 43,5 %, suivi de la catégorie de 5 à 10 ans avec un pourcentage 42,4 % mais 14,1% pour une catégorie d'expérience entre [1-5ans].

Nous constatons dans ce tableau que, la plus part de nos enquêtés ont plus de 10 ans d'expérience, cela est due à la fidélité des salariés à l'entreprise CEVITAL, qui a fait encouragé et motivé ses salarié afin, d'assurer la stabilité et l'autonomie au travail, pour avoir des connaissances et des compétences en vue de contribuer à l'amélioration de la fluidité de l'entreprise.

Cela est dû à la motivation des salariés, en particulier par le facteur de rémunération. En effet, et selon les résultats de la recherche, on a constaté que le travailleur est motivé plus par son salaires que par les conditions du travail. Ainsi, ils sont obligés de continuer de travailler dans le même travail pour répondre aux besoins de leurs famille (car la majorité sont marie). Il y a également le marché de l'emploi qu'est dominé par la précarité et le sous-emploi. Donc, les travailleurs veillent sur la préservation de leurs postes de travail.

**Tableau N°7: La répartition des enquêtés selon le statut professionnel et niveau d'instruction**

Niveau d'instruction / catégorie soc-professionnelle	Primaire		Moyen		Secondaire		Universitaire		Total	
	Nbr	%	Nbr	%	Nbr	%	Nbr	%	Nbr	%
<b>Cadre</b>	-	-	-	-	1	4	24	96	<b>25</b>	<b>100</b>
<b>Agent de maitrise</b>	-	-	4	10,81	20	54,05	13	35,13	<b>37</b>	<b>100</b>
<b>Agent d'exécution</b>	3	13,04	9	39,13	10	43,47	1	4,34	<b>23</b>	<b>100</b>
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>3,52</b>	<b>13</b>	<b>15,29</b>	<b>31</b>	<b>36,47</b>	<b>38</b>	<b>44,7</b>	<b>85</b>	<b>100</b>

**Source** : enquête

Ce tableau ci-dessus, indique la répartition des différentes catégories socio professionnel en fonction du niveau d'instruction. Dès lors, on constate que, les cadre ont un niveau d'instruction universitaire le plus élevé qui est représenté par le pourcentage de 96%. Suivi par la catégorie des agents de maitrise ont un niveau d'instruction secondaire qui représente le pourcentage de 54,05%. Tandis que, la catégorie des agents de maitrise ont un niveau d'instruction le moins élevée à savoir, moyen ou primaire avec un pourcentage de 39,13 % à 13,04%.

A travers ces données, on constate que la répartition des différentes catégories socioprofessionnelles est déterminée par le niveau d'instruction. Autrement dit, plus le niveau d'instruction est élevé plus le salarié occupe un poste de responsabilité, c'est-à-dire un travail dans l'administration. Ainsi, le niveau d'instruction de la catégorie des agents d'exécution est inférieur par rapport aux autres catégories, cela s'explique par le postes occupée ou la nature de travail qui n'exigent pas un niveau d'instruction élevé, mais plutôt demande l'effort physique. Quant aux autres catégories, leurs niveaux d'instructions déterminent la nature des postes occupés. En effet, la majorité des enquêtés ayant un niveau universitaires occupent

## Analyse et interprétation des résultats

---

des postes de responsabilité ou de direction. Suivis par la catégorie d'agent de maîtrise ayant un niveau d'étude secondaire.

On déduit que, l'occupation de poste dépend de niveau d'instruction.

# **Chapitre VI :**

**L'intégration de la cellule d'hygiène et  
sécurité et son impact sur la santé  
des salariés**

## Préambule

Dans ce chapitre, nous allons démontrer le rôle de la commission d'hygiène et sécurité, et son fonctionnement dans l'entreprise. Ainsi d'obtenir la réponse à notre première hypothèse qui a été suggérée, « L'entreprise CEVITAL a pris en considération les mesures d'hygiène et sécurité au milieu du travail ».

**Tableau N°8 : L'intégration de la commission d'hygiène et sécurité au sein de l'entrepris**

Existence de la commission d'hygiène et sécurité	Effectif	%
Oui	82	96,47
Non	3	3,53
<b>Total</b>	<b>85</b>	<b>100%</b>

**Source :** enquête

Ce tableau ci-dessus, nous indique que le grand nombre des salariés, soit 96,47% qui ont déclaré l'existence de cette commission. Par contre, 3,53% affirment l'absence de la commission d'hygiène et sécurité au sein de l'entreprise CEVITAL. Cela peut s'expliquer par l'absence de connaissance à l'égard des départements de l'entreprise.

En effet, l'entreprise CEVITAL a mis en place une commission d'hygiène et sécurité. Elle a pris en considération cette commission par une exigence de la réglementation qui était imposée sur des entreprises algériennes, «*commission paraitre d'hygiène et sécurité de l'entreprise et instituée au sein de chaque organisme employeur occupant plus de neuf (9) travailleurs dont la relation de travail est à durée indéterminée* »<sup>1</sup>.

Par ailleurs, la cellule d'hygiène et sécurité au travail vise l'amélioration de la productivité et la motivation de l'ensemble du personnel. Car, un accident de travail est une perturbation importante au fonctionnement de l'entreprise et une atteinte à la santé de l'entreprise.

<sup>1</sup> LARBI Mustapha, Op.cit. P. 85.

## Chapitre VI L'intégration de la cellule d'hygiène et sécurité et son impact sur la santé des salariés

Dès lors, on déduit que la cellule d'hygiène et sécurité est indispensable pour le fonctionnement des entreprises et des organisations, afin de garantir le bien être de son personnel et de veiller sur la santé de l'entreprise.

**Tableau N°9 : L'impact de l'intégration de la cellule d'hygiène et sécurité sur l'évaluation du risque.**

L'intégration de la cellule HS Evaluation du risque	Oui		Non		Total	
	Nbr	%	Nbr	%	Nbr	%
<b>Risque chimique</b>	31	96,87	1	3,13	<b>32</b>	<b>100</b>
<b>Risque physique</b>	38	95	2	5	<b>40</b>	<b>100</b>
<b>Risque biologique</b>	06	100	-	-	<b>6</b>	<b>100</b>
<b>Total</b>	<b>82</b>	<b>96,47</b>	<b>3</b>	<b>3,53</b>	<b>85</b>	<b>100</b>

**Source :** enquête

A partir de ce tableau ci-dessus, on constate que la majorité de nos enquêtés (96,47%) reconnaissent l'intégration de la cellule d'hygiène et sécurité et affirment sa mise à la disposition afin de protéger les salariés des différents risques. En effet, 96,87 % des salariés démontrent que la cellule d'hygiène et sécurité visent à préserver leur santé à l'égard des différents risques de nature chimique comme les produits toxique, le gaz, pulvérisateur. 46,3 % pour les risque de nature physique comme le bruit, les chocs et 7,3% pour les risque biologique (qui constituent pour la majorité une source de maladie et pour la plupart des maladies chronique comme l'allergie, le cancer...). Donc, la cellule d'hygiène et sécurité est mis en pratique au sein de l'entreprise « CEVITAL », suite à la confirmation de la plupart de nos enquêtés.

