

**Université Abderrahmane Mira de Bejaia
Faculté des Sciences Humaines et Sociales
Département des sciences sociales**

Mémoire de fin de cycle

En vue de l'obtention du diplôme de Master

Option : Sociologie du Travail et des Ressources Humaines

Thème

Impact des conditions du travail physique

Sur les accidents au travail

Etude de cas la SARL Ramdy

Présenté par :

M^{elle} HADDAD KAMILIA

M^{elle} BOUHEROUR ZEHIRA

Encadré par :

Dr LANANE MASSIKA

**Année universitaire :
2016-2017**

Remerciement

Tout d'abord nous remercions le bon Dieu de nous avoir donnés cette opportunité et Nous permettre de réaliser notre projet de fin d'étude dans des bonnes conditions.

Nous tenons à remercier toute les personnes qui ont contribué au succès de notre stage et qui nous ont aidées lors de la rédaction de notre mémoire. Nous adressons aussi nos remerciements à notre encadreur Madame Lanane Massika, qui nous a beaucoup aidées dans notre recherche, son écoute et ses conseils.

Nous tenons à remercier vivement notre encadreur sur le terrain Mr Bacha et Mm linda Pour son accueil, le temps passé ensemble et le partage de son expertise au quotidien. Sans oublier tout le personnel de la SARL RAMDY.

Nos chaleureux remerciements s'adressent surtout à nos respectueuses familles, qui ont soutenues tout au long de notre parcours d'étude.

Enfin, nous tenons à remercier tous les enseignants ayant contribué à notre formation, et tout le personnel de la faculté des sciences humaines et sociales.

Zehira et kamilia

DIDICÆCE

- Je dédie ce mémoire avec une immense joie à tous la famille « **Haddad** »

A mes parents : ma mère « **BASSIMA** » pour son soutien et tous ses conseils précieux.

A mon père « **Kamel** » pour les valeurs nobles, l'éducation et le soutien permanent venu de lui

A mes grands parents et mes tantes

A ma sœur « **AMEL** » et « **SAMI** » et ma sœur « **LIZA** » et « **NASSIMA** » et

A mon cher frère « **AMINE** »

A toute la famille « **AFER** » je remercie l'époux **al hadj** pour son soutien et son encouragement et sa patience

A tous les enseignants de notre faculté et mon encadreur madame « **Lanane** »

A ma binôme zehira

KAMILIA

Dédicace

A mes parents, en reconnaissances de leurs efforts, leurs sacrifices et leur encouragement durant toutes mes études

A ma très chère mère

A mes sœurs et surtout kika

A mes frères

A mes neveux

A mes cousines et cousine

A tous mes amis (es) Ali , Amel, Dyhia, Sihem.

A ma binôme kamilia

Je dédie ce modeste travail à celles et ceux que j'aime et qui m'aiment

Que tous trouvent ici l'expression de mon respect et de ma profonde connaissance

Zehira

Liste des abréviations :

Abréviation	Signification
AT	Accident de travail
ANACT	Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail
CHS	Comité d'hygiène et sécurité
INRS	Institut international de recherche sur la santé
MP	Maladie professionnelle
OIT	Organisation internationale du travail

La liste des tableaux :

Numéro tableau	Titre de tableau	Page
N° 1	répartition de la population selon l'âge	51
N° 2	La répartition de la population selon la situation familiale	52
N° 3	La répartition de la population selon le niveau d'instruction	53
N° 4	La répartition de la population selon la catégorie socioprofessionnelle	54
N° 5	La répartition de la population selon l'ancienneté	55
N° 6	La répartition de la population selon le type contrat de travail	56
N° 7	La satisfaction par-rapport au poste occupé	57
N° 8	Corrélation de la population selon l'ancienneté et la formation	59
N° 9	la répartition des enquêtés selon la stabilité et leur conditions de travail	61
N° 10	corrélacion de la population selon la nature des relations avec les collègues et les responsables	62
N° 11	La population informée sur le contenu des contrats de l'entreprise	64
N° 12	La situation socioprofessionnelle par-rapport aux accidents de travail	69

N°13	rapport entre l'ancienneté et les risques d'accident	67
N° 14	Le niveau d'instruction par rapport aux accidents de travail	69

Sommaire

Sommaire

La liste des abréviations

La liste des tableaux

Introduction

Partie théorique

Chapitre I : Cadre méthodologique de la recherche

1- Les raisons du choix du thème.....	06
2- Les objectifs.....	06
3- La problématique.....	07
4- Les hypothèses.....	09
5- Les concepts clés.....	10
6- La méthode et la technique utilisée.....	13
6.1- La méthode	13
6.2- les techniques utilisées.....	14
6.3- Questionnaire.....	14
6.4- l'observation.....	15
6.5- Le choix de l'échantillon.....	15
6.6- l'échantillon et l'échantillonnage.....	16
7- Les difficultés rencontrées	16
- Conclusion	

Chapitre II : Les conditions de travail

Introduction

1- Les conditions du travail	19
2- Les types des conditions du travail.....	20
3- L'approche théorique des conditions du travail.....	21

4- Les composantes des conditions du travail.....	22
5- Les conditions physiques des conditions du travail.....	24
6- Les acteurs de l'amélioration des conditions du travail	26
7- L'importance de l'amélioration des conditions de travail.....	28
8- Quelques lois relatives à l'hygiène et à la sécurité	29

Chapitre III : les accidents de travail

Introduction

1- La réglementation relative au travail.....	32
2- Définition de l'accident de travail.....	33
3- Les deux théories des accidents de travail.....	34
4- Les types d'accident de travail.....	35
5- Les principaux acteurs des accidents de travail.....	36
6- Les formalités de déclaration des accidents de travail.....	37
7- Les causes d'accidents de travail	39
8- Les maladies professionnelles.....	39
9- Analyse des accidents de travail	40
10- Les coûts des accidents de travail	40
11- Les préventions des accidents de travail	41
12- L'arbre de cause.....	43
13- La législation Algérienne des accidents de travail.....	44

Partie pratique

Chapitre IV : présentation de l'organisme d'accueil

1- Raison sociale	46
2- Historique.....	46
3- Moyens	47
4- Equipements.....	47
5- Services.....	47

6- Activités.....	48
-------------------	----

Chapitre V : Analyse et interprétation des résultats

1- Analyse et interprétation des résultats	51
2- L'interprétation des résultats de la première hypothèse.....	57
3- L'interprétation des résultats de la deuxième hypothèse.....	65

Conclusion

Les références bibliographiques

Annexe

Introduction

Introduction

Le capital humain peut être une source considérable de croissance est un facteur déterminant de la compétitivité des entreprises et de développement des nations, l'entreprise quelque soit sa dimension doit se fixer des objectifs qui doivent ne pas se limiter à un ensemble de fonction, elle doit intégrer l'environnement humain.

La fonction ressource humaine est considérée comme l'élément le plus important de la stratégie de l'entreprise sa raison d'être et de rechercher et d'obtenir les compétences dont l'organisation a besoin et motiver les agents pour atteindre les objectifs planifiés, les salariés eux même deviennent responsable du développement de leur compétence pour mettre à la disposition de l'entreprise les ressources dont elle a besoin.

De nos jours, la question des conditions de travail a mobilisé l'opinion publique et surtout les chefs d'entreprises, car l'origine de toute sorte de risques, accidents, se rend compte des mauvaises conditions de travail qui sont génératrices, et la source des affections et des atteintes sur la santé de chaque salariés.

En effet les conditions de travail désignent d'une manière générale l'environnement dans lequel les employés vivent sur leur lieu de travail. Il est tenu compte de la pénibilité et des risques propres à l'activité et à l'environnement de travail (nuisances sonores, émanations de produits toxiques...). A côté des aspects matériels, il faut également tenir compte du cadre relationnel dans lequel évolue le salarié (statut professionnel, durée du contrat, ancienneté...). La diversité des conditions de travail s'explique en grande partie par les particularités des emplois occupés.

La sécurité au travail constitue l'un des principaux piliers de progression dans le cadre de la prévention des risques et un moyen essentiel de préserver la santé et la sécurité des travailleurs. Toute entreprise doit mettre en évidence les conséquences des conditions de travail sur la santé des ouvriers, et fixer une politique sur le plan économique pour améliorer les situations de travail.

Les salariés quelque soit la nature de leurs activités et leurs métiers exercés. Sont généralement exposés plus ou moins à des risques, accidents, et maladies professionnels dans lequel, l'organisme est responsable de prendre en compte et de préserver le bien-être de ses salariés.

Introduction

Notre processus en formation universitaire et plus particulièrement notre spécialité « sociologie du travail et des organisation » s'est achevé donc par l'élaboration d'un sujet de recherche de master II. Ce dernier sera une empreinte et un reflet d'un certain nombre de connaissances et savoir acquis au cours de notre formation universitaire. Cette épreuve fera sur « l'impact des conditions du travail physique sur les accidents au travail » notre thème de recherche et d'analyse au sein de l'entreprise privé agroalimentaire RAMDY. Une découverte empirique pour notre enquête de terrain.

Ce présent travail est scindé en deux parties : Cadre méthodologique et théorique de la recherche et cadre pratique.

Dans le cadre méthodologique et théorique on à trois chapitre. Le premier chapitre englobe les raisons et les objectifs du choix du thème, la problématique, les hypothèses, et la définition des concepts clés. Ensuite la méthodologie de recherche qui comportera l'ensemble de nos outils méthodologiques; méthode et technique utilisées. Et le deuxième chapitre qui est consacré pour les conditions du travail. Ainsi que le troisième chapitre qui est consacré sur les accidents de travail.

Pour ce qui est de la partie pratique un chapitre concerne la représentation de l'organisme d'accueille, et enfin le deuxième chapitre est consacré à l'analyse et interprétation des données collectés de notre terrain de recherche.

Partie théorique

Chapitre I

Cadre méthodologique

Introduction :

Dans ce chapitre, nous tenons à représenter le cadre méthodologique de notre recherche, dont on détermine les raisons et les objectifs du choix du thème, ensuite la problématique et les hypothèses et la définition des concepts clés. Et enfin la méthodologie de recherche qui portera l'ensemble des outils méthodologique.

1- Les raisons du choix du thème :

Le choix de notre sujet de recherche porte sur l'impact des conditions du travail physique sur les accidents au travail. Au sein de l'entreprise RAMDY à AKBOU.

La principale motivation qui nous a incité à opter pour ce thème est d'ordre scientifique car nous estimons de savoir l'impact des conditions du travail physique sur les accidents au travail.

La seconde motivation émane de raison d'ordre personnel qui nous incite à choisir ce thème, le domaine des ressources humaines nous intéresse plus que d'autre, ceci vient de notre conviction que l'être humain est le moteur de développement.

Réussir à avoir des connaissances dans le domaine de sécurité des employées.

A cet effet, nous allons essayer dans notre travail de donner une vision globale ainsi que d'apporter des éclaircissements à notre problématique et l'objectif de recherche.

2- Les objectifs de la recherche :

Chaque étude scientifique ou recherche vise des objectifs à atteindre, à travers notre étude nous voulons réaliser les objectifs suivants :

- On voudrait connaître la réalité des conditions de travail et des accidents de travail au sein de l'entreprise RAMDY
- Décrire les conséquences de mauvaises conditions de travail sur les accidents de travail et sur la santé des travailleurs.
- Avoir une expérience semi professionnelle, et développer nos connaissances dans le domaine des ressources humaines.
- Découvrir et identifier le climat des conditions de travail dans l'entreprise privée.

3- La problématique :

Le travail fait l'objet de beaucoup de controverses il a une valeur sociale de conformité d'opinion reconnue. Il détermine la position sociale (vie professionnelle et vie privée), et le degré d'indépendance (ressources financière). Est un élément fondamental de socialisation, le travail règle les rapports de chacun avec la collectivité, avec les groupes auxquels il appartient¹. Le travail est une activité constituant à produire, des biens et services, il nécessite un effort orienté vers un but qui s'exerce dans le cadre de contrainte selon les différentes sociétés dont elle valorise les activités relevant d'une sphère de liberté.²

Il permet à l'individu de satisfaire ses besoins d'identifications, d'individualisation, d'intégration. Le travail est considéré comme un trait spécifique de l'espace humain, et aussi une condition de toute vie humaine en société³. L'activité de travail se distingue essentiellement par ces buts, son utilité et par la valeur des produits qu'elle crée. Le monde professionnel a connu une période de croissance et des transformations multiples ces dernières ont engendré de nouvelles conditions de travail, les ressources humaines sont devenues de ce fait un facteur stratégique assurant le succès et la pérennité des entreprises condition de travail, relation sociale ou plus généralement le climat sociale, doivent répondre nécessairement aux attentes des individus et à leurs inspirations. Ces conditions disent d'une manière générale l'environnement dans lequel les employer visent sur leur lieu de travail.

En effet les conditions de travail désignent d'une manière générale l'environnement dans lequel les employés vivent sur leur lieu de travail, mais aussi d'une personne à une autre Elles comprennent la pénibilité et les risques du travail effectuée ainsi que l'environnement de travail (bruit, chaleur, exposition à des substances toxique..). Afin de prévenir les accidents de travail.