Ces résultats montrent que la cellule d'hygiène et sécurité veille sur la protection de la santé des travailleurs, chose qui explique la satisfaction, la motivation et la stabilité des salariés dans l'entreprise.

## Chapitre VI L'intégration de la cellule d'hygiène et sécurité et son impact sur la santé des salariés

En effet, le risque est présent dans la vie de toute entreprise et organisation, et dans la vie de chaque individu. Il provient du contexte présent dominé par la concurrence, la complexité, le chômage, la précarité... A ce propos, **Ulrich Beck** parle de société de risque ou de la globalisation des risques, dans la mesure où le risque est permanent et présent dans la vie de chacun d'entre nous « *Aujourd'hui à l'ère de l'hyper industrialisation notre société doit lutter contre un mal invisible et donc plus insidieux : le risque* »<sup>2</sup>. C'est pourquoi, il est indispensable d'intégrer la cellule d'hygiène et sécurité afin de préserver la santé du travailleur, et par conséquent, celle de l'entreprise.

**Tableau N°10 : Les différentes pratiques en termes d'évaluation des risques.**

Les pratiques Les risques	Hygiène et sécurité		Médecine du travail		Ergonomie		Total	
	Nbr	%	Nbr	%	Nbr	%	Nbr	%
<b>Risque professionnel : chut, blessure, accident</b>	34	47,22	13	100	-	-	<b>47</b>	<b>55,29</b>
<b>Risque sociaux : conflits, absentéisme...</b>	30	41,66	-	-	-	-	<b>30</b>	<b>35,29</b>
<b>Maladie : allergie, congé de maladie...</b>	08	11,11	-	-	-	-	<b>8</b>	<b>9,41</b>
<b>Total</b>	<b>72</b>	<b>100</b>	<b>13</b>	<b>100</b>	-	-	<b>85</b>	<b>100</b>

**Source :** enquête

Les résultats de ce tableau indiquent la corrélation entre les différentes pratiques en termes d'évaluation des risques. En effet, la majorité des enquêtés ont démontré que la cellule d'hygiène et sécurité est orientée vers l'évaluation des différents risques au sein de l'entreprise avec un pourcentage de 47,22% pour les risques professionnels, suivi de 41,66% pour les

<sup>2</sup> BECK Ulrich, Op.cit. Consulter le 22/05/2015. P.02.



## Chapitre VI L'intégration de la cellule d'hygiène et sécurité et son impact sur la santé des salariés

risque sociaux comme les conflits, l'absentéisme, le mécontentement au travail... ainsi, 11,11% pour les risque de maladie en particulier chronique avec un pourcentage très réduit.

Par contre, la gestion des risques n'est pas pris en charge par d'autre cellules comme la médecine de travail qui intervienne juste pour la prise en charge des accident engendrés sur le lieu de travail comme les blessures, les chutes avec un pourcentage de 100%. Or, l'ergonomie comme science qui s'en charge d'évaluer l'adéquation entre l'homme et le poste de travail occupé afin de maintenir la réussite et éviter les risques n'est pas identifié comme composante du fonctionnement de l'entreprise. Donc, « l'application du principe ergonomique dans le fonctionnement de l'entreprise algérienne, intégrant nouvellement l'économie libérale, soulève aujourd'hui la problématique de son organisation, de sa productivité, de sa gestion patronale et surtout les modalités de la législation dans la prise en charge préventive de ses salariés ». <sup>3</sup> De ce fait, on déduit que la gestion des différentes risque au sein de l'entreprise « CEVITAL » est assurer par la cellule d'hygiène et sécurité.

**Tableau N°11: Répartition des enquêtés selon le respect des normes d'hygiène et sécurité et des sanctions.**

Respect les normes de HS Sanctions	Oui		Non		Non réponse		Total	
	Nbr	%	Nbr	%	Nbr	%	Nbr	%
<b>Oui</b>	76	98,7	-	-	1	1,3	<b>77</b>	<b>100</b>
<b>Non</b>	5	71,42	2	28,57	-	-	<b>7</b>	<b>100</b>
<b>Non réponse</b>	-	-	-	-	1	1,2	<b>1</b>	<b>100</b>
<b>Total</b>	<b>81</b>	<b>95,3</b>	<b>2</b>	<b>2,35</b>	<b>2</b>	<b>2,35</b>	<b>85</b>	<b>100</b>

**Source :** enquête

<sup>3</sup> BERRETIMA Abdel-Halim, Op.cit. P. 129.

## Chapitre VI L'intégration de la cellule d'hygiène et sécurité et son impact sur la santé des salariés

---

Nous observons sur le tableau ci-dessus que, la majorité des salariés respectent les normes et les consignes d'hygiène et sécurité avec un pourcentage de 95,3% et par contre 2,35% qui ne respectent pas ces normes. En outre, s'il n'a y pas de respect de ces consignes, les travailleurs subissent des sanctions qui étaient conformées par la totalité des salariés soit un taux de 98,7%.

A travers ces résultats, on déduit que les responsables de la commission d'hygiène et sécurité mettent en place les règles et les contraintes en matière d'hygiène et sécurité au travail afin de, veiller à la protection et la prévention des salariés. Ces derniers sont obligés de respecter leurs consignes qui sont instaurés au travail. Si les salariés ne prennent pas en considération l'application de ces contraintes, ils auront des sanctions, qui étaient proclamés par nos enquêtés, c'est-à-dire 98,7%.

Par ailleurs, l'instauration des consignes, des contraintes et des sanctions dans l'entreprise a pour objectif l'amélioration de la santé des travailleurs et l'augmentation du profil de l'entreprise. En effet, ces procédures visent à éviter les accidents de travail, les congés de maladies, les conflits au travail, l'insatisfaction...qui constituent entre outre, des dépenses en plus pour l'entreprise et source de mécontentement pour les salariés, d'un côté. D'un autre côté, ces procédures visent l'augmentation de la productivité, car la stabilité, la motivation et la préservation de la santé des travailleurs engendrent l'augmentation de la productivité, et par conséquence l'amélioration du rendement. Elle « *Constitue une sanction toute mesure, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré comme fautif* »<sup>4</sup>.

Entre outre, l'analyse de **McGregor** repose sur une opposition entre ce qu'il appelle la *théorie X* des organisations et la *théorie Y*. D'après lui, la plupart des entreprises sont régies par la *théorie X*, fondée sur les présupposés suivants: la plupart des individus n'aiment pas travailler, ils ont donc besoin « *d'être contraints, contrôlés, dirigés et soumis à des sanctions* »<sup>5</sup>.

Ainsi, il ajoute que le système de sanction externe (comme le chômage, le pré-emploi, la précarité... qui sont des facteurs externes) ne sont pas les seuls moyens de conduire les

---

<sup>4</sup> J. Pluyette, Op.cit.P. 16.

<sup>5</sup> PLANE Jean-Michel, *Théorie des organisations*, Op.cit. P.40.

## Chapitre VI L'intégration de la cellule d'hygiène et sécurité et son impact sur la santé des salariés

---

hommes à répondre aux objectifs de l'organisation, il faut également instaurer des sanctions interne à l'organisation comme la réduction du salaire, exécution des tâches pénible...

### **Synthèse**

Nous pouvons déduire que, la cellule d'hygiène et sécurité à l'entreprise CEVITAL était mis en place, qu'elle veille sur la prévention des risques professionnels ainsi, elle établit les normes et des consignes au travail et des sanctions si le salarié ne les respecte pas.

# **Chapitre VII :**

**L'impact de la cellule d'hygiène et  
sécurité à l'amélioration des conditions  
de travail et la motivation des salariés**

## Préambule

Dans ce chapitre, nous allons analyser les résultats de nos enquêtes sur l'impact de la cellule d'hygiène et sécurité sur les conditions de travail ainsi que, la motivation des salariés, afin de vérifier notre deuxième hypothèse.

**Tableau N°12 : L'intérêt de la cellule d'hygiène et sécurité en matière de santé et de sécurité**

<b>L'intérêt de la cellule d'hygiène et sécurité</b>	<b>Effectif</b>	<b>%</b>
<b>Pour protéger la santé</b>	52	61,2
<b>Pour éradiquer les risques</b>	47	55,3
<b>Pour améliorer les conditions</b>	68	80
<b>Pour améliorer le rendement</b>	29	34,1
<b>Aucun rôle</b>	0	0
<b>Total</b>	<b>85</b>	<b>100</b>

**Source** : enquête\*

Selon ce tableau ci-dessus, nous constatons que la cellule d'hygiène et sécurité contribue à l'amélioration des conditions de travail avec un taux de 80%, suivi de 61,2% pour protéger la santé des travailleurs, succédé par un pourcentage de 55,3% pour éradiquer les risques. Elle a ainsi un intérêt d'améliorer le rendement avec un taux de 34,1%.

Nous pouvons déduire que, les salariés trouvent que, la cellule d'hygiène et sécurité est efficace à l'amélioration des conditions du travail puis à la protection de la santé des salariés. Cela explique que, l'entreprise « CEVITAL » veille à la sécurité de son personnel afin de les motivé, assurer leurs stabilité et par conséquence, la stabilité de l'entreprise, d'un côté. D'un autre côté, pour améliorer le rendement. Dans ce sens nous confirmons qu'elle «a pour

---

\* Le nombre de citation (196) est supérieur au nombre d'observation (85) du fait des réponses au choix multiples.

## Chapitre VII L'impact de la cellule d'hygiène et sécurité sur l'amélioration des conditions de travail et la motivation

---

*mission essentielle de veiller à la conservation de la santé des salariés, à la prévention des dangers et à l'amélioration des conditions de travail»<sup>1</sup>.*

Ainsi, selon **HERZBERG**<sup>2</sup> la cellule d'hygiène et sécurité détermine l'environnement du travail. Ils répondent aux besoins d'entretien, la non-satisfaction de ces besoins est source de conflits, mais leur satisfaction apporte un contentement provisoire et l'amélioration de la santé des salariés.

**Tableau N°13: Répartition des enquêtés selon la disponibilité des équipements de protection individuelle**

Equipements de protection	Nombres	%
Equipe de protection Individuelle	62	73
Tenu du travail	3	3,5
Chaussure de sécurité	1	1,2
Casque	1	1,2
Non réponse	18	21,2
<b>Total</b>	<b>85</b>	<b>100</b>

**Source** : enquête

Le tableau ci-dessus indique que, la majorité des salariés garantissent l'existence des tenues vestimentaires spécialisées pour la protection des travailleurs. De ce fait, on a enregistré que 73% des enquêtés affirment d'avoir portent des équipements de protection individuelle, suivi 3,5% qui portent la tenue du travail et par rapport les porteurs de casques et de chaussures de sécurité, on trouve seulement 1,2%.

En effet, porter l'équipement de protection dépend des exigences de poste ou la nature des risques qui peuvent affecter la santé de salarié. En d'autre terme, le pourcentage 73% représente les enquêtés qui portent toutes les équipements de protection suite à la nature du

---

<sup>1</sup> La fonction sécurité, Op.cit. P.48.

<sup>2</sup> PLANE Jean-Michel, Op.cit.P.42.

## Chapitre VII L'impact de la cellule d'hygiène et sécurité sur l'amélioration des conditions de travail et la motivation

---

poste occupé. C'est-à-dire de poste vulnérable pour les risques et les accidents comme (le bruit, la lumière, la chaleur, trébuchement, produits chimiques...). Par rapport à 3,5% qui portent seulement la tenue du travail qui due à l'absence de risque dans le poste occupé. En fin, 1,2% qui portent les chaussures et le casque qui due au chute des objets sur les pieds ou sur la tête dans le poste occupé.

On déduit que, l'entreprise veille sur la protection de son personnel, suite à des mesures de sécurités mise en œuvre en son sein. Et « *S'il s'avère impossible d'éliminer le risque, des équipements de protection individuelle doivent être portés, par le travailleur exposé au risque* »<sup>3</sup>.

**Tableau N°14 : Répartition des enquêtés selon l'appréciation des conditions de travail.**

Conditions de travail	Nombre	%
Bonnes	33	38,8
Moyennes	45	52,9
Mauvaises	5	5,9
Non réponse	2	2,4
<b>Total</b>	<b>85</b>	<b>100</b>

**Source :** enquête

Le tableau ci-dessus montre l'évaluation et la répartition des conditions de travail selon l'appréciation des enquêtés. En effet, la plupart des enquêtés affirment que les conditions de travail sont moyennes avec un taux 52,9%, succédé un chiffre de 38,8% pour ce qui répondent en bonnes conditions de travail. Alors que, 5,9% de réponse déclarent que les conditions de travail sont mauvaises.

Donc, d'après les réponses de nos enquêtés, on affirme que les conditions de travail sont moyennes, cela peut s'expliquer par le fait que les salariés occupent des postes de travail

---

<sup>3</sup> LARBI Mustapha, Op.cit. P.102.

## Chapitre VII L'impact de la cellule d'hygiène et sécurité sur l'amélioration des conditions de travail et la motivation

---

avec un manque de certains moyens de sécurité ou l'environnement de travail inadéquat pour eux. Par contre, les enquêtés qui affirment que les bonnes conditions de travail sont bonnes, occupent des postes de travail plus élevés et adéquats à leurs exigences. Autrement dit, l'appréciation des conditions de travail reflète la nature de travail effectué, pour la plupart, dans l'administration, qui représente des zones favorables où le poste aménagé par l'hygiène et sécurité. **Annie Thébaud-Mony**<sup>4</sup> affirme que les conditions de travail se sont peu à peu imposées dans le débat social afin d'éliminer les risques traditionnels n'ont pas disparu, de fait de l'amélioration des conditions de travail dissimulent et éliminent les problèmes, telle l'externalisation des risques grâce à la sous-traitance.

En fin, pour les salariés qui travaillent dans de mauvaises conditions, cela peut revenir à la négligence de l'entreprise sur certains postes de travail qu'elle ne peut pas répondre à tous les besoins de ses salariés et notamment le temps de travail est inadéquat, long trajet à arriver au lieu de travail. «*La variabilité des horaires est aussi facteur de trouble. Et souvent les fatigues du trajet*»<sup>5</sup>.