L'amélioration des conditions de travail doit donc être conçue comme une stratégie social progressive d'ont l'objectif est de réduire la fatigue et les nuisances, d'augmenter l'intérêt du travail, les qualifications et les occasions d'épanouissement personnel.

¹Danielle PotockiMALICET, **Elément de la sociologie du travail et de l'organisation**, Edition Economica, Paris 1997, P 05.

²Claude LOUCHE, **Introduction à la psychologie du travail et des organisations**, 3^{ème} édition Armand Colin Paris 2015, P 22.

³Danielle PotockiMALICET, **Op-Cit**, PP 05- 06.

Les entreprises doivent donner tant d'importance aux conditions de travail, il ya des entreprises qui ont les même technologies mais les conditions de travail sont différentes. Dans ce cas la mise en œuvre d'une politique qui repose avant tout sur le respect de certaine valeurs et l'application de bonnes pratiques de prévention comme l'hygiène, la sécurité, l'aménagement de l'espace et du temps sont indispensable pour le bien des salariés. ¹

Alors la prise en compte des conditions de vie de travail ne s'agit plus seulement de s'intéresser aux problèmes de sécurité et de l'organisation de travail mais a l'environnement de travail tout entier, car l'amélioration exécuter de développer une meilleur protection des salariés contre les risques d'accident de travail ce dernier est un facteur qui mettre en évidence que le salarier vie les problèmes des mécontentements d'insatisfactions et des risques dans leurs travaux.

En revanche les conséquences humaines des accidents du travail en Algérie sont diverses par leur action sur le niveau de rentabilité la valeur ajoutée, sachant que l'entreprise représente le foyer des salariées.

Le respect de la législation en matière d'hygiène et sécurité constitue pour tout entreprise le passage obligé de tout action en faveur des conditions de travail, on se référa à ses derniers en doit prendre en considération, l'espace temps qui jouent un rôle majeur dans l'exécution des tâches. A ce stade on peut dire que le capital humain à un rôle dans le fonctionnement et le développement d'une entreprise quelconque notre but dans cette recherche c'est de savoir si régalement les entreprises prennent en considération les conditions de travail dans haute de leur préoccupation afin de cerner notre recherche.

Les conditions de travail physiques représentées par l'entreprise influent-elles sur les accidents de travail ?

- Comment considérer les conditions du travail au sein de l'entreprise RAMDY ?
- Que peut-on dire sur l'environnement des salariés par rapport aux accidents de travail ?

¹Jean DIVERREZ, Améliorer les conditions de travail, 2^{ème} édition, entreprise moderne édition, Paris, 1979, P15.

4- L'hypothèse :

L'hypothèse est une idée directrice de réponse aux questions soulevées en fonction de l'observation et de l'analyse des phénomènes qui peuvent procréer des réponses. L'hypothèse est formulée d'une vérification empirique pour connaître le bien fondé de la prédiction dans la réalité.

Selon **Quivy Raymond** « une hypothèse est une proposition qui anticipe une relation entre deux terme, qui selon les cas, peuvent être des concepts, ou des phénomènes. Une hypothèse est une proposition provisoire, une présomption, qui demande à être vérifier »¹.

A cet effet, nous formulerons ces hypothèses en essayant de répondre à notre question de départ et vérifier cette corrélation :

Hypothèse N° 1 :

- 1- Les conditions de travail jouent un rôle primordial dans la stabilité de travail au sein de l'entreprise Ramdy.

Hypothèse N°2 :

- 2- La performance des salariés est due à la qualité de l'environnement de l'entreprise.

¹ Ramon QUIVY, et al, Manuel de recherche en science sociales, 1^{eme} édition Dunod, Paris 1998, P 134.

5- Définitions des concepts :

Dans le cadre de notre recherche il est primordial d'avoir recouru à une définition des concepts clés liés à notre sujet d'étude. Selon Marc-Adelard TREMBLAY « *Un concept est une idée, plus au moins abstraite, un symbole qui désigne ou représente une réalité plus au moins vaste* »¹

Donc, le concept est un élément indispensable pour toute recherche, il doit être clair et précis pour faciliter la compréhension, qui entre dans la composition de nos hypothèses et pour mieux saisir le sens de notre recherche, nous allons définir quelques concepts qui sont utilisés durant notre travail, qu'on peut les résumer comme suite :

L'entreprise :

C'est une unité autonome combinant divers facteurs de production, produisant pour la vente des biens et des services et distribuant des revenus en contreparties de l'utilisation des facteurs.²

L'entreprise est une unité économique qui combine et rémunère des facteurs de production pour produire et vendre des biens et services sur le marché afin de réaliser des profits³.

Définition opérationnelle :

L'entreprise est une unité économique de production formée d'un groupe d'individu travaillant ensemble afin de produire des biens et des services à vendre avec un profit sur le marché.

Condition de travail :

Les conditions de travail désignent d'une manière générale l'environnement dans lequel les employés vivent sur leur lieu de travail. Il est tenu compte de la pénibilité et des risques propres à l'activité et à l'environnement de travail (nuisances sonores, émanations de produits toxiques...). A côté des aspects matériels, il faut également tenir compte du cadre

¹Marc-Adelard TREMBLAY, **initiation à la recherche dans les sciences sociales**, éd Chicoutimi, Québec, 1968, p74.

²Ahmed Silem ALBERTINI, **Lexique d'économie**, 7^{ème} édition Dalloz, Paris, 2002, P294.

³BOISLANDELLE, **Dictionnaire de gestion**, Edition Economica, Paris 1998, P147.

relationnel dans lequel évolue le salarié (statut professionnel, durée du contrat, ancienneté...). La diversité des conditions de travail s'explique en grande partie par les particularités des emplois occupés.¹

Définition opérationnelle :

Les conditions de travail regroupent la difficulté de travail effectuer, l'ensemble des éléments qui affecte le bien être et la santé des individus lors de leur participation a l'activité productive.

L'accident :

Un accident est juridiquement, un évènement qui provient d'une action violente, soudain, extérieur à la volonte de victime, et qui a pour effet entrainer des lésions corporelle, l'accident de travail est non seulement ce qui survient du fait du travail lui-même, mais aussi celui dont le travail a fourni l'occasion ».²

Travail :

Le travail se définit au sens sociologique comme suite « le travail occupe une place prépondérante. Il s'agit d'un facteur de production il mobilise des savoirs faire, permet à l'homme de s'affranchir des contraintes du milieu et contribuer ainsi à la création des richesses. Les revenus qu'ils lui sont associés constituent une composante essentiel de la demande des ménages et donnent accès à la consommation de bien ou des services.³

¹Laetitia LETHIELLEUX, **L'essentiel de la gestion des ressources humaines**, Gualino 5^{ème} édition, 2011, P29.

²JeanLAGADEC, **le nouveau guide pratique de droit**, 2^{ème} édition, Solar, Paris, 1996, P09.

³Gille FERREOL, **dictionnaire de sociologie**, rue de Montparnasse Paris, 2009, P26.

Définition opérationnelle :

Le travail est un effort individuel ou collectif, physique ou intellectuel, conscient, délibéré, créatif, professionnel ou non, dont le but tend à la concrétisation d'un projet, d'une idée, ou d'un ensemble de projet et d'idées ne donnant pas nécessairement lieu à un résultat abouti.

L'accident de travail :

L'accident de travail constitue une situation de « rupture », un événement brutal qui remet en cause ou, pour le moins, change, précisément la situation de l'employeur et du salarié.

Selon Nichan Margossian un accident de travail « *est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprises* ». ¹

Définition opérationnelle :

Un accident de travail est un événement malheureux qui survient brusquement et engendre une blessure au travailleur.

Les accidents de travail sont en relation avec le lieu de travail, quelle que soit la cause. Il se produit au moment du travail, pour un ou plusieurs salariés, ou même pour les responsables d'une entreprise.

¹Nichan MARGOSSIAN, Risque professionnels, 2^{ème} édition Dunod, Paris, 2003, P04.

6- La méthode et la technique utilisée :

Dans tout travail de recherche, l'utilisation de la méthode et les techniques appropriées au thème et au terrain sont essentielles afin de répondre à la problématique posée et à la vérification des hypothèses.

6.1. La méthode :

Pour qu'un chercheur réalise sa recherche, il doit utiliser une méthode adéquate pour le sujet traité. Cette méthode guide le chercheur vers l'accomplissement des objectifs auxquels elle est destinée. Ces méthodes et ces techniques de recherche (méthode quantitative, qualitative, et technique d'entretien, questionnaire) représentent une richesse indéniable permettant de recueillir des données sur le terrain.

En effet, dans les travaux de recherche, les méthodes de recherche ont un rôle fondamental. En effet, celle-ci constituent le moyen pour recueillir les éléments de réponse à la problématique posée. Pour cela le chercheur fait appel à différents outils d'investigation pour la collecte des données. Et comme notre sujet consiste d'étudier « l'impact des conditions de travail sur les accidents au travail » au sein de l'entreprise RAMDY. Il est nécessaire d'utiliser une démarche quantitative, dans l'objectif d'analyser, décrire et mesurer le phénomène.

Raymond Boudon la définit comme étant « celle qui permet de recueillir sur un ensemble d'éléments, d'informations comparables d'un élément à l'autre ». ¹

Cette méthode s'appuie sur des instruments ou techniques de collecte de données dont en principe la fidélité et la validité sont assurées. Elle aboutit à des données chiffrées qui permettent de faire des analyses descriptives, des tableaux et des graphiques des analyses statistiques de recherche de lien entre les variables ou facteurs, des analyses de corrélation ou d'association.

6.2- Les techniques utilisées :

Les techniques de recherches sont les moyens qui permettent de recueillir les données dans la réalité. Elles indiquent comment accéder aux informations sur l'objet d'étude. Ces

¹Raymond BOUDON, les méthodes en sociologie, 11^{ème} édition, Paris, 1969, P31.

techniques présentent les principaux moyens d'investigation de la réalité sociale des populations visées.

Vu le nombre restreint des membres de la population d'étude on a recours à la technique de questionnaire qui nécessite d'établir un rapport suffisant égalitaire entre l'enquêteur et l'enquêté.

Avant le lancement de notre enquête sur le terrain, il nous a fallu effectuer une pré-enquête dont l'objectif de déterminer les hypothèses qui constituaient les soubassements de notre travail, pour cela, nous avons effectués des visites sur les différents services et section que possède l'entreprise « SARL RAMDY ».

Notre enquête s'est déroulée le 20 février 2017 au sein de l'entreprise RAMDY, sous la direction des services d'hygiène et sécurité, jusqu'au 29 Avril 2017 dans laquelle nous avons obtenu des informations essentielles pour l'accomplissement de notre travail de recherche.

6.3- Questionnaire :

Le questionnaire explique l'objectif de la recherche en question suivant une suite logique, afin de collecter le maximum des données qui seront ordonnées, analysées et interprétées.

Le questionnaire est défini comme une « technique d'élaboration et de collecte de données chiffrées. Il prend la forme d'une série de question formulée et préconçu et posées de façon standardisée afin d'établir une liaison statistique destinées à expliquer leur pratique conduite ou opinion à partir de leur positions dans l'espace sociale ». ¹

Ce questionnaire a pour fonction indispensable qui traduit l'objectif de la recherche en questions qui sont en relation avec notre sujet de recherche, dans le but d'obtenir des informations qui seront nécessaires pour confirmer ou bien infirmer nos hypothèse.

Notre questionnaire est distribué en trois axes chaque axes englobe les points suivant :

¹Savaresse ERIC, méthode des sciences sociales, édition Ellipse, Paris, 2006, P37

1^{er} axe : les données personnelles

2^{ème} axe : les conditions de travail

3^{ème} axe : les accidents de travail.

6.4- L'observation :

Durant notre visite à l'entreprise agroalimentaire « RAMDY », l'observation non participante été l'une des premières étapes de recherche qui nous a vraiment aidé à mieux connaître le terrain d'investigation et d'application, découvrir et connaître les différentes, atelier, unité et service de l'entreprise.

« l'observation est une méthode empruntée à la recherche ethnologique, qui consiste à vivre un inventaire dans le quotidien d'une population qu'on désire étudier, afin de saisir les codes, les coutumes, les mœurs, les pratiques sociales et symboliques pour mieux appréhender les spécificités, cette démarche s'appuie sur des prises de notes, des enregistrements des diverses réalités le plus discrètement possible ».¹

Grace a cette étape, nous avons pu rencontrer et distinguer les salariés relavent des différentes services et catégorie socioprofessionnelle, ainsi on a eu la chance de communiquer avec eux concernant leur conditions du travail et leur situations au sein de l'entreprise.

Cela nous a permis, de recueillir le maximum d'informations recherchées, etça nous a aidé à bien cerner notre objectif de travail et mieux comprendre le fonctionnement de l'entreprise RAMDY.