---

<sup>4</sup> ANNIE Thébaud-Mony, PHILIPPE Davezies, LAURENT Vogel, SERGE Volkoff, *Les risques du travail Pour ne pas perdre sa vie à la gagner*, Edition, Paris, 2015.

<sup>5</sup> VEIL Claude, Op.cit. P. 223.



**Tableau N° 15: Répartition des enquêtés selon la pratique de l'inspection du travail et l'ancienneté des salariés.**

Inspection du travail Ancienneté	Oui		Non		Non réponse		Total	
	Nbr	%	Nbr	%	Nbr	%	Nbr	%
[1-5ans]	6	50	2	16,66	4	33,33	12	100
[5-10ans]	21	58,33	9	25	6	16,66	36	100
10ans et plus	23	62,16	3	8,1	11	29,72	37	100
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>58,8</b>	<b>14</b>	<b>16,5</b>	<b>21</b>	<b>24,7</b>	<b>85</b>	<b>100</b>

**Source :** enquête

On déclare à travers le tableau ci-dessus, la corrélation entre l'inspection au travail et l'ancienneté. En effet, le taux 58,8% des salariés affirment l'existence et la mise en œuvre de l'inspection du travail à l'égard des différents postes, en termes de suivi et d'évaluation. Par contre, 16,5% qu'annoncent de l'absence de l'inspection au travail, mais un certain nombre de salariés ne répondent pas, qui représente un pourcentage de 24,7%.

On déduit de ce tableau que, la catégorie d'ancienneté qui représente plus de 10 ans montre l'existence d'inspection au travail avec un taux qui atteint de 62,16%, suivi de la catégorie de 5 à 10 ans d'expérience, par un pourcentage de 58,33% et enfin seulement 50% pour ce qui ont d'expérience d'un an à 5ans. Cela explique que, les plus anciennes subissent plusieurs inspections depuis leur embauche, mais pour les derniers recrutements qu'ont moins de 5 ans d'expérience, sont rarement soumis aux inspections. Donc selon nos enquêtés, l'entreprise CEVITAL se dégrade aux opérations de contrôle du travail. En revanche, « l'inspecteur du travail veille au respect des dispositions du droit du travail dans les entreprises et notamment en ce qui concerne l'application de la réglementation relative à la sécurité et à l'hygiène. Il a un rôle de contrôle, de conseil et de conciliation. Les inspecteurs

## Chapitre VII L'impact de la cellule d'hygiène et sécurité sur l'amélioration des conditions de travail et la motivation

du travail, disposent d'un droit d'entrée de jour comme de nuit lorsque des travaux sont effectués»<sup>6</sup>.

On déduit que le décalage de nombre de fois d'inspection au travail dépend du degré du risque au travail. Si le travail est fréquenté par un danger, il aura plusieurs inspections du travail qui atteindront deux ou trois fois d'inspection par an.

**Tableau N°16 : L'évaluation de la communication en termes de protection et de sensibilisation des travailleurs au sein de l'entreprise CEVITAL.**

Evaluation de communication Catégorie socioprofessionnelle	Bonne		Moyenne		Mauvaise		Non réponse		Total	
	Nbr	%	Nbr	%	Nbr	%	Nbr	%	Nbr	%
<b>Cadres</b>	13	52	10	40	2	8	-	-	<b>25</b>	<b>100</b>
<b>Agents de maîtrise</b>	11	29,72	23	62,16	3	8,1	-	-	<b>37</b>	<b>100</b>
<b>Agent d'exécution</b>	6	26,08	11	47,82	5	21,73	1	4,34	<b>23</b>	<b>100</b>
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>35,3</b>	<b>44</b>	<b>51,8</b>	<b>10</b>	<b>11,8</b>	<b>1</b>	<b>1,2</b>	<b>85</b>	<b>100</b>

**Source :** enquête

Le tableau ci-dessus indique l'évaluation de la communication en termes de protection, de sensibilisation et de prévoyance à l'égard de l'application des mesures d'hygiène et de sécurité entre les différentes catégories socioprofessionnelles au sein de l'entreprise « CEVITAL ». Dès lors, on constate que, les agents de maîtrise trouvent la communication est moyenne avec le taux le plus élevé de 62,16%, suivi des cadres avec un pourcentage de 52% qu'ont déclaré que la communication est bonne. Par contre les agents d'exécutions montrent que la communication est moyenne avec un taux 47,82%.

<sup>6</sup> La fonction de sécurité, Op.cit. P. 23.

## Chapitre VII L'impact de la cellule d'hygiène et sécurité sur l'amélioration des conditions de travail et la motivation

---

En référence à ces données, nous révélons que la communication en termes d'hygiène et sécurité chez les agents de maîtrise et d'exécutant est moyenne. Cela peut se justifier par un manque de partage d'information entre les différentes catégories socioprofessionnelles, à savoir la conception et l'exécution, choses qui engendrent des conflits suites au mal entendu. « *Un conflit est la rencontre de sentiments ou d'intérêts qui s'opposent. En fait, il y a un conflit lorsqu'une partie freine l'autre dans l'atteinte de ses objectifs ou lorsque, dans le cadre d'une situation sociale, des désaccords émotionnels ou relatifs à la teneur d'une situation donnée surviennent* »<sup>7</sup>. A cela s'ajoute l'absence de psychologue de travail pour gérer les conflits et consolider la mission d'hygiène et sécurité pour protéger la santé des travailleurs.

Par contre, la communication entre les cadres est développée, ce qui est renforcé par de bonnes relations et une circulation d'information efficace. Ainsi, « *Une communication saine s'avère essentielle à l'intérieur des équipes de travail des entreprises mais aussi entre ces dernières. Elle permet aux individus de gérer l'information et, surtout, d'entretenir de bonnes relations* »<sup>8</sup>.

Sur la problématique de l'organisation du travail, **Taylor**<sup>9</sup> a la profonde conviction que les intérêts des dirigeants et des exécutants peuvent être convergents. La révolution d'état d'esprit qu'il propose suppose que, l'une des intentions les plus louables de **Taylor** à travers son œuvre, est d'avoir recherché les conditions de compatibilité entre dirigeants et exécutants pour une plus grande prospérité et une paix sociale durable.

### Synthèse

A travers ces résultats, nous déduisons que la cellule d'hygiène et sécurité a contribué à l'amélioration des conditions de travail et à la motivation des salariés qui ont déclaré d'existence des équipements de protection individuelle, des inspections du travail et bon déroulement de la communication entre les salariés.

---

<sup>7</sup> GAGNON Sylvie, *Guide de gestion de ressources humaines*, Edition FRP, Québec, 2003, P. 120.

<sup>8</sup> Ibid. P.121.

<sup>9</sup> PLANE Jean-Michel, Op.cit. P.10.

# **Chapitre VIII :**

**La contribution de la cellule d'hygiène et  
sécurité à l'amélioration du rendement  
des salariés**

## Préambule

Dans ce chapitre, nous allons interpréter les données de nos enquêtés sur la contribution de la cellule d'hygiène et sécurité à l'amélioration de rendement, en vue de confirmer ou d'infirmer notre hypothèse de recherche.

**Tableau N° 17: La corrélation entre la formation en matière d'hygiène et sécurité et l'accomplissement d'une tâche.**

La formation en matière d'HS Accomplissement d'une tâche	Oui		Non		Non réponse		Total	
	Nbr	%	Nbr	%	Nbr	%	Nbr	%
<b>Efficace</b>	34	82,92	7	17,08	-	-	<b>41</b>	<b>100</b>
<b>Moyen</b>	17	68	8	32	-	-	<b>25</b>	<b>100</b>
<b>Non efficace</b>	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Non réponse</b>	-	-	16	84,21	3	15,79	<b>19</b>	<b>100</b>
<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>60</b>	<b>31</b>	<b>36,5</b>	<b>3</b>	<b>3,5</b>	<b>85</b>	<b>100</b>

Source : enquête

Les données collectées dans le tableau ci-dessus indiquent l'impact de la formation et l'accomplissement d'une tâche. Selon les statistiques de ce tableau, l'accomplissement de la tâche par rapport à la formation est efficace soit 92,82%, par contre 68% trouvent cette formation moyen pour accomplir une tâche.

D'après ces résultats, on déduit que, la commission d'hygiène et sécurité fournis à ses salariés des formations en matière d'hygiène et sécurité afin de prévenir des risques au milieu de travail et de prodiguer la productivité. En effet, « *La formation à la sécurité relative à l'exécution du travail a pour objet d'enseigner au salarié, à partir des risques auxquels il est*

*exposé, les comportements, et les gestes les plus sûrs en ayant recours, si possible, à des démonstrations, de lui expliquer les modes opératoires retenus s'ils ont une incidence sur sa sécurité »<sup>1</sup>.*

**Tableau N°18 : L'impact de la cellule d'hygiène et sécurité sur l'amélioration du rendement des salariés.**

<b>Hygiène et sécurité à l'amélioration du rendement</b>	<b>Nombre</b>	<b>%</b>
<b>Efficace</b>	70	82,4
<b>Non efficace</b>	13	15,3
<b>Non réponse</b>	2	2,4
<b>Total</b>	<b>85</b>	<b>100</b>

**Source :** enquête

Les chiffres de ce tableau montrent que, les enquêtés trouvent que l'hygiène et sécurité contribuent à l'amélioration de rendement, cela est confirmé par un pourcentage de 82,4% et d'autres salariés attestent que la cellule d'hygiène et sécurité ne contribuent pas à l'amélioration de rendement, avec un taux faible de 15,3%.

En conséquence, la cellule d'hygiène et sécurité veille à la protection des salariés et à l'amélioration des conditions de travail, ceux-ci, étaient affirmés par la majorité de nos enquêtés qui sont motivés pour produire davantage. Alors que, le facteur d'hygiène et sécurité est un facteur d'encouragement et de motivation au travail selon les réponses de nos interrogés.

Toutefois, ces résultats confirment la théorie de **HERZBERG**, qui démontre que les facteurs d'hygiène sont relatifs à l'environnement du travail. Ils répondent aux besoins d'entretien, la non-satisfaction de ces besoins est source de conflits, mais leur satisfaction apporte un contentement provisoire.

<sup>1</sup> J. Pluyette, Op.cit. P. 436.

**Tableau N°19 : La répartition selon les moyens de motivation au rendement**

Moyens de motivation au rendement	Nombre	%
Hygiène	36	42,4
Sécurité	55	64,7
Rémunération	45	52,9
Autre	20	23,5
Non réponse	2	2,4
<b>Total</b>	<b>85</b>	<b>100</b>

**Source** : enquête\*

A travers le tableau ci-dessus, les résultats indiquent que la majorité de nos enquêtés attestent que la sécurité est le premier facteur de rendement avec un taux très élevé de 64,7%, suivi la rémunération avec un taux de 52,9%, ensuite l'hygiène avec un taux de 42,4%, et enfin 23,5% trouvent leur motivation au rendement dans d'autres facteurs.

On déduit d'après ces données que, les salariés sont motivés par un facteur de sécurité par rapport aux autres facteurs qui sont hygiène, rémunération et autre, chose qui explique que, les salariés sont très exposés aux risques. Ils estiment en conséquence que, la protection et la sécurité contre ces risques prime même sur le salaire, chose qui renforce le deuxième niveau de pyramide des besoins **d'A. Maslow**, à savoir la satisfaction des « *besoins de sécurité: se protéger, être protégé* »<sup>2</sup> sécurité physique, sécurité de l'emploi... donc il se vise sur la protection et la sécurité au travail, qui prime même sur la satisfaction des besoins physiologiques.

En outre, **McGregor**, constate que le salarié a peu d'ambitions et il préfère la sécurité. Il n'aime pas le changement, il préfère les tâches routinières parce qu'il les connaît bien.

\* Le nombre de citations(158) est supérieur au nombre d'observation(85) du fait des réponses au choix multiples.  
<sup>2</sup> PLANE Jean-Michel, Op.cit. P38.

Par ailleurs, l'importance accordée à la sécurité justifier également, la sensibilisation de la commission d'hygiène et sécurité des salariés au travail, chose qui les stimule et les incite à prendre en considération la sécurité au travail comme un facteur de promouvoir et de prévention.

Par contre, la deuxième position de nos enquêtés qui préfèrent la rémunération comme un facteur de rendement, explique que cette catégorie n'est motivé que par le facteur matériel.

Ainsi, pour McGregor, dans la mesure où le travail est nécessaire, seul le salaire peut compenser la désutilité (non satisfaction) du travail.

On peut déduire que les enquêtés ne sont pas des victimes aux risques qui revienne à la nature du travail et leur motif est également le salaire. Ce dernier, « *fondé sur des primes de productivités au travail, cherche à développer la motivation de l'homme au travail* »<sup>3</sup>.

**Tableau N°20: La formation en matière d'hygiène et sécurité et son impact sur le travail.**

Formation (hygiène et sécurité)	Oui		Non		Non réponse		Total	
	Nbr	%	Nbr	%	Nbr	%	Nbr	%
Changement après la formation	65	76,5	3	3,5	17	20	<b>85</b>	<b>100</b>
La formation améliore le travail	65	76,5	3	3,5	17	20	<b>85</b>	<b>100</b>

**Source** : enquête

A travers les résultats de tableau ci-dessus, on constate que les salariés qui bénéficient d'une formation en termes d'hygiène et sécurité trouvent un changement au sein du travail, par une amélioration à effectuer une tâche avec un pourcentage de 76,5%. Par contre, 3,5% trouve qu'ils ne bénéficient pas d'une formation, et cela n'influence pas sur leur travail. Ainsi, 20% de non réponse.

On déduit que, les salariés sont influencés par la formation qui était effectuée. Ils ont efficacement exécuté une activité suite à l'amélioration des conditions de travail par les mesures d'hygiène et sécurité. Chose qui empêche de rencontrer des obstacles et des

<sup>3</sup> PLANE Jean-Michel, Op.cit. P.12.



difficultés, dont il a été renforcé par un taux 76,5%. Par contre 3,5% de nos enquêtés considèrent cette formation est inutile. Cela peut s'expliquer par le manque de compétence ou de maîtrise, ainsi que la nature des postes routiniers. En outre, « *La formation du personnel est un investissement. Elle permet aux entreprises d'accroître les compétences et la productivité de leur main-d'œuvre tout en augmentant la qualité de leurs produits et services. Elle est une activité à valeur ajoutée qui favorise l'adaptation et la flexibilité des individus face aux défis à relever* »<sup>4</sup>.