6-5 Le choix de l'échantillon :

Le choix de notre échantillon est lié à l'objet d'étude et aussi aux variables de nos hypothèses, donc on peut dire que l'échantillon est une partie ou un sous ensemble de la population mère.

6-6 L'échantillon et l'échantillonnage :

Notre recherche a été complétée au niveau de la « SARL RAMDY » dont on à touché aux différentes services des ressources humaines, et plus particulièrement l'unité de

¹Henri Mahé de BOISLANDELLE, Dictionnaire de gestion vocabulaire concepts et outils, édition Economica, Paris 1998, P292.

production qui tient différentes catégories socioprofessionnelles. La population visée dans notre recherche est l'ensemble des salariés qui constituent et qui touchent le nombre de l'unité de production.

Comme toute la population ne pouvait être interrogée il fallait prélever un échantillon représentatif de cette population.

Selon Ambroise Zagre « *l'échantillonnage est un ensemble des procédés suivant à la sélection d'une population telle qu'elle puisse être considérée comme représentative de la population totale de référence. C'est donc une procédure par laquelle un petit nombre d'unités d'analyse sont sélectionnées pour étude dans le but de généraliser les résultats à la population mère, appelée l'univers* »¹

Alors nous avons opté pour tiré un échantillonnage aléatoire simple sur deux équipes qui travaillent en journée et donc on a pas eu la possibilité d'enquêter les 140 employés prévus à être questionnés à cause de l'insuffisance de temps. Alors on s'est contenté de 70 salariés.

7- Les difficultés rencontrées :

- La méfiance de certains enquêtés en évitant de répondre ;
- Difficultés de transmettre le message et de communication avec certains employés ;
- On a pris beaucoup de temps dans le service personnel avant d'être transféré au service d'hygiène et sécurité.

¹Ambroise ZARGE, Méthodologie de recherche en science sociale, L'harmattan, Paris, 2013, PP 73-74

Conclusion :

Dans le chapitre précédent on a présenté notre problématique de recherche, ces hypothèses, et ces mots clés, ainsi la méthode et les techniques utilisées en suite dans le suivant chapitre on procède à approfondir dans la théorie qui va nous faciliter à moins comprendre notre sujet.

Chapitre II

Les conditions du travail

Introduction

Dans ce présent chapitre nous avons penché sur les conditions de travail, les types de conditions de travail, les différentes approches théoriques des conditions du travail, l'agronomie, les conditions physiques de travail et suit sur l'amélioration des conditions du travail.

1- Définition des conditions de travail :

Les conditions de travail sont tout ce qui entre dans le cadre du travail d'une personne, que soient son amplitude horaire, l'ergonomie de son lieu de travail, l'ambiance générale ou les avantages sociaux. Ses conditions sont idéales grâce à un aménagement de son temps de travail.

Le terme « condition de travail » qui est parfois confisqué par l'agronomie recouvre un contenu plus ou moins large selon les conditions de travail résumant l'ensemble des facteurs, à l'exclusion des caractéristiques individuelles des travailleurs, qui peuvent influencer les conduites au travail. Ces facteurs représentent donc l'ensemble des caractéristiques internes et externes dans lesquels s'inscrit le travail. Ils sont multiples et interdépendants.¹

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

- Les conditions intrinsèques du travail qui sont liées aux structures et aux processus mis en œuvre dans la réalisation du travail particulier.
- Les conditions extrinsèques du travail associées aux dispositifs statutaires entourant la relation du salarié à son travail.
- L'environnement global de travail.²

Selon Michel Gollac et Serge Volkoff « *la définition de ce qu'on entend par condition de travail est donc une question politique et social, potentiellement toute caractéristique du travail a vocation à devenir une condition de travail* ». ³

¹JeanPierre CITEAU, **Gestion des ressources humaines**, 4^{ème} édition, Dalloz, Paris, 2002, P168.

²Ibidem., P168.

³Michel GOLLAC, Serge VOLKOFF, **Les conditions de travail**, Edition la découverte, Paris, 2000, P10.

Parler de « *condition de travail* » implique de détacher du travail certains de ses aspects, de convenir, qu'ils ne font pas partie du travail, qu'ils en constituent des éléments contingents. Tant qu'un aspect du travail n'en est pas détaché, il fait « *évidement* » partie de travail.

Les agronomes ont montré que les travailleurs ont beaucoup de mal à verbaliser leur travail, à en détacher des particularités traduisibles par des mots ; ils ont tendance à intérioriser, à naturaliser ce que le regard extérieur expert appelle leurs conditions de travail.

Encore plus difficile de rendre les bonnes conditions de travail, de même que la santé n'est seulement l'absence de maladie avérée, les bonnes conditions de travail ne sont pas seulement celle qui n'est pas la cause directe de trouble. A travers son activité, chaque travailleur doit pouvoir préserver et construire sa santé. Les bonnes conditions de travail sont celles qui donnent au travailleur la liberté de construire une activité de travail favorable.¹

2- Les types des conditions de travail :

Les conditions physiques : il s'agit de l'importation et de la conception du poste de travail ainsi que l'environnement physique et technique (bruit, chaleur)

Les conditions organisationnelles : il concerne les règles relatives à l'organisation, tous ce qui relie aux horaires, cadences ...

Les conditions de travail social : dépend des relations de travail qui constituent en particulier la rémunération, la qualification, la relation avec la hiérarchie et les conditions de transport.

¹ Michel GOLLAC, Serge VOLKOFF, **Op -Cit**, PP7-9.

3- L'approche théorique des conditions du travail : se résume comme suit :**3-1 ELTON MAYO :**

Au cours d'une enquête menée de 1928 à 1932 près de Chicago dans une fabrique de téléphone, a recherché la corrélation entre les conditions physiques (éclairage, bruit, chaleur) et le rendement des ouvriers. La mise en évidence des groupes informels et des facteurs humain correspond a une seconde strate des motivations celle de besoin social de relation et intégration dans un groupe « l'effet hawthorne » démontra que le seul effet d'exprimer la satisfaction au travail c'est bien le salaire, une bonne occupation, tous ca va procurer des bonnes situations social pour les travailleurs.

Principalement les travaux d'Elton mayo traduisent néanmoins un entichement notable dans l'analyse dans des organisations en mettant en évidence le rôle de la dimension sociale. Ils sont aussi à l'origine de la réflexion et d'expériences sur la motivation de l'homme au travail et incitent les entreprises à valorisé le système humain dans la recherche de la performance économique.¹

3-2 ABRAHAM Maslow :

La théorie des besoins D'ABRAHAM Maslow est l'une des plus célèbres. Elle propose une conception systémique des besoins de l'homme au travail hiérarchise les besoins humains : les besoins psychologiques, besoin de sécurité, besoins d'intégrations, besoin d'estime, besoins d'accomplissement. Tout comportement est déterminé par la recherche de satisfaction concernant un des besoins fondamentaux lorsque ses besoins sont assouvis il aspire à des besoins moins fondamentaux transposée à la vie professionnelle.

Les besoins matériels sont la rémunération les conditions d'engagement (durée du travail, cognée), poste de travail, et les conditions physiques de travail (bruit...), les besoins de sécurité garantir d'emploi, prévention des accidents, conditions de sécurité physique, protection sociale et syndicale, assurances sociales et service sociaux , besoin d'estime et de prestige « reconnaissance et valorisation » enfin les besoins de réalisation ou d'accomplissement « épanouissement au travail » ; son hypothèse est qu'une fois que les besoins physiologiques et de sécurité fondamentaux d'un individu sont satisfait, les besoins sociaux ou supérieurs pourront être à leur tour et le besoin supérieur ne peut être perçus que lorsque les besoins de niveau inférieur sont suffisamment satisfait. Pour cela l'entreprise doit

¹Jean -Michel PLANE, théories des organisations, 2^{ème} édition Dunod Paris 2003, P 33.

chercher à s'adapter de façon permanente à la dynamique évolutive des motivations et des attentes des groupes et des hommes au travail, sur l'accomplissement des possibilités individuelles à travers la prise de responsabilité.

3-3 HERZBER :

L'idée essentielle de Herzberg est que les circonstances qui mènent à la satisfaction et à la motivation au travail ne sont pas de la même nature que celle qui mène à l'insatisfaction et au mécontentement. Pour lui les facteurs intrinsèque au travail qui sont exclusivement motivant, ainsi que la réalisation de soi, la reconnaissance, l'intérêt au travail, son contenu, les responsabilités de promotion et de développement. Les facteurs d'insatisfaction au travail sont considérés comme des facteurs d'hygiène ou de mécontentement. Ils correspondent à des factures extrinsèques au travail : la politique du personnel, la politique de l'entreprise, et son système de gestion, le système de supervision, les relations interpersonnelles entre salariés, les conditions de travail et le salaire. L'impact essentiel et ces travaux de recherches sur la motivation vont se faire dans les organisations à travers le mouvement pour l'amélioration de la qualité de vie au travail. Pour lui les directions des entreprises doivent êtres individuellement élargir et enrichir le travail de chaque salariés.¹

4- Les composantes des conditions de travail :

a- L'ergonomie :

L'ergonomie est une étude multidisciplinaire des conditions de travail pour diminuer la fatigue physique et psychologique. Les recherches en ergonomie portent sur la définition d'outils, particulièrement sur la grille d'analyse des conditions de travail pour étudier la charge physique et mentale de travail à un poste donné et les conditions d'ambiance de poste.²

En effet l'ergonomie a deux objectifs, d'une part le confort et la santé des opérateurs : il s'agit de prévenir les risques (accidents, maladies), de minimiser la fatigue (liée au métabolisme de l'organisme, au travail des muscles et des articulations, au traitement de l'information, à la vigilance). Et d'une autre part l'efficacité : l'efficacité pour l'organisation mesure sous différentes dimensions (productivité, qualité, fiabilité). Cette efficacité est

¹Jean-Michel PLANE, OP-Cit, P41

²Jean-Luc CHARRON et Sabine SEPARI, Organisation et gestion de l'entreprise, 3^{ème} édition Dunod, Paris 2004, PP234- 235.

dépendante de l'efficacité humaine, en conséquence l'ergonomie vise à déterminer les logiques des opérateurs et concevoir des systèmes adaptés.¹

b- L'organisation du travail :

L'organisation du travail, c'est la mise en place d'une structure organisée et partagée, de méthodes et de savoir-faire qui doivent permettre aux salariés de travailler ensemble, dans l'intérêt de l'organisation et en fonction des objectifs fixés, a fin de réussir à mettre en place de bonne condition de travail.²

c- La sécurité :

« La sécurité est considérée comme une situation à protéger et d'empêcher quelqu'un ou quelque chose d'exposer un risque ou à un danger quelconque ».³

Chaque année l'entreprise connaît des accidents de travail ce qui montre l'importance de la sécurité au sein de l'entreprise ainsi que la réglementation.

d- La réglementation :

L'hygiène et la sécurité des travailleurs dans l'entreprise doivent répondre aux conditions prévues par la réglementation. Il faut savoir que les caisses d'assurances maladie disposent de pouvoir réglementaire et de contrôle, les entreprises sont alors obligées de faire de la formation a la sécurité de leur personnel.

¹ Philippe CARRE et Pierre CASPAR, Traité des sciences et techniques de la formation, 2^{ème} édition Dunod, Paris 2004, P 146.

²http://lycee-marc-bloch.spip.ac-rouen.fr/IMG/doc/Chap_3-_synthese.doc, consulté le 12.05.2017.14h06.

³Jean Pierre JULY, Evaluer les risques professionnels, Afnor, France, 2003, P11.

5- Les conditions physiques :

Les conditions physiques du travail (température, ambiance sonore....) sont aussi le résultat direct de la conception de l'espace de travail et surtout de son aménagement souvent chaotique au cours du temps. A un moment donné, l'espace de travail est la superposition de contraintes architecturales d'aménagements plus ou moins achevés et de l'introduction de nouveaux équipements. L'espace de travail joue un rôle important pour le confort de l'individu et pour l'image qu'il se fait de lui-même pour qu'il rester neutre. L'espace fait l'objet de la stratégie de l'entreprise.¹

5.1- L'aménagement du temps de travail :

L'aménagement du temps de travail met en jeu des dimensions différentes qui peut être envisagé selon l'efficacité productive (comment améliorer la qualité de service au client et la productivité) et l'amélioration des conditions de travail (comment tenir compte de la santé du salarié et de l'équilibre entre contrainte de travail et vie hors travail).²

L'aménagement du temps de travail comporte deux grands types de situations : d'une part il s'agit d'une démarche proactive, dans laquelle l'entreprise poursuit un ou plusieurs buts qui lui sont propres, et cherche dans l'aménagement du temps de travail les moyens d'y parvenir, d'une autre part elle s'adapte à une réglementation nouvelle imposée de l'extérieur, et elle cherche à le faire dans les meilleures conditions pour elle. Dans les deux situations l'entreprise va essayer de lier l'aménagement du temps de travail à une réorganisation qui lui permettra de répondre aux grands enjeux auxquels elle est confrontée.³

¹Dimitri WEISS, **Ressources humaines**, 2^{ème} édition d'organisation, 1999,2003.PP505-506.