## Synthèse

On peut déduire que la majorité de nos enquêtés ont bénéficiés d'une formation en matière d'hygiène et sécurité est efficace pour accomplir une tâche sans atteindre une atteinte à la santé, qu'ils sont motivés par un facteur de sécurité au travail afin de produire davantage.

---

<sup>4</sup> GAGNON Sylvie, Op.cit. P.85.

### **La vérification des hypothèses :**

A travers notre enquête élaborée sur « l'impact de la cellule d'hygiène et sécurité sur la motivation des salariés et l'amélioration du rendement », elle nous permis de vérifier nos hypothèses de recherche, afin de les confirmer ou de les infirmer.

#### **Première hypothèse :**

Il s'agit de constater si l'entreprise CEVITAL a pris en considération les mesures d'hygiène et sécurité au milieu du travail afin de protéger la santé des travailleurs ou elle les ignore.

D'après l'analyse des données de nos enquêtés, on déduit que l'entreprise « CEVITAL » a intégré en son sein la cellule d'hygiène et sécurité et contribue à la protection de la santé des salariés et diminuer les risque de travail. Cela a été prouvé par la majorité de nos enquêtés. Ainsi cette cellule était mise en service de salariés et renforcé par une majorité. Tandis que, les salariés sont contraints de respecter les normes et des consignes d'hygiène et sécurité. Par défaut du respect de ses instructions, ils subissent des sanctions. En effet, le rôle de la cellule d'hygiène et sécurité est mis en pratique par l'entreprise.

Dès lors, selon ces résultats, nous confirmons notre première hypothèse que « l'entreprise CEVITAL a pris en considération les mesures d'hygiène et sécurité au travail, afin de protéger la santé des salariés ».

#### **Deuxième hypothèse :**

Il s'agit de connaitre si « La politique d'hygiène et sécurité contribue à l'amélioration des conditions du travail et à la motivation des salariés » ou l'inverse.

Au cours de notre interprétation des résultats, on a déduit que la grande moitié de nos enquêtés montrent que la cellule d'hygiène et sécurité cherche à améliorer les conditions de travail, et contribue en conséquence à la motivation des salariés.

En effet, les salariés trouvent que, les conditions de travail sont convenables. Cela démontre que la cellule d'hygiène et sécurité à l'amélioration des conditions de travail et en l'occurrence, à la motivation des salariés, chose qui explique la stabilité et l'ancienneté de son personnel. En effet, l'entreprise « CEVITAL » apporte à eux des équipements de protection au travail, ainsi leur environnement de travail était inspecté périodiquement, chose qui traduit

que la cellule d'hygiène et sécurité reste auprès de salariés afin d'améliorer leurs conditions de travail et à la motivation des salariés.

Par ailleurs, ces résultats nous permettent de confirmer notre deuxième hypothèse « La politique d'hygiène et sécurité contribue à l'amélioration des conditions du travail et à la motivation des salariés ».

### **Troisième hypothèse :**

Il s'agit de montrer si la politique d'hygiène et sécurité contribue à l'amélioration du rendement.

A travers les observations effectuées et l'analyse des résultats obtenus, nous constatons que l'apport de la cellule d'hygiène et sécurité au travail contribue à l'amélioration de la productivité. De plus, le facteur de sécurité était un facteur de préférence à la motivation.

En conséquence, nos enquêtés suggèrent que leur entreprise à prendre en compte certains facteurs de l'amélioration à la vie du travail afin d'accomplir leur motivation, y compris :

- ✓ La bonne communication ;
- ✓ L'écoute ;
- ✓ Le respect ;
- ✓ Le salaire ;
- ✓ La discipline ;
- ✓ Les primes ;
- ✓ La formation.

De ce fait, la troisième hypothèse qui concerne « l'utilisation de la politique d'hygiène et sécurité est insuffisante pour assurer le rendement » est infirmée.

# **La conclusion générale**

## La conclusion

---

### **La conclusion générale :**

Dans cette recherche, nous avons étudié l'impact de la cellule d'hygiène et sécurité sur la motivation et le rendement des salariés au sein de l'entreprise CEVITAL (unité de conditionnement de l'huile). Cette entreprise mis à la disposition des salariés une commission d'hygiène et sécurité pour veiller à la protection et à promouvoir la santé au travail par l'aménagement de poste, des inspections du travail, des formations par rapport à l'hygiène et sécurité et des consignes à suivre au cours de production, dans le but d'améliorer la qualité et la quantité de la productivité.

D'autant plus que, CEVITAL cherche à motiver et à stimuler les travailleurs par la salubrité et sureté de l'environnement de travail qui étaient influencés par cette action, en vue de leur mettre à la satisfaction de besoin propre à l'organisation et veiller en conséquence, sur l'amélioration de l'image ou l'appréciation de l'entreprise dans la société.

En effet, à travers les résultats obtenus sur le rôle et l'impact de la cellule d'hygiène et sécurité sur le rendement et la motivation des salariés, nous avons constaté que, les salariés de l'entreprise CEVITAL sont encouragés par des facteurs d'hygiène et de sécurité chose qui mène à la performance du travail. En outre, des contraintes et des sanctions de la commission d'hygiène vers les employés les obligent à respecter les mesures et les normes de sécurité durant la réalisation d'une tâche.

Donc, la motivation des salariés dépend en particulier des mesures de protection, de sécurité et de la rémunération. Ainsi, le travail en collaboration entre les responsables de l'entreprise et les collaborateurs permettent de prendre en considération des outils sensibles à la motivation au travail qui contribuent à l'augmentation de rendement de salariés. De ce fait, on peut considérer une politique d'hygiène et sécurité comme un facteur de rendement lorsqu'elle est perçue comme une récompense aux employés.

Donc, on déduit que, la mise en place d'une cellule d'hygiène et sécurité dans tout organisme est très importants, dans la mesure où elle participe à la foi à l'amélioration de la santé des travailleurs, à la préservation de l'état de santé de l'entreprise et à l'augmentation de la productivité.

## **La liste bibliographique**

## La liste bibliographique

### Ouvrages :

- ❖ BEITONE Allain, LAMBERT Jean-Renaud, PARAYRE Sandrine, *Lexique de sociologie*, 3<sup>e</sup> édition Dalloz, Paris, 2010.
- ❖ CITEAU Jean-Pierre, *Gestion des ressources humaines*, 4<sup>e</sup> édition Armand colin, 2002.
- ❖ CORNU Gérard, *Vocabulaire juridique*, 1ere édition, Paris, 1987.
- ❖ EDGHOFFER J.R., *Economie d'entreprise (savoir et technique)*, Edition NATHANA, Paris, 1995.
- ❖ GAGNON Sylvie, *Guide de gestion de ressources humaines*, Edition FRP, Québec, 2003.
- ❖ GIFFARD Pierre-Olivier, *Les titres de services facteurs de motivation et d'efficacité*, Edition EYROLLES, Paris, 2012.
- ❖ GUERRERO Sylvie, *Les outils des ressources humaines*, 2<sup>e</sup> édition DUNOD, Paris, 2004.
- ❖ HATCH Mary Jo, *Théorie des organisations de l'intérêt de perspectives multiples*, Edition De BOECK, Paris, 2000.
- ❖ KERGOAT Danièle, *Proposition pour une articulation théorique de deux variables : sexe et classe sociale, Critique de l'économie politique*, Edition LE SYCOMORE, Paris, 1982.
- ❖ LARBI Mustapha, *Techniques de management de la sécurité industrielle*, Edition EL AMAL, 2010.
- ❖ LEVY-LEBOYER Claude, *La motivation des entreprises, Modèles et stratégies*, Edition d'Organisation, Paris, 2003.
- ❖ LIMOUSIN Jean-Pierre, *Guide PME/PMI santé et sécurité au travail*, Edition ACFCI, France, 2007.
- ❖ PLANE Jean-Michel, *Théorie des organisations*, 1<sup>e</sup> édition DUNOD, Paris, 2000.
- ❖ PLANE Jean-Michel, *Théorie et management des organisations*, 2<sup>e</sup> Edition DUNOD, Paris, 2008.
- ❖ PERETTI Jean-Marie, *Ressources humaines et gestion des personnes*, 8<sup>e</sup> édition Vuibert 2012.

- ❖ POTOCKI MALICET Danielle, *Eléments de sociologie du travail et de l'organisation*, Paris, 1997.
- ❖ THEBAUD-MONY Annie, DAVEZIES Philippe, VOGEL Laurent, VOLKOFF Serge, *Les risques du travail pour ne pas perdre sa vie à la gagner*, Edition, Paris, 2015
- ❖ VEIL Claude, *Vulnérabilités au travail*, Edition ERES, Toulouse, 2012.
- ❖ La fonction sécurité, Guide pour la gestion de la santé, de la sécurité, de la sureté et de l'environnement, 2<sup>e</sup> édition CNPP, France, 2012.

### **Ouvrages méthodologiques**

- ❖ AKFTOUF Omar, *Méthodologie des sciences sociales et approche qualitative des organisations Une introduction à la démarche classique et une critique*, Québec, 1987.
- ❖ BEITONE Allain, LAMBERT Jean-Renaud, PARAYRE Sandrine, *Lexique de sociologie*, 3<sup>e</sup> édition Dalloz, Paris, 2010.
- ❖ BERTHIER Nicole, *Les techniques d'enquêtes en sciences sociales*, 4<sup>e</sup> édition Armand Colin, Paris, 2010.
- ❖ GUIBERT Joël et JUMEL Guy, *Méthodologie des pratiques de terrain en sciences humaines et sociales*, Edition Armand colin, Paris, 1997.
- ❖ JAVEAU Claude, *L'enquête par questionnaire*, 3<sup>e</sup> édition revue, Paris.
- ❖ PAUGAM Serge, *L'enquête sociologique*, Edition PUF, Paris, 2010.

### **Articles et revues :**

- ❖ BERRETIMA Abdel-Halim, Ergonomie : l'entreprise algérienne à l'épreuve de l'expérimentation, IN : les actes de la conférence internationale : l'ergonomie et son rôle dans la prévention et le développement dans les pays en voie de développement, Université d'Alger 2, 2012.
- ❖ J.PLUYETTE, Hygiène et sécurité, Condition de travail, Lois et textes réglementaires, 21<sup>e</sup> édition et mise à jour par J.P.Peeyrical, Paris, 1993.
- ❖ Journal officiel de la république algérienne, 27 janvier 1988.



## **Mémoire :**

- ❖ AGUERSIF Dehbia, L'impact de l'environnement socioprofessionnel sur la motivation des salariés.

## **Dictionnaires :**

- ❖ AKOUN André et ANSART Pierre, *Dictionnaire de sociologie*, Edition Le Robert/Seuil, France, 2006.
- ❖ Dictionnaire Larousse.
- ❖ ILMAN Med chérif, *Dictionnaire d'économie et de sciences sociales*, Edition BERTI, Alger, 2009.

## **Documents internes de l'entreprise CEVITAL :**

- ❖ Documents sur la commission d'hygiène et sécurité.

## **Sites internet :**

- ❖ <http://www.preventica.com/hygiène-travail-définition>, consulter le 22-04-2015.
- ❖ [http://www. Hygiène et sécurité au travail](http://www.Hygiène-et-sécurité-au-travail), consulter le 25/10/2014.
- ❖ [http://fr.wikipedia.org/wiki/Conditions de travail](http://fr.wikipedia.org/wiki/Conditions_de_travail), consulter le 18-04-2015.
- ❖ [http://www. Cours d'initiation à la méthodologie de recherche](http://www.Cours-d'initiation-à-la-méthodologie-de-recherche). Consulter le 15-03-2015.
- ❖ [http:// www. Société du risque](http://www.Société-du-risque), Ulrich Beck, consulter le 22-05-2015.
- ❖ [http:// www.who.int/occupational\\_health/.../hygienesdutavail131107.pdf](http://www.who.int/occupational_health/.../hygienesdutavail131107.pdf). *Introduction à l'hygiène du travail*, un support de formation, world health organization, Suisse. Consulter le 22/02/2015.
- ❖ [http:// www.e-rh.org/document/wp\\_louart2](http://www.e-rh.org/document/wp_louart2). PDF. Consulter le : 06/03/2015.

# **Annexes**

**UNIVERSITE ABDERRAHMAN MIRA BEJAIA**

**Faculté des sciences humaines et sociales**

**Département des sciences sociales**

**En vue de l'obtention d'un diplôme de Master**

**Option : sociologie de la santé**

**Thème**

<p><b>L'impact de la cellule d'hygiène et sécurité sur la motivation et le rendement des salariés</b></p>
---

**Questionnaire**

Dans le cadre de la préparation de notre mémoire de master en « sociologie de la santé », sous le thème « l'impact de la cellule d'hygiène et sécurité sur la motivation et le rendement des salariés de l'entreprise CEVITAL », on vous tient reconnaissantes de bien vouloir nous consacrer quelque minute de votre temps pour répondre à nos questions, afin d'obtenir des résultats représentatifs pour bien mener notre travail de recherche. On tient à vous assurer la confidentialité et l'anonymat.

## Questionnaire

### A- Les données personnelles :

#### 1-Sexe :

- Masculin
- Féminin

#### 2-Age :

- De 20 à 30 ans
- De 31 à 40 ans
- De 41 à 50 ans
- + De 51 ans

#### 3-Situation matrimoniale :

- Célibataire
- Marié(e)
- Divorcé(e)
- Veuf (Ve)

#### 4- Niveau d'instruction :

- Primaire
- Moyen
- Secondaire
- Universitaire

#### 5- L'ancienneté dans l'entreprise CEVITAL :

- D'un an à 5 ans
- De 5 ans à 10 ans
- De 10 ans et plus

#### 6- Catégorie socioprofessionnelle :

- Agent cadre
- Agent de maîtrise
- Agent d'exécution

## **B- Le rôle de la cellule d'hygiène et sécurité dans l'entreprise CEVITAL :**

1- Existe-t-il une commission d'hygiène et sécurité au sein de votre entreprise CEVITAL ?