² Ibid, P507

³<https://www.cairn.info/revue-humanisme-et-entreprise-2011-2-page-29.htm>, consulter le 29.04.2017.22h30.

5.2- Le rythme de travail :

L'effet des cadences, dans le cas de travail à la chaîne en particulier. Non que ce type de tâche soit disparu ou que les cadences soient diminuées, mais parce qu'il est établi des effets négatifs sur l'organisme humain et sur la performance ; il est beaucoup moins pénible et plus efficace de pouvoir faire varier son rythme personnel tel que ; les pauses, ralentir puis accélérer....etc. ¹

5.3- La charge physique et la charge mentale :

Dans l'exercice de son travail, l'opérateur peut ressentir une fatigue physique et une fatigue mentale. Cette fatigue résulte de la charge, physique ou mentale, supportée par le travailleur. Les efforts physiques requis dépendent de deux facteurs :

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

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

Laboratoire d'économie et de sociologie du travail retient pour l'élaboration de sa grille d'analyse quatre indicateurs de charge mentale : contrainte de temps, complexité-vitesse, attention, minutie. ²

¹Françoise DARSEES et Maurice de MONTMOLLIN, **L'ergonomie une présentation très accessible et complète de l'ergonomie le journal des psychologues**, 4^{ème} édition, édition la découverte, Paris, 2006, P68.

² Jean- Marie PERETTI, **Gestion des ressources humaines**, 15^{ème} édition(2008), Vuiber, Décembre 2007, RueBerbier, de Mets, P176.

6- Les acteurs de l'amélioration des conditions de travail :

a- La médecine du travail :

La médecine du travail est spécialisée dans la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles son rôle est d'analyser les risques, de conseiller et former les travailleurs ainsi qu'à contrôler leur santé. Il est strictement préventif car vis à « éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail ». La médecine du travail à été instituée en France par la loi 11 octobre 1946 pour toutes les entreprises du secteur privé du bénéfice de leur salarié. Les partenaires sociaux exercent un contrôle sur son organisation et son fonctionnement. Simultanément, ce contrôle est défaillant, par insuffisance numérique de représentants syndicaux de salariés. La prévention porte essentiellement sur les :

- 1- Risque d'accident liés à l'activité (chute de hauteur, erreur de manipulation de véhicules et engins levage, risque d'écrasement et de plaies liés aux pièces en mouvement).
- 2- Risque liés à la posture : levage de charge, position assise durant une longue durée.
- 3- Risque liés aux émanations des produits dangereux.¹

b- Le comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail CHS

Dans les organismes comptant plus de 50 salariés, un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est élu par les délégués du personnel et le comité d'organisme. Cette représentative du personnel est présidée et animée par l'employeur ou représentant.

Le CHS a pour mission de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail. Le bilan de l'hygiène et de la sécurité dans l'entreprise, le plan d'activité annuel établi par la médecine du travail, ainsi que le programme annuel des actions envisagées dans le domaine par le chef d'entreprise, programme construit sur la base du document unique d'évaluation des risques sont communiqué au CHS.²

¹Laëtitia LETHIELLEUX, **Op-Cit**, P33.

²Ibid., P34.

¹Laëtitia LETHIELLEUX, **Op-Cit**, PP34-35.

²Bruno ANSELEMet Françoise ALBASINI, **Les risques professionnels**, 1^{er} édition, Nathan, 1994, P140.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés au sien d'une entreprise.

c- L'inspection du travail :

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

Enfin, ils endossent le rôle d'arbitre lorsque certaines difficultés surgissent au moment de la désignation de représentants du personnel dont le licenciement éventuel ne peut intervenir qu'avec son accord. L'inspection du travail participe aux autres missions de la direction départementale liées à l'emploi, a la formation professionnelle et l'amélioration des conditions de travail.¹

d- Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail :

L'ANACT est un établissement public à caractère administratif, créé en 1973 qui se trouve sous la tutelle du ministre de travail, et administré par un conseil d'administration comprenant des employeurs et des salariées. Cette agence a pour mission de :

- Aider les entreprises et les organisations personnelles et syndicales dans le domaine de l'amélioration des conditions de travail.
- Elle s'occupe notamment de l'organisation de travail, de l'introduction de nouvelles technologies, de la conception et de l'aménagement des locaux équipements.
- Diffuser l'information dans le domaine des conditions de travail, élaborer des guides, moyens d'analyse et support de formation.²

¹Laëtitia LETHIELLEUX, **Op-Cit**, P33.

²Bruno ANSELEM et Françoise ALBASINI, **les risques professionnels**, 1^{ème} édition, Nathan, 1994, P140.

Au moins une fois par an, le chef d'établissement présente au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail :

- Un rapport écrit faisant le bilan de situation générale, de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail et des actions menées.
- Un programme annuel de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail.

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

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

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

Partant du point de vue ce qui pensent qu'il y a une convergence entre l'amélioration des conditions de travail et l'efficacité de système éducatif. Dans ce cas la prise en compte des conditions de travail par la direction de l'entreprise amène à une meilleure gestion des ressources humaines et cela permet d'éliminer les conflits sociaux, et d'améliorer le volume de la production.

En effet l'amélioration des conditions de travail est devenue un élément de compétitivité industriel sachant bien que l'amélioration des conditions de travail pourrait avoir un effet bénéfique sur le conflit des travailleurs sans avoir un effet direct sur le rendement, les travailleurs soumis à des mauvaises conditions de travail vont le faire payer très chère aux entreprises en exigeant des salaires très élevés ou bien par des comportements coûteux.

¹Claude PIGANIOL, **Technique et politique d'amélioration des conditions du travail**, Edition Moderne, Paris, P11.

²Guy ROUSTANG, **Le travail autrement**, Edition, Bordas, 1982, P66.

Il y a lieu à signaler la durée hebdomadaire de travail entraine un accroissement de la productivité et que la qualité des produits s'améliore quand la durée du travail diminue. Les deux partis peuvent nouer une collaboration saine par un système de don partiel et de contre don, à chaque fois l'employeur augmente le salaire de ses employés ces deniers a leur tour offriront une production meilleur et élevée.¹

Face aux problèmes sociaux posés par certaines catégories de salariés l'évaluation des taux d'activité féminine, et le malaise des cadres traduisent une transformation de la demande, l'enquête montre que les jeunes aspirent travailler pour avoir un temps pour vivre, il souhaite une entreprise plus humaine, épanouissante et plus égalitaire et être utile pour la communauté. Et l'entreprise ne doit pas avoir le rendement financier comme un seul objectif, mais il faut satisfaire les besoins de l'homme et non pas l'incité à consommer d'avantage.²

8- Quelques lois relatives à l'hygiène et à la sécurité et à la médecine du travail :

Lois N°88-07 de 26 janvier 1988

Regèles générales en matière d'hygiène et de sécurité

- Obligation de l'employeur d'assurer l'hygiène et la sécurité aux travailleurs.
- Protection de la santé des travailleurs ; partie intégrante de la politique nationale de la santé.
- L'instruction, l'information relative aux risques professionnels constituent une obligation pour l'employeur.
- Garantir le confort en matière d'aération, d'éclairage, de chauffage.
- Prévenir et protéger les travailleurs des risques pouvant engendrer des accidents ou des maladies professionnelles et de tout dommage causé à leurs santés.
- La médecine de travail est une obligation de l'organisme et à sa charge, elle s'exerce sur les lieux même du travail.
- Introduction de la notion de protection individuelle.
- En fonction de la fréquence et de la gravité des risques observés, des actions de formation particulières sont organisées pour les travailleurs concernés aux fins de prévention.³

¹Jean- François AMADIEU, Organisation et travail, Vuibert, Paris, 1933, P88.

²Claude PIGANIOL, Op-cit, P12.

³Document Interne, Hygiène, sécurité et environnement (HSE).

Conclusion :

Dans ce chapitre, nous avons fait allusion aux différentes notions qui sont utiles pour notre travail de recherche. Nous avons essayé de présenter globalement les conditions de travail, nous avons ainsi évoqué les différentes approches théoriques des conditions de travail. On passera au chapitre suivant qui parle sur les accidents de travail.

Chapitre III

Les accidents de travail

Introduction :

Dans ce chapitre, nous tenons à représenter les accidents de travail, dont on détermine quelques définitions sur les accidents de travail ensuite les deux théoriques des accidents de travail.

L'organisation internationale du travail (OIT) se consacre à améliorer l'accès des hommes et des femmes à un travail productif, dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité. Elle a pour principal objectif de promouvoir des droits au travail, d'encourager la création d'emplois, de développer la protection sociale et de renforcer le dialogue social dans la gestion des problèmes liés au monde du travail.

Donc, l'homme au travail engage sa santé du fait qu'il soit exposé à un nombre de risques professionnels liés aux conditions dans lesquelles ce travail est exercé de ce fait, les règles du travail sont déterminées par le code du travail et s'imposent aux employeurs comme aux salariés alors le droit du travail est progressivement constitué sous pression du mouvement ouvrier avec l'élimination du travail des enfants, la lutte pour la baisse du temps de travail, pour l'amélioration des conditions de travail et la reconnaissance du syndicalisme.

1- La régulation relative au travail :

Dans le code du travail Algérien on retrouve tous les textes de la loi ayant trait à :

- La relation de travail ;
- Les droits et obligations des travailleurs,
- Les relations individuelles de travail (les dispositions de recrutement, la durée du travail, le travail de nuit, le travail posté, les congés et repos légaux, le règlement intérieur)
- La rémunération du travail,
- Les prestations sociales et familiales,
- Les pensions de retraite,
- L'exercice du droit syndical,
- La formation,
- La médecine du travail,
- L'hygiène générale des locaux et de leurs dépendances (propreté, aération, ambiance, installations sanitaires),

- Les mesures générales de sécurité sur les lieux de travail (manutention et circulation, prévention des chutes, machines et mécanisme).
- Les mesures particulières de prévention des risques d'incendie (évacuation du personnel, lutte contre l'incendie),

2- Définition de l'accident de travail :

Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise.¹

Tout accident ayant entraîné une lésion corporelle imputable à une cause soudaine extérieure et survenue dans le cadre de la relation de travail.²

A ce que concerne la matière de travailler, il convient de :

- Réfléchir avant d'agir.
- Préparer tout le matériel nécessaire avant d'effectuer la tâche.
- Agir en concertation (travail en équipe)
- Surveiller l'environnement.
- Se prévenir du danger.
- Penser à un itinéraire ou une zone de repli ou d'évacuation.
- Garder le contact entre les membres de l'équipe, avec les responsables.
- Respecter les procédures opérationnelles.
- Réaliser la mission.
- Rendre compte.

¹ William DAB, Manager santé et sécurité au travail, P06.

² Amar AMOUR, Droit du travail social guide pratique, édition Elmarifa, Alger, 2002, P150.

3- Les deux théories des accidents de travail :

- Théorie de causation d'accident (théories des dominos) :

La première théorie de l'accident de travail a été présentée par Heinrich en 1931, selon lui, une blessure accidentelle résulte généralement d'une chaîne d'événement, qui se produit dans un ordre fixe, logique et invariable dans le temps.

Les événements, sont liés de sorte que chacun dépend de celui qui le précède et est la cause de celui qui succède leur enchaînement est comparé à celui d'une rangée de dominos mis debout de sorte que la chute du premier entraîne la chute en cascade toute la rangée. Suite à une séquence d'événement, l'accident dépend d'une série d'événement qui se suivent dans un ordre déterminé et prévisible, la blessure résulte de la séquence complétée, mais la chute d'un domino provoque la chute séquentielle des autres dominos.¹

Les dominos au nombre de cinq modèles sont dans l'ordre :

- 1- L'hérédité et l'environnement social (conséquence de l'accident).
- 2- Les inaptitudes personnelles (manque de formation, nervosité, violence, négligence).
- 3- Les actions ou conditions dangereuses (responsabilité de l'individu, facteur liée à la machine, responsabilité de l'organisation).
- 4- L'accident (événement imprévisible mais prévisible).
- 5- La blessure (lacération, écrasement).

- Théorie d'accident par action :

Cette théorie a été représentée par Rasmussen en 1976 ; elle présente un modèle d'accident orienté par l'action qui aborde l'étude de l'accident dans la perspective de système sociotechnique largement ouvert.

Elle est considérée en effet que l'individu puisse être tenu pour responsable de ses actes, on peut joindre le processus de décision individuelle sans tenir compte des contraintes de système qui influencent ses choix et l'oblige de prendre des risques.

Son modèle s'élabore donc autour des risques actuels dans l'environnement physico-technique de travail (mode opératoire, machines, installation physique, produits manipulés....) de la conduite de l'individu dans une situation à risque et des systèmes de contrôle susceptibles d'affecter le comportement de l'individu.

¹ Marcel COTE, la gestion des ressources humaines, édition Cuérin, Paris, 1975, PP160, 161.