- Oui
- Non

2- Le service d'hygiène et sécurité est-il à votre disposition ?

- Oui
- Non

3- Respectez-vous les consignes et les normes d'hygiène et sécurité au milieu de travail ?

- Oui
- Non

Si non pourquoi ?.....

4- Le service d'hygiène et sécurité vous sanctionne-t-il en cas de non-respect de ses exigences ?

- Oui
- Non

5- Comment considérez-vous l'intérêt de la cellule d'hygiène et sécurité ?

- Pour protéger la santé
- Pour éradiquer les risques
- Pour améliorer les conditions du travail
- Pour améliorer le rendement
- Aucun rôle

6- Quel est le risque évalué-t-elle La cellule d'hygiène et sécurité ?

- Risque chimique
- Risque physique
- Risque biologique

7- Quelle est la pratique existe-t-elle dans votre entreprise pour évaluer le risque ?

- La cellule d'hygiène et sécurité
- La médecine du travail
- L'ergonomie

8- Subissez-vous à des risques dans votre travail ?

- Oui
- Non

Si oui, citez ces risques.....

**C- Condition de travail :**

1- Comment considérez-vous les conditions de travail ?

- Bonnes
- Moyennes
- Mauvaises

2- L'entreprise CEVITAL apporte-t-elle à votre disposition des moyens de protections au milieu de travail ?

- Oui
- Non

- Si oui, citez ces moyens.....

.....

3- Subissez-vous à des inspections au travail au sein de votre entreprise ?

- Oui
- Non
- Si oui, combien de fois dans l'année ?

4- Avez-vous bénéficié d'une formation en matière d'hygiène et sécurité ?

- Oui
- Non

5- Comment jugez-vous à cette formation pour accomplir votre tâche ?

- Efficace
- Moyen
- Non efficace

6- Pensez-vous qu'il y a un changement après votre formation ?

- Oui
- Non

7- Est ce que cette formation vous améliore-t-elle au sein de votre travail ?

- Oui
- Non

**D- L'amélioration de rendement des salariés :**

1- Comment considérez-vous l'hygiène et sécurité à l'amélioration du rendement ?

- Efficace
- Non efficace

2- Selon vous, quels sont les moyens qui vous motivent à l'amélioration du rendement ?

- Hygiène
- Sécurité
- Rémunération
- Autre

3- Comment évaluez-vous la communication au sein de votre entreprise ?

- Bonne
- Moyenne
- Mauvaise

4- Selon vous, quelles sont les améliorations que vous souhaitez être apportées par votre entreprise ?

.....  
.....

**Merci**

## Les pictogrammes de signalisations :

### Pictogrammes pour la signalisation de santé et de sécurité et l'étiquetage des produits chimiques.

Les pictogrammes, ou symboles graphiques, peuvent servir à décrire une situation, à prescrire un comportement déterminé, ou encore à donner une indication de danger. Sur les lieux de travail, un pictogramme appliqué sur un panneau participe à la signalisation de santé et de sécurité. Les pictogrammes servent également en matière d'étiquetage des produits chimiques.

Il existe plusieurs pictogrammes de signalisations ci-dessous quelques-uns :

### Panneaux d'interdiction



Défense de fumer  
version eps



Flamme nue interdite  
et défense de fumer  
version eps



Interdit aux piétons  
version eps



Défense d'éteindre  
avec de l'eau  
version eps



Eau non potable  
version eps



Entrée interdite aux  
personnes non autorisées  
version eps



Interdit aux véhicules  
de manutention  
version eps



Ne pas toucher  
version eps



## Panneaux d'obligation



Protection obligatoire  
de la vue  
version eps



Protection obligatoire  
de la tête  
version eps



Protection obligatoire  
de l'ouïe  
version eps



Protection obligatoire  
des voies respiratoires  
version eps



Protection obligatoire  
des pieds  
version eps



Protection obligatoire  
des mains  
version eps



Protection obligatoire  
du corps  
version eps



Protection obligatoire  
de la figure  
version eps



Protection individuelle  
obligatoire contre les chutes  
version eps



Passage obligatoire  
pour piétons  
version eps



Obligation générale  
(Accompagné le cas échéant  
d'un panneau additionnel donnant  
des indications complémentaires)  
version eps

## Panneaux d'avertissement et de signalisation de risque ou de danger



## Panneaux de sauvetage et de secours(évacuation d'urgence)



Sortie et issue de secours

version eps



Sortie et issue de secours

version eps



Sortie et issue de secours

version eps



Sortie et issue de secours

version eps



Sortie et issue de secours

version eps



Téléphone pour le sauvetage  
et premiers secours

version eps



Direction à suivre

version eps



Direction à suivre

version eps



Direction à suivre

version eps



Direction à suivre

version eps



Premiers secours

version eps



Civière

version eps



Douche de sécurité

version eps



Rinçage des yeux

version eps

## Panneaux concernant le matériel ou l'équipement de lutte contre l'incendie



Lance à incendie

version eps



Echelle

version eps



Extincteur

version eps



Téléphone pour la lutte  
contre l'incendie

version eps



Direction à suivre  
(Signal d'indication additionnel  
aux panneaux ci-dessus)

version eps



Direction à suivre  
(Signal d'indication additionnel  
aux panneaux ci-dessus)

version eps



Direction à suivre  
(Signal d'indication additionnel  
aux panneaux ci-dessus)

version eps



Direction à suivre  
(Signal d'indication additionnel  
aux panneaux ci-dessus)

version eps

## Symboles d'étiquetage des produits chimiques



**E - Explosif**  
version eps



**O - Comburant**  
version eps



**F - Facilement inflammable**  
version eps



**F+ - Extrêmement inflammable**  
version eps



**T - Toxique**  
version eps



**T+ - Très toxique**  
version eps



**Xi - Irritant**  
version eps



**Xn - Nocif**  
version eps



**C - Corrosif**  
version eps



**N - Dangereux pour l'environnement**  
version eps

## DECLARATION D'ACCIDENT

Bejaia le :.....

### Informations relative à la victime :

Nom : .....

Prénom :.....

Age :.....

Sexe : .....

Qualification professionnelle : .....

Direction : .....

Service : .....

Ancienneté au poste de travail par mois : .....

Lieu de l'accident : .....

Jour : .....

Heure d'accident.....

Date du dernier jour de travail : .....

Horaire de travail de la victime le jour de l'accident :

De : .....H.....mn A :.....H.....mn

De : .....H.....mn A :.....H.....mn

Description de l'accident :

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

Victime transportée à : .....

Nom, Prénom du médecin traitant :.....

Le cas échéant indiquer l'établissement hospitalier visité :.....

Déclaration faite par : Nom :.....Prénom :.....Fonction :.....

### Champ réservé aux témoins

1) Témoin 1 : Nom :.....Prénom :.....Fonction :.....

- Direction : .....
- Déclaration sur l'honneur avoir assisté à l'accident de Mr/Mme.....  
de...../...../.....à.....H.....mn
- Description de l'accident : .....