Par conséquent la décision de l'opérateur peut être influencée par les risques liés à l'environnement physique- technique de travail et par un certain nombre de facteur liée à l'entreprise elle-même (structure organisationnelle, système de contrôle) au groupe de travail (norme de groupe, la cadence de travail...), ainsi que l'environnement externe de l'entreprise (lois, la réglementation, directive gouvernementales, système d'indemnisation des accidents de travail..).¹

4- Les types d'accident de travail :

- **Accident bénin :**

Les accidents bénin ce sont des accidents qui n'ayant pas l'arrêt de travail et que le salariés n'est pas soumis aux soins médicaux dans l'entreprise dans se genre d'accident c'est l'organisme de la sécurité sociale qui prend en charge la victime c'est-à-dire que l'atteinte n'est pas grave et elle ne présente pas le danger au salarié victime.²

- **Accident de trajet :**

Est considéré comme accident survenu durant le trajet d'aller et de retour entre la résidence principale, et la résidence secondaire ou tout autre lieu de travail ou le travailleur se rend d'une façon habituelle par des motifs d'ordre familiaux et le lieu de travail, d'une manière générale ou le travailleur prend généralement ses repas.

Dans la mesure ou le parcours n'a pas été interrompu ou détourné pour un motif dicté par l'intérêt personnel et étranger aux nécessités totalement de la vie courante au indépendante de l'emploi.

- **Accident avec arrêt :**

« *Tout accident du travail ayant entraîné une interruption de travail d'un jour complet en sus du jour au cours duquel l'accident est survenu et ayant donné lieu à une réparation sous forme d'un premier paiement d'indemnité journalière* ».

- **Accident grave :**

« *Tout accident du travail ayant entraîné, soit l'attribution d'une rente d'incapacité permanente, soit le décès* ». ³

¹ Jaen -Lue BERNAUD et Claud LEMOINE, traité de la psychologie de travail et des organisations, édition Dunod, Paris, 2003, P47.

² Marie COLOBER, Guide de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapé, édition, Dunod, Paris, 2003, P06.

³ Martory BERNARD, Danial CROZET, Gestion des ressources humaines, 6^{ème} édition, Dunod, Paris, 2005, P209.

5- Les principaux acteurs des accidents de travail :

5.1- La victime :

Elle bénéficie d'un système d'indemnisation de ses soins et d'un arrêt de travail. En cas de séquelles permanentes, une rente lui sera attribuée.¹

5.2- L'employeur :

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

5.3- Les organismes de sécurité sociale :

Les organismes de sécurité sociale sont chargés de la gestion de l'assurance de l'assurance des accidents du travail et maladies professionnelles.

Les organismes de base, quant à eux, sont chargés de la gestion journalière des déclarations d'accidents et de maladies professionnelles. Ils doivent procéder aux enquêtes nécessaires pour qualifier le fait accidentel d'accident de travail. Leurs décisions auront effet sur les victimes, mais également à l'égard des employeurs.

5.4- Les médecins :

Leur rôle est la déclaration de l'origine professionnelle de la maladie pour la victime d'une maladie ayant pour origine le travail puisse bénéficier de la législation professionnelle.

5.6- Les inspecteurs du travail :

Le domaine de la prévention au travail est l'une des prérogatives essentielles des inspecteurs du travail. Aussi celle-ci devront elles veiller au respect des réglementations afin que les accidents n'aient pas lieu et que des salariés ne soient pas exposés à des risques inappropriés.

¹ Michel BUHL Angelo CASTELLETA, Accident du travail maladie professionnelle, 2^{ème} édition, Delmas, Paris, 2004, P12.

5.7- Les avocats, tribunaux :

Le droit de la sécurité sociale est d'une rare complexité en ce qui concerne l'attribution de prestations. Dans le domaine de l'application de la législation professionnelle, les principales difficultés seront l'appréciation des faits et des circonstances.

5.8- Les organisations syndicales et de défense des victimes :

Le domaine des accidents du travail a été toujours un terrain de prédilection pour l'intervention des organisations syndicales en raison, en particulier, de leurs prérogatives au sein des comités d'hygiène de sécurité et des conditions de travail. En qualité de défenseur des intérêts individuels et collectif des salariés, leur intervention peut aussi prendre d'autres formes : prévention des accidents de travail et des risques, conseils aux victimes, relations avec les organismes de sécurité sociale

6- Les formalités de déclaration des accidents de travail :**- Pour la victime :**

Lorsqu'un salarié est victime d'un accident du travail, il doit d'abord signaler le jour et les faits même si il s'agit d'une blessure très légère, il doit au moins la faire signaler dans le registre des accidents de l'entreprise. Mais lorsqu'il s'agit d'une maladie professionnelle, la victime rédige elle-même la déclaration sur un imprimé spécial fourni par la caisse des assurances.

- Doit au plus tard possible ou bien dans les 24 heures de l'accident faire informer l'employeur.
- Relever une identité des témoins éventuels, en prévision de la caisse.
- Se procurer auprès de son employeur ou de la caisse de sécurité sociale une feuille d'accident du travail à trois volets. ¹

¹Robert PAK , Accident du travail, guide pratique médico-administratif et juridique, P09.

- **Pour l'employeur :**
- Doit déclarer tout accident de travail dont il a eu connaissance, dans les 48 heures sur un imprimé spéciale on envoi recommandé avec accusé de réception à la caisse primaire d'assurance maladie.
- Délivrer à l'accidenté la feuille d'accident à trois volets : ¹

- **Le volet N°1 :**

C'est la feuille de soins gratuits qui reste la propriété de l'accidenté ou de malade. Il doit être complété par tous les intervenants, lors de chaque acte ou délivrance médicament.

Un nouveau volet N°1 doit être demandé par l'assuré à sa caisse lorsqu' il rempli totalement. Il doit lui être retourné lors de la consolidation.

Le volet N°2 :

C'est le relevé d'honoraires du médecin. Chaque praticien peut s'en procurer auprès de service de la gestion du patrimoine. Il doit être adressé aux caisses de la victime pour le règlement des honoraires. Il est important de noter le dossier de la victime l'adresse et le numéro de sa caisse. Le courrier destiné aux caisses doit être affranchi.

Le volet N°3 :

Il est destiné au pharmacien qui délivre gratuitement les médicaments et petit appareillage, et se fait rembourser ultérieurement par la caisse.²

¹ Robert PAK, **Op-Cit**, P09.

² Alain HARLAY, **Accident du travail et maladies professionnelles**, 3^{ème} édition, Masson, Paris, 1998, PP1-24.

7- Les causes d'accidents de travail :

On trouve des facteurs affectifs comme les conditions émotionnelles qui contiennent l'attitude, crainte, nervosité, anxiété qui sont considérés comme causes d'accidents. Il y a également le manque de fonction des nouveaux salariés, leurs manques d'aptitudes pour exercer une telle fonction, l'absence de règlement de sécurité comme l'obligation de porter les chausseurs de sécurité, casque, lunette, et vêtements de protection et sans oublier l'indifférence de certain contremaitre à l'égard de la prétention des accidents et d'absence de responsable de sécurité au sein de l'entreprise.

La manipulation des produits dangereux et toxique par les salariés qui peuvent conduire à des accidents des personnes.

- Les glissades et les dégager du chute.
- L'utilisation mal droite des outils
- Les manutentions qui sont liées en particulier aux charges lourdes.
- Les facteurs physiques (bruit, chaleur) et les conditions de vie.
- L'erreur humaine est considérée comme une première cause d'accident de travail.¹

8- Les maladies professionnelles :

- Définition :

Les maladies professionnelles résultent de l'exposition du travailleur à risque physique, chimique, biologique, ou des conditions dans lesquelles il exerce son activité professionnelle habituelle, sans qu'il soit possible de fixer le point de départ de la maladie.

Il existe actuellement 85 tableaux de maladies professionnelles, ces tableaux sont établis et révisés par la commission nationale des MP en fonction des nouvelles connaissances concernant la pathologie d'origine professionnelle est des déclarations des maladies à caractère professionnelle est des déclarations des maladies à caractère professionnel.

¹ Marie COLBERT, **Guide de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapé**, édition, Dunod, Paris, 2003, P50.

a- Chaque tableau comporte :

- 1^{ère} colonne : désigne les symptômes ou les lésions que doit présenter le malade.
Exemple : un travailleur soumis à des travaux brouillons énumérés dans le tableau N° 42 et N°46 ne se verra prendre en compte que les troubles liés à la surdité.
- 2^{ème} colonne : désigne le délai de la prise en charge de la maladie c'est-à-dire le délai maximum entre la cessation d'une activité et la première consultation médicale.
- 3^{ème} colonne : concernant les travaux susceptibles de provoquer l'affection.

b- Le classement des maladies professionnelles :

Les maladies professionnelles sont classées en trois groupes :

Groupe 1 : intoxication aigu es ou chronique.

Groupe 2 : infection microbiennes.

Groupe 3 : maladies résultants d'ambiance ou d'attitude particulières. ¹

9- Les coûts des accidents de travail :**Coût direct :**

Dépenses engagées par la sécurité sociale pour préparer les dommages subis par l'accidenté.

Exemple : soins médicaux, dépense pharmaceutiques, frais d'hospitalisation, indemnitis journalières, rentes.....

Coût indirect :

Dépense et charges consécutives à l'accident, supportées par l'entreprise et non couvertes par une assurance.²

¹ Nichan MARGOSSIN, **Op-Cit**, P154.

² Document Interne de l'entreprise

10- Analyse des accidents du travail

L'efficacité de la politique de sécurité est conditionnée par son adaptation aux caractéristiques spécifiques de l'entreprise. C'est dire que l'étape préalable d'analyse et de recherche des solutions adoptées revêt une importance considérable. Les responsables disposent, souvent, d'un grand nombre d'information et de moyens d'investigation. Cependant, le traitement de ces données présente des difficultés depuis quelques années, les méthodes d'analyse des données quantitatives se sont développées.

Les données relatives aux accidents du travail dans l'entreprise (déclaration d'accident et dossier individuelle des accidentés) constituent une source essentielle dont le traitement permet une meilleure prévention une telle analyse permet de définir les « points chauds » et orienter la politique de prévention. Elle doit être complétée par une étude de chaque accident grâce, notamment à « l'arbre de cause ».

La méthode de l'arbre des causes a été mise au point par l'institut national de recherche sur la sécurité (INRS). Elle repose sur trois grands principes : recueil des faits, construction d'un diagramme et définition des préventions possibles.¹

11- Les préventions des accidents de travail :

Aux termes de la loi 83-13 du 2 juillet 1983 modifiée et complétée relative aux accidents du travail et du décret 97-424 du 11 novembre 1997 fixant les conditions d'application du titre V de la loi susvisée, la CNAS a pour mission :

- De participer à la promotion de la prévention des accidents du travail par des actions menées directement par ses propres structures.
- De contribuer aux financements d'actions spécifiques programmées ;
- D'émettre un avis sur tous les textes législatifs et réglementaires intéressant la prévention des accidents du travail.

Pour ce faire la CNAS dispose d'une direction centrale chargée de la prévention des AT d'une D'une structure au niveau de chaque agence CNAS de willaya.²

¹ Jean-Marie PERRTI, Gestion des ressources humaines 15^{ème} édition(2008), Vuibert, Décembre 2007, Paris, P183.

² Source document interne de l'entreprise 2017.

11.1- La prévention consiste :

- Réduction, à la fois du nombre et de gravité des accidents qui peuvent atteindre les travailleurs au cours de leur activité professionnelle ;
- Assurance d'une meilleure couverture et d'un système de protection sociale pérennisé ;
- Réduction des drames sociaux (décès, handicaps) ;
- Diminution des dépenses de sécurité sociale.

Les dispositions légales et réglementaires découlant de la loi 88-07 font dévaloir à l'employeur la responsabilité d'assurer l'hygiène et la sécurité aux travailleurs.

Ainsi la prévention des accidents de travail suit sur trois grands principes :

- 1- Prendre les mesures de prévention au sens de supprimer le danger ou facteur de risque.
- 2- Prendre les mesures de protection collectives : c'est-à-dire entre danger et les personnes exposées un élément les protégeant contre les dommages.
- 3- Prendre les mesures de protection individuelle : c'est-à-dire doter chaque personne des moyens de prévention et de protection conformément aux résultats d'analyses des conditions de travail.

Par ailleurs, le retour d'expérience permet d'enrichir et de mettre en œuvre une démarche préventive de progrès structurée à travers des actions du type :

- 1- Recenser les accidents ayant eu lieu dans l'entreprise et ou dans les branches d'activité.
- 2- Analyser les causes de l'accident
- 3- Réfléchir à des solutions
- 4- Prendre les mesures adaptées (formation, réaménagement de l'atelier, adaptation de l'outil, adaptation des tâches. ¹

¹ Document interne de l'entreprise

12- Arabe de cause :

L'arabe des causes est généralement utilisé dans le domaine des risques professionnels. Il peut être utilisé pour étudier à posteriori tout événement indésirable comme un accident du travail, mais aussi défaillance d'un processus.

L'arabe des causes est une méthode utilisée dans les entreprises pour déterminer la totalité des causes d'un accident, pour les mettre en parallèle les unes par rapport aux autres et enfin pour trouver des solutions à chacune de ces causes : la suppression d'une des causes entraîne logiquement la suppression de l'accident. On recherche donc par cette méthode les causes de cet événement afin que cela ne puisse plus se reproduire.

A- Le groupe de travail :

Les acteurs importants de la prévention des risques dans l'entreprise sont invités. On y retrouve :

- Les responsables sécurité
- La CHS, ou le délégué du personnel à défaut
- Les responsables hiérarchiques de l'accidenté
- Toute personne pouvant apporter des éléments de réponse comme l'accidenté lui-même.

B- Les règles de l'arabe de cause :

Un arabe des causes vise à comprendre un accident que celui-ci soit un accident du travail ou non, la démarche ne consiste pas à juger, ni à trouver un coupable mais identifier les causes de l'événement. Une fois identifiées les causes, il faut identifier les facteurs ayant généré l'événement qu'ils soient d'ordre technique, organisationnel ou humain.¹

¹ Document interne de l'entreprise.

13- La législation Algérienne des accidents de travail :

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

- La loi 78-12 du 05 aout 1978 portant statut générales des travailleurs de l'organisme, l'employeur est tenu d'assurer aux travailleurs les conditions d'hygiène et sécurité définit par la législation en vigueur : cette loi vise la protection de la santé des travailleurs et d'amélioration de travail.

- La loi 83-13 de 02 juillet 1983 relative aux accidents de travail et aux maladies professionnelles, elle vise à instituer un régime unique en matière d'accident de travail et maladies professionnelles.

- La loi 85 de 16 février 1985 relative à la protection et la promotion de santé : elle vise à la protection de la vie de l'homme compter les maladies ainsi que l'amélioration des conditions de vie et de travail.²

Conclusion :

Dans ce chapitre, nous avons évoqué les différents concepts qui sont important et utiles pour notre travail de recherche. Nous avons essayé de présenter globalement les accidents de travail, nous avons ainsi abordé les différentes approches théoriques des conditions de travail. On dernier en passera a la partie pratique .

¹ Cahier de la sécurité, **La réparation et la prévention des accidents de travail**, Centre Familiale, Ben Aknou, Alger, 1978, P144.

² Tayeb BELLOULA, **La réparation des accidents de travail et des maladies professionnels**, édition Dahlar, 1993, P80

Partie pratique

Chapitre VI

Présentation de
l'organisme d'accueil

Introduction :

Ce chapitre est consacré pour l'analyse et l'interprétation des données collectées au sein de l'entreprise la « SARL RAMDY ». Ce dernier consiste à l'accomplissement des résultats sociologiques et statistiques, en commençant par l'analyse des données personnels et dans cette partie ont n'a pas mentionné le sexe car notre population est représentée par un échantillon qui concerne les éléments de l'unité de production beaucoup plus où il n'y a pas de sexe féminin. Puis l'analyse des données de la première hypothèse et de la deuxième hypothèse.

1- Données personnelles sur la population d'enquêtées.**Tableau N° 01 : répartition de la population selon l'âge.**

Age	Fréquence	Pourcentage
20- 30 ans	35	50%
30-40 ans	25	35.71%
40-50 ans	9	12.86%
50 ans et plus	1	1.42%
Totale	70	100%

À partir de ce tableau on constate que l'âge de notre population d'étude varie entre (+ 20) ans jusqu'à (- 60) ans qui sont repartis comme suite.

Nous avons observé que la catégorie la plus dominante est celle âgée entre (20-30) avec un taux de 50% suivie d'une équivalence entre deux catégories d'âge celle de (30-40) ans avec un taux de 35.71% et celle de (40-50) ans avec un taux de 12.86% et la catégorie la plus minimale est celle de plus de 50ans avec un taux de 1.42%.

En fonction de ces résultats collectés de cette population on peut dire que la majorité des salariés de la SARL RAMDY varie entre trois catégories d'âge (20-30).... Ce qui explique que la population de cette entreprise est plus jeune. « *les conditions de travail évoluent d'un environnement de travail à un autre mais aussi d'une personne à une autre sur*

*un même lieu, Ainsi, afin de prévenir les accidents de travail, il est important pour un responsable des ressources humaines, un manager de tenir compte du rapport entre la pénibilité du travail et l'âge des salariés ».*¹

Tableau N° 02 : La répartition de la population selon la situation familiale.

Situation familial	Fréquence	Pourcentage
Célibataire	42	60%
Marié	28	40%
Divorcé	-	00%
Totale	70	100%

D'après ce tableaux ci-dessus on constate que la plus part des employés sont célibataire avec un taux de 60% alors que le reste des salariés est marié avec un taux de 40% par contre 00% représenté la situation divorcé.

La plupart des salariés de l'entreprise est célibataire ce qui explique une certaine dynamique et énergie, traduite par leur résistance aux contraintes morale et physique de travail (bruit, chaleur, froid...). Cela est montré que cette dernière est plus jeune pour assurer le bon fonctionnement dans l'entreprise. « *Les conditions de travail est une notion qui recouvre les conditions physiques (charges physiques et mentales, nuisance et sécurité) et les contraintes technologiques de l'organisation* ».²

¹Laetitia LETHIELLEUX, **L'essentiel de la gestion des ressources humaines** 5^{ème} éditions Gualino, Paris 2011, P30.

²Jean-MariePERRITI **Dictionnaires des ressources humaines**, Verbet, P62.

Tableau N° 03 : La repartitions de la population selon le niveau d'instruction

Niveau d'instruction	Fréquence	Pourcentage
Moyen	30	42.86%
Primaire	4	5.71%
Secondaire	25	35.71%
Université	11	15.71%
Totale	70	100%

D'après ces données ci-dessus 42.86% des salariés ont un niveau d'instruction moyen, et des enquêtés avec un niveau entre moyen et secondaire avec un taux de 35.71% et 15.71% qui ont un niveau universitaire, par contre 5.71% de ces enquêtés ont un niveau primaire.

On peut dire que la majorité de la population étudiée à la SARL RAMDY a un niveau d'instruction, ceci joue un rôle très important dont l'exécution des tâches par les salariés et ce qui permettra à la réalisation des objectifs de l'entreprise. « *Les organisations ont besoin de compétence pour fonctionner et réaliser leur objectifs* ». ²

²Jean-Marri PERRTI , **Ressource humaines** tout ce que vous souhaitez savoir sur RH, édition, Dunod, Paris, 2006, P06.

Tableau N° 04 : La répartition de la population selon la catégorie socioprofessionnelle

Catégorie socioprofessionnelle	Fréquence	Pourcentage
Cadre	2	2.85%
Agent de production	35	50%
Agent de maîtrise	6	8.57%
Opérateur	20	28.57%
Agent de Maintenance	7	10%
Totale	70	100%

Selon ce tableau on remarque que la majorité des enquêtés sont des agents de production avec une fréquence de 35 et un taux de 50% suivie par des opérateurs avec un taux de 28.57% puis les agents de maintenance un taux de 10% et ensuite les agents de maîtrise avec une fréquence de 6 et un taux de 8.57% ainsi que la catégorie des cadres avec un taux de 2.85%.

À partir de ces données, nous avons pu déduire que les agents de production et les opérateurs sur machines sont les plus exposés aux accidents de travail car ils exercent un travail manuel qui nécessite un grand effort physique, par contre les agents de maîtrise et les cadres sont moins touchés puisqu'ils exercent un travail administratif loin des ateliers. « *L'objectif assigné par les responsables opérationnels à la GRH est souvent résumé dans la formule avoir les hommes qu'il faut, là où il faut et les motiver* ». ³

³Jean-Mari PERRTI, Op. Cit, P07.

Tableau N° 05 : La répartition de la population selon l'ancienneté dans l'entreprise

Période	Fréquence	Pourcentage
Moins d'un an	8	11.42 %
1ans- 5ans	41	58.57 %
5ans-10ans	13	18.57 %
10ans-15ans	8	11.43 %
Plus de 20ans	-	00 %
Totale	70	100%

D'après ce tableau on a constaté que la plus part des enquêtés ont une ancienneté de (1-5ans) avec un taux de 58.75% suivie avec une fréquence de 13 entre (5-10ans) avec un taux de 18.57% tandis que 11.53 se place entre (10-20) d'expérience par contre 11.42% qui sont non expérimenté, des nouveaux recrue.

Nous avons remarqué que le taux le plus élevé est celui de la catégorie qui est positionnée entre (1-5ans), cela montre que les salariés de la SARL RAMDY disposent d'une expérience professionnelle et une responsabilité exigée par la nature des tâches à accomplir, ainsi ils ont la possibilité de s'adapter facilement au changement dont LOIC Cadin et autres *parlent de la rotation qui consiste à faire tourner le travailleur dans des différents poste ce qui facilite leur adaptation aux changement*⁴

⁴Loic CADIN et all, Gestion des ressources humaines, Paris, 1997, P124.

Tableau N° 06 : la répartition de la population selon le type de contrat.

Type de contrat	Fréquence	Pourcentage
CDD	34	48.57%
CDI	36	51.4%
Totale	70	100%

D'après les résultats de ce tableau ci-dessus on constate que la catégorie la plus dominante est celle de contrat à durée indéterminé avec un taux de 51.4% suivie par la catégorie de contrat à durée déterminée avec un taux de 48.42 %.

Donc on constate dans ce tableau que la majorité des travailleurs de cette entreprise ont des contrats indéterminés. Le contrat est une convention par laquelle une personne qualifiée de travailleur, de salariés de l'employée, s'engage à accomplir des actes matériels, généralement de nature professionnelle au profit d'une personne qualifiée. « *Le contrat indéterminé est un contrat sans limite de durée conclu entre un employeur et un salarié, le contrat à durée indéterminé peut être à temps plein ou à temps partiel* ».

On comparaison avec des contrats déterminé il y a pas une grande différence car les travailleurs avec des contrats CDD travaille avec des contrats renouvelable pour chaque durée d'année. « *Le contrat déterminé est un contrat de travail par lequel l'entreprise recrute un salarié pour une durée limitée, il prend fin à la date fixée au départ ou, en absence de terme précis, lorsque se réalise l'objet pour lequel il a été conclu retour du salarié remplacé* ».

2- Interprétation des résultats de la première hypothèse :

« Les conditions de travail jouent un rôle primordiale sur la stabilité de travail »

Tableaux N°07 : La satisfaction par-rapport au poste occupé :

Satisfaction	Oui		Non		Totale	
	F	%	F	%	F	%
Poste occupé						
Cadre	2	100%	-	00%	2	100%
Agent de maîtrise	4	66.66%	2	33.33%	6	100%
Agent de production	24	68.57%	11	31.42%	35	100%
Opérateur	15	75%	5	25%	20	100%
Maintenance	5	71.42%	2	28.57%	7	100%
Totale	50	71.42	20	28.57	70	100%

Dans ce tableau on constate que le taux des travailleurs satisfaits de leur poste représente 71.42%, par conte le taux de ceux n'ont satisfait est de 28.57%.

Deux cadres parmi les enquêtés sont satisfaits avec un taux de 100% et 68.57% des agents de production et un taux de 66.66% des agents de maîtrise et 75% des operateurs et un taux de 71.42 des agents de maintenance, contrairement a ceux qui ont répondu par un « non » suivant 33.33% des agents de maitrise 00% des cadres , et 31.42% des agents de productions , et un taux de 25% pour les opérateurs.

A ce stade nous pouvons dire que l'entreprise Ramdy met à dispositions tous les moyens nécessaires pour permettre aux travailleurs d'exécuter convenablement leur tâche dans des bonnes conditions matériels et humaines, mais cela ce n'est pas le même cas pour tous les salariés de l'entreprise, car les opérateurs et les agents de production dénonçant de ne pas avoir vraiment tout les moyens nécessaire d'une autre part on trouve les diplômés qui travaillent dans la production restant aussi insatisfait vu qu'ils occupent des postes qui ne convient pas leur domaine et leur connaissance. Ce qui nous permet de dire que l'entreprise doit augmenter l'effort pour équiper l'ensemble des salariés avec des moyens dont elle a besoin, dans le même raisonnements GLAUDE Diganiol « *dit que l'entreprise doit offrir des conditions de travail acceptable au mieux attrayante pour ses salariés de garantir sa réussite et sa continuité* ». ⁵

⁵Claud PIGANIOL, **Technique et politique d'amélioration de travail**, Edition moderne, Paris, 1980, P11

Tableaux N°08 : Corrélation de la population selon l'ancienneté et la formation

La formation	Oui		Non		Totale	
	F	%	F	%	F	%
L'ancienneté						
Moins d'un an	-	00%	8	100%	8	100%
1-5 ans	9	21.95%	32	78.04%	41	100%
5-10ans	7	53.84%	6	46.15%	13	100%
10-15ans	5	62.5%	3	37.5%	8	100%
Plus de 20	-	00%	00	00%	-	100%
Totale	21	30%	49	70%	70	100%

D'après ce tableau ci- dessus on remarque que la majorité des salariés de la SARL RAMDY n'ont pas bénéficié d'une formation car le taux signaler est de 70% en comparaison avec ceux qui ont bénéficié avec un taux de 30%

Donc les salariés qui ont bénéficié d'une formation sont les salariés qui ont une expérience ou bien une ancienneté qui varie entre (10-20) avec un taux de 62.5% contrairement à ce qui n'ont pas bénéficié leurs taux est de 37.5%. Aussi il y a une catégorie des salariés avec une ancienneté de (5-10) qui sont majoritaire avec un taux de 53.84 % en comparaison avec ceux qui n' ont pas bénéficié avec un taux de 46.15%

On ce qui concerne la formation au sein de l'entreprise RAMDY les enquêtés disent que la formation leur permet d'acquérir le savoir et le savoir faire afin d'assurer l'adoption immédiate en les rendant plus performant à leur poste de travail, tenu notamment des

changements des techniques et des conditions de travail avec l'acquisition de nouvelles qualifications. Ainsi afin de prévenir les accidents de travail pour l'entreprise elle-même et pour ses salariés.

En suivant ces données recueillies on a déduit que la formation dépend de l'ancienneté.

« Selon le décret n°82-298 du septembre 1982 relatif à l'organisation et au financement de la formation professionnelle en entreprise à pour objectif d'assurer l'adaptation permanente des travailleurs, tenu notamment des changements des techniques et des conditions de travail, et de développement de l'entreprise ». ⁶

⁶Le Décret N°82-298 Du 4 septembre 1982.

Tableau N°09 : la situation familiale et la stabilité des conditions du travail

Stabilité	Oui		Non		Totale	
	F	%	F	%	F	%
Célibataire	31%	73.80%	11	26.19%	42%	100%
Marie	18%	64.28%	10	37.71%	28%	100%
Totale	49	70%	21	30%	70%	100%

Selon ce tableau on remarque que la plupart des salariés affirment que leurs conditions de travail sont favorables avec un taux de 70% contre un taux de 30% qui disent que leurs conditions ne sont pas stables.

La plupart des employés disent que leurs conditions de travail sont bonnes et favorable par rapport à la stabilité de travail et à leur tâche occupée, et aussi aux moyens de protection et de sécurité. D'autre part une autre catégorie trouvent un manque au niveau d'adéquation ils aperçoivent que leur capacité sont insuffisantes par rapport à l'exigence du leur poste et les autres restants trouvent que sont plus qualifiée par rapport au poste occupé, et aussi ils occupent des tâches et qu'il leur faut une bonne concentration.

A cet effet, nous pouvons justifier que les moyens mis à la disposition sont favorables ce qui est du d'une stabilité performante de travail. L'amélioration des conditions de travail a une grande importance surtout pour le bien être de l'entreprise et le bien des travailleurs ce qui leur permet de développer leur capacité optimal et de réaliser leur objectifs a l'adaptation au milieu de travail.

Tableau N° 10 : corrélation de la population selon la nature des relations avec les collègues et les responsables.

Les relations Catégorie socioprofessionnelle	Bonne		Mauvaise		Totale	
	F	%	F	%	F	%
Cadre	2	100%	-	00%	2	100%
Agent de maitrise	6	100%	-	00%	6	100%
Agent de production	32	91.43%	3	8.57%	35	100%
Opérateur	18	90%	2	10%	20	100%
Agent de maintenance	6	85.71%	1	14.28%	7	100%
Totale	64	91.42%	6	8.57%	70	100%

D'après les données recueillies dans ce tableau, en ce qui concerne la relation entre les responsables, et les travailleurs la majorité trouvent qu'elle est d'ordre professionnel et qu'elle est bonne avec un taux de 91.42% contre 8.57% qui disent que leurs relations sont mauvaise.

Dont on trouve les cadres et les Agents de maitrise qui disent que leur relation avec les responsables et leurs collègues sont bonne avec un taux de 100%, ainsi que les agents de productions avec un taux de 91.43%, contre 8.57% qui disent que leur relation est mauvaise.

En fonction de données collectées de ce tableau, quelque employé disent qu'ils sont des difficultés d'adaptation dans les premiers temps surtout par-rapport au règlement de l'entreprise (horaire, les retards) et pour les difficultés reviennent au manque d'expérience, et les difficultés de travailler en groupe. En revanche certains enquêtés déclarent que l'entreprise a fait de son mieux pour qu'il y ait une bonne relation entre les travailleurs exemple : le partage des tâches, et un bon esprit d'équipe. On constate qu'il y a une bonne relation entre la majorité de la population enquêtée. Alors les salariés de l'entreprise réalisent leur tâche convenablement c'est-à-dire font un travail loin de tous conflits qui peuvent exister cela permettra à la sécurité et au bon fonctionnement de l'entreprise tout en améliorant le rendement de cette dernière.

*« Les relations du travail définissent l'ensemble des rapports individuels et collectifs qui se nouent, à l'échelon d'une organisation ou à celui d'une économie globale à propos du travail. Ces relations traduisent plus ou moins fortement des conflits d'intérêt entre les différents acteurs impliqués. Elles sont donc de nature plus ou moins conflictuelle et nécessitent par conséquent des systèmes de réduction capables de canaliser les affrontements inévitables entre les partenaires sociaux ».*⁷

⁷Jean - Pierre CITEAU, gestion des ressources humaines principe généraux de cas pratique, Dalloz, Paris, P 193.

Tableau N°11 : La population informée sur le contenu des contrats de l'entreprise « RAMDY »

Informée Contrat	Oui		Non		Totale	
	F	%	F	%	F	%
CDD	22	64.70%	12	35.29%	34	100%
CDI	30	83.33%	6	16.66%	36	100%
Totale	52	74.28%	18	25.71%	70	100%

D'après le tableau ci-dessus on constate que l'entreprise RAMDY informe la majorité de ses salariés avec un taux de 74.28% sur le contenu de ses contrats et les conditions de travail dont lesquelles le salarié sera soumis par rapport au 25.71%.

On constate que parmi les 70 personnes enquêtées, 83.33% et 64.70% dans le « CDI » et le « CDD » respectivement sont informés sur le contenu des contrats et les conditions de travail, par contre 35.29% et 16.66% dans le « CDD » et « CDI » ne sont pas informés.

En fonction des données collectées la majorité des enquêtés disent que le jour de leur recrutement le responsable du personnel leur explique en détail le contenu de leur contrat (la tâche à occuper, les conditions de travail, le salaire, la période d'essai, les formations, le règlement intérieur de l'entreprise...etc.), ensuite le salarié ouvre droit à bien lire son contrat avant de le signer. Après avoir signé le contrat, l'ouvrier sera confié à son responsable de service pour lui donner plus d'informations sur son poste de travail.

Par contre la minorité des enquêtés disent que le jour de leur recrutement le responsable du personnel ne leur donne aucune information sur le contenu du contrat à signer c'est-à-dire ils signent en lisant le contrat eux-mêmes. Après avoir occupé leur poste ils apprennent leurs tâches au niveau de la production de jour en jour avec l'aide du chef d'équipe.

Interprétation de la deuxième hypothèse :

« La performance des salariés est due à la qualité de l'environnement de l'entreprise »

Tableau N°12 : la catégorie socioprofessionnelle par-rapport aux accidents de travail

Accident de travail Catégorie socioprofessionnelle	Oui		Non		Totale	
	F	%	F	%	F	%
Cadre	-	00%	2	100%	2	100%
Agent de maîtrise	-	00%	6	100%	6	100%
Agent de production	12	34.28%	23	65.71%	35	100%
Opérateur	14	70%	6	30%	20	100%
Agent de maintenance	2	28.57%	5	71.42%	7	100%
Totale	28	40%	42	60%	70	100%

D'après le tableau ci-dessus on constate que les résultats collectés mettent en évidence que la plupart des accidents de travail concernent beaucoup plus les opérateurs sur machine avec un taux très élevé de 70% et les 30% représentent ceux qui ne sont pas touchés par les accidents.

En deuxième et troisième position parvient les agents de production et les agents de maintenance qui sont victimes des accidents de travail avec un taux de 34.28% et 28.57% simultanément par rapport aux 65.71% et 71.42% qui ne sont pas touchés.

Le taux de 100% représente les cadres et les agents de maîtrise qui ne sont pas concernés par les accidents de travail.

Par là nous pouvons constater que les opérateurs sur machine, les agents de production et aussi les agents de maintenance sont les plus exposés aux risques d'accident de travail car ils exercent un travail pénible qui demande beaucoup d'effort physique, par contre les cadres et les agents de maîtrise ne sont pas touchés par les risques d'accident de travail puisqu'ils exercent un travail administratif loin des ateliers et des machines.

Nous avons remarqué que dans l'entreprise RAMDY il y a des accidents de travail mais qui ne sont pas graves, la plupart des accidents sont « bénins » les exécutants annoncent que la majorité des accidents sont des brûlures au niveau des mains causées par les produits chimiques, des chutes et des blessures avec des outils de travail.

Malgré ces accidents de travail qui se produisent dans l'entreprise et d'après les résultats collectés, 60% de la population étudiée n'ont pas d'accident de travail grâce à l'installation de nouvelles machines, l'expérience, la maîtrise des points critiques et les équipements de protection. La santé et la sécurité au travail sont l'une des préoccupations des responsables d'entreprises, donc la sécurité et la santé sont l'affaire de tous est aussi nécessaire et indispensable pour réduire les accidents.

De ce fait, l'entreprise fait de son mieux pour la contribution et la satisfaction de ses salariés afin de prévenir et de réduire les accidents de travail. « *L'accident du travail est considéré comme accident du travail, tout accident ayant entraîné une lésion corporelle, imputable à une cause soudaine, extérieure, est survenu dans le cadre de la relation de travail* ».

Tableau N° 13 : rapport entre l'ancienneté et les risques d'accident

Les risques d'accident	Oui		Non		Totale	
	F	%	F	%	F	%
L'ancienneté						
Moins d'un an	8	100%	-	00%	8	100%
1-5 ans	25	60.97%	16	39.02%	41	100%
5-10ans	5	38.46%	8	61.53%	13	100%
10-15ans	2	25%	6	75%	8	100%
Plus de 20	-	00%	-	00%	-	100%
Totale	40	45.71%	30	42.85%	70	100%

D'après ce tableau ci- dessus on remarque que la plupart des enquêtées affirment l'existence des risques d'accidents au sein de leur entreprise avec un pourcentage de 40% dont 100% sont des nouveaux recrutés, 60.97% de 1-5 ans d'expérience, 38.46% de 5-10 ans d'expérience, 25% de 10-20 ans d'expérience professionnelle. Contrairement à ce qui sont pas touché par les risques d'accident avec un taux de 42.85% on trouve 75% de 10-20ans d'expérience, 61.53% de 5-10 ans d'expérience et enfin un taux de 39.02% de 1-5 ans.

Nous avons constaté d'après les réponses des enquêtées qui déclarent que les accidents de travail élever généralement pour les nouveau recrutés, car ils ne maitrisent pas les outils durent l'exécution de leur tâches et cela peut engendrer des accidents de tous types (bénin, grave) contrairement à ceux qui ne sont pas exposé aux risques d'accident. On déduit que l'ancienneté professionnelle est l'un des facteurs qui jouent un rôle très important dans la diminution des taux des risques d'accidents de travail. Car le faite de travailler longtemps

dans le même poste aide le travailleur à connaître tous les points critiques à respecter et d'éviter de commettre des fautes qui permettent l'apparition des accidents.

« Le risque est événement dommageable futur et de réalisation incertaine ; autrement dit une conséquence néfaste est envisagée pour quelqu'un ou quelque chose avec une probabilité plus ou moins grande de réalisation et une gravité variable des conséquences »

Analyse et interprétation des résultats :

Notre recherche a été bien motivée par des raisons dans lesquelles on s'est intéressé plus particulièrement aux conditions et aux accidents de travail.

De ce fait, on a choisi de travailler sur le thème « l'impact des conditions physique du travail sur les accidents au travail au sein de l'entreprise RAMDY ».

Cette méthode s'oriente par une technique d'investigation plus appropriée à savoir les questionnaires. Durant notre visite à l'entreprise agroalimentaire RAMDY, nous avons constaté à travers notre questionnaire que réellement les conditions de travail ont un rôle très important dans la stabilité de travail et des employés.

Hypothèse 01 :

Tout d'abord, les conditions de travail déterminent la stabilité du travail des salariés, elles sont à l'origine d'une gestion efficace. Celles-ci conduisent, sans aucun doute, à la réussite, au développement et à l'amélioration des conditions physiques du travail des salariés.

Lorsque le salarié se trouve confronté à de bonnes conditions cela lui facilitera à travailler et donner un bon rendement à l'entreprise, tout en travaillons sérieusement. Parmi ces conditions on peut citer : le transport du personnel, la tenue de travail (combinaison, lunette de protection, masque, gants, bottes alimentaires, anti bruit...), cantine, l'assurance, l'état de la machine avec laquelle travailler, l'état hygiénique de l'entreprise, le salaire, le travail d'équipe, les horaires de travail, la rémunération, les primes, la communication, la motivation, les formations, la médecine de travail, les congés annuels...etc.

Ainsi, et d'après l'analyse de nos enquêtes, nous avons constaté que la majorité confirme que leur conditions de travail dont ils exercent leur activité professionnelle sont favorables et satisfaisantes. Une minorité suppose qu'elles sont moyennes ceci renvoie à la nature de l'activité exercée qui demande beaucoup d'effort physique. Tableau (N°07,09, 11)

Concernant la nature des relations, nous avons synthétisé que la plupart des employés affirment qu'elles sont d'ordre professionnel et bonne. On constate qu'il y a une bonne relation entre la majorité de la population enquêtée. Alors les salariés de l'entreprise réalisent leur tâche convenablement c'est-à-dire font un travail loin de tous conflits qui peuvent

exister. Cela permettra à la sécurité et au bon fonctionnement de l'entreprise tout en améliorant le rendement de cette dernière. Tableau N°10)

Ce qui aboutit enfin de compte à la confirmation de la première hypothèse « les conditions de travail jouent un rôle primordiale sur la stabilité de travail ».

Hypothèse 02 :

A partir de l'analyse des données collectées, nous pouvons dire que la 2^{ème} hypothèse « la performance des salariés est due à la qualité de l'environnement de l'entreprise » est confirmée.

Plus l'environnement est favorable plus il y a moins d'accident de travail, cela peut être justifié par les résultats constatés sur le taux des accidents de travail. Cela explique aussi que l'entreprise fait des efforts pour améliorer la qualité de son environnement et la performance de ses salariés.

En premier lieu nous avons constaté que les opérateurs sur machine, les agents de production et aussi les agents de maintenance sont les plus exposés aux risques d'accidents de travail car ils exercent un travail pénible qui demande beaucoup d'effort physique, par contre les cadres et les agents de maîtrise ne sont pas touchés par les risques d'accidents de travail puisqu'ils exercent un travail administratif loin des ateliers et des machines. Tableau (N°12)

En deuxième lieu nous avons pu déduire que l'ancienneté professionnelle est l'un des facteurs qui jouent un rôle très important dans la diminution des taux des risques d'accidents de travail. Car le fait de travailler longtemps dans le même poste aide le travailleur à connaître tous les points critiques à respecter et d'éviter de commettre des fautes qui permettent l'apparition des accidents. Tableau (N°13)

En dernier lieu, nous avons synthétisé que le niveau d'instruction n'a aucune influence sur les accidents de travail. Car la cause des accidents de travail est due non pas au niveau d'instruction mais aux fautes involontaires, la fatigue, le manque de formation, la négligence du salarié et son état psychologique, le travail d'équipe surtout le travail de nuit qui est plus fatiguant que celui de la journée. Tableau (N°14).

Conclusion

Conclusion

Les conditions de travail jouent un rôle primordial sur la stabilité de travail au sein de tout organisme, elles sont en premier lieu considérées comme une source de satisfaction pour les salariés et un facteur qui contribue à la réalisation des objectifs de l'entreprise. L'amélioration des conditions de vie est l'une des préoccupations majeures à la survie économique de l'entreprise car en améliorant les conditions de travail l'entreprise observe une diminution des risques d'accidents de travail.

De cela l'impact des conditions du travail physique sur les accidents au travail dans l'entreprise est corroboré par la productivité, en effet si l'homme évolue dans un environnement meilleur où les conditions de travail et sécurité sont bonnes il peut travailler et améliorer son rendement. D'où il s'avère nécessairement pour l'entreprise de penser à sa survie et à l'augmentation de la productivité par le moyen de développement du capital humaine en améliorant les conditions et diminuant les dépenses financière en matière de la prise en charge médicale.

Il faut surtout se baser sur la sécurité au travail car c'est un élément essentiel que chaque employeur doit assurer pour son employé, afin de prévenir les risques d'accidents de travail. Cela veut dire que l'employeur doit assurer un environnement favorable pour les travailleurs afin qu'ils puissent effectuer leurs tâches dans un climat adéquat qui va se répercuter positivement sur le rendement et la productivité au sein de l'entreprise.

L'amélioration des conditions de travail au sein de l'entreprise assure le maximum de sécurité pour les travailleurs et engendre aussi un meilleur rendement et plus de productivité à l'entreprise, elle fait aussi économiser des dépenses inutiles pour l'entreprise en matière de santé.

On conclut qu'il est absolument vitale pour une entreprise d'offrir des conditions de travail favorables à ses employés car la négligence engendre des conséquences sur le côté sociale

Bibliographie

La liste bibliographique :

I- Les ouvrages :

- 1- ALBERTINI Ahmed silem, lexique d'économie, 7^{ème} édition Dalloz, Paris, 2002.
- 2- AMADIEU Jean- François, Organisation et travail, Vuibert, Paris, 1933.
- 3- AMOUR Amar , Droit du travail social guide pratique, édition Elmarifa, Alger, 2002.
- 4- ANSELEM Bruno et ALBASINI Françoise, Les risques professionnels, 1^{er} édition, Nathan, 1994.
- 5- BELLOULA Tayeb , La réparation des accidents de travail et des maladies professionnels, édition Dahlar.
- 6- BERNARD Martory , CROZET Danial, Gestion des ressources humaines, 6^{ème} édition, Dunod, Paris, 2005.
- 7- BERNAUD Jaen -Lue et LEMOINE Claud , traité de la psychologie de travail et des organisations, édition Dunod, Paris, 2003.
- 8- BOUDON Raymon , les méthodes en sociologie, 11^{ème} édition, Paris, 1969.
- 9- BUHL Michel CASTELLETA Angelo, Accident du travail maladie professionnelle, 2^{ème} édition, Delmas , Paris, 2004.
- 10- CARRE Philippe et CASPAR Pierre, Traité des sciences et techniques de la formation, 2^{ème} édition Dunod, Paris 2004.
- 11- CHARRON Jean-Luc et SEPARI Sabine, Organisation et gestion de l'entreprise, 3^{ème} édition Dunod, Paris 2004.

- 12- CITEAU Jean Pierre, Gestion des ressources humaines, 4^{ème} édition, Dalloz, Paris, 2002.
- 13- COLBERT, Marie , Guide de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapé, édition, Dunod, Paris, 2003.
- 14- COTE Marcel la gestion des ressources humaine, édition Cuérin, Paris, 1975.
- 15- DAB William , Manager santé et sécurité au travail.
- 16- DARSEES Françoise et Maurice de MONTMOLLIN L'ergonomie une présentation très accessible et complète de l'ergonomie le journal des psychologues, 4^{ème} édition, édition la découverte, Paris, 2006.
- 17- DIVERREZ Jean, Améliorer les conditions de travail, 2^{ème} édition, entreprise moderne édition, Paris, 1979, P15
- 18- ERIC Savarèse, méthode des sciences sociales, édition Ellipse, Paris, 2006.
- 19- GOLLAC Michel, VOLKOFF Serge, Les conditions de travail, Edition la découverte, Paris, 2000.
- 20- HARLAY Alain, Accident du travail et maladies professionnelles, 3^{ème} édition, Masson, Paris, 1998.
- 21- JULY Jean Pierre Evaluer les risques professionnels, Afnor, France, 2003.
- 22- LAGADEC Jean, le nouveau guide pratique de droit, 2^{ème} édition, Solar, Paris, 1996.
- 23- LETHIELLEUX Laetitia, L'essentiel de la gestion des ressources humaines, Gualino 5^{ème} édition, 2011.
- 24- LOUCHE Claude Introduction à la psychologie du travail et des organisations, 3^{ème} édition Armand Colin Paris 2015.

- 25- MALICET Danielle Potocki, Elément de la sociologie du travail et de l'organisation, Edition Economica, Paris 1997.
- 26- MARGOSSIAN Nichan, Risque professionnels, 2^{ème} édition Dunod, Paris, 2003.
- 27- PAK Robert, Accident du travail, guide pratique médico-administratif et juridique.
- 28- PERETTI, Jean- Marie, Gestion des ressources humaines, 15^{ème} édition(2008), Vuiber, Décembre 2007, Rue Berbier, de Mets.
- 29- PIGANIOL Claude, Technique et politique d'amélioration des conditions du travail, Edition Moderne, Paris.
- 30- PLANE Jean –Michel , théories des organisations, 2^{ème} édition Dunod Paris 2003.
- 31- QUIVY Ramond, et al, Manuel de recherche en science sociales, 1^{ème} édition Dunod, Paris 1998.
- 32- ROUSTANG Guy, Le travail autrement, Edition, Bordas, 1982.
- 33- TREMBLAY Marc Adélar , initiation à la recherche dans les sciences sociales, éd Chicoutimi, Québec, 1968.
- 34- WEISS Dimitri, Ressources humaines, 2^{ème} édition d'organisation, 1999,2003.
- 35- ZARGE, Ambroise, Méthodologie de recherche en science sociale, L'harmattan, Paris, 2013.

II- Les dictionnaires :

- 1- BOISLANDELLE, Dictionnaire de gestion, Edition Economica, Paris 1998.
- 2- Henri Mahé de BOISLANDELLE, Dictionnaire de gestion vocabulaire concepts et outils, édition Economica,Paris 1998.
- 3- FERREOL Gille, dictionnaire de sociologie, rue de Montparnasse Paris, 2009

III- Article :

- 1- Cahier de la sécurité, La réparation et la prévention des accidents de travail, Centre Familiale, Ben Aknou, Alger, 1978, P144.
- 2- Document interne, hygiène, sécurité et environnement.

IV- Site internet :

- 1- <https://www.cairn.info/revue-h-umanisme-et-entreprise-2011-2-page-29.htm>, 29.04.2017.
- 2- http://lycee-marc-bloch.spip.ac-rouen.fr/IMG/doc/Chap_3-_synthese.doc, 12.05.2017.14h06.

Annexe

UNIVERSITE ABDERHMAN MIRA DE BEJAIA
FACULTE DES SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES
DEPARTEMENT DE SCIENCES SOCIALES

Mémoire fin de cycle

En vu de l'obtention du diplôme de master II en sociologie

Option : sociologie de travail et des ressources humaines

Questionnaire de recherche sur le thème

Impact des conditions du travail physique sur les accidents au travail

La SARL RAMDY

Dans le cadre d'une recherche sociologique que nous volons réalisé sur l'impact des conditions du travail physique sur les accidents au travail, nous serions reconnaissants de bien vouloir répondre à ce questionnaire et nous vous remercierions d'avance pour votre contribution.

- Réalisé par : M^{elle} Haddad kamilia
- Bouherour Zehira

Questionnaire :

I. Données personnelles :

1. Quel est votre Age.....ans
2. Sexe : masculin féminin
3. Situation familiale : Célibataire Marié (e) Divorcé (e)
4. Niveau d'instruction : Moyen Primaire secondaire
Université
5. Catégorie socioprofessionnel : Cadre Agent de production
Agent d'exécution Agent de maîtrise
6. L'ancienneté dans l'entreprise : 1 à 5 ans 5 à 10 ans
10 à 20ans ans plus de 20 ans Moins d'un an
7. Type de contrat : C.D.D C.D.I

II. Les conditions de travail au sein de l'entreprise :

8. Dans quelle équipe travaillez-vous ?
Surface Equipe 2/8 Equipe 3/8
9. Les conditions de travail sont-elles favorables dans cette entreprise ?
Oui Non
Justifiez.....
.....
10. y a- t- il de moyen de protection dans votre poste ?

Oui Non

11. Considérez –vous vos conditions de travail comme ?

a. Bonnes b. Moyennes c. Mauvaises

11. L'entreprise vous informe telle sur ses conditions de travail ?

Oui Non

Comment.....

.....

12. Avez-vous déjà été formé par votre entreprise ?

Oui Non

13. L'espace ou vous travaillez est il favorable pour effectuer vos taches convenablement ?

Oui Non

14. L'entreprise dispose telle d'un service d'hygiène ?

Oui Non

15. Etes-vous satisfait de votre poste ?

Oui Non

16. Comment est la relation entre vos responsables et vos collègues ?

Bonne Mauvaise

17. Pourquoi avez-vous choisi cette entreprise ?

- Parce que le salaire est satisfaisant
- Parce que vous être obligé du travailler
- Parce que vous n'avez pas le choix

18. Si vous trouvez ailleurs avec des bonnes conditions vous quitter cette entreprise ?

Oui Non

III- Accident de travail :

19. Êtes-vous exposé au risque durant l'exécution de votre tâche ?

Oui Non

Si oui déterminer le genre de risque, et pourquoi.....

.....

20. Avez-vous été déjà victime d'un accident du travail ?

Oui Non

C'est oui quel genre d'accident

Crave bénin

21. Votre accident est survenu ?

a. Pendant le travail b. sur le trajet entre le domicile et le travail

22. Selon vous les accidents de travail sont ils due aux ?

a. Manque d'équipement de protection au travail b. Manque de formation

Autre.....

.....