



جامعة بجاية
Tasdawit n Bgayet
Université de Béjaïa

Université Abderrahmane Mira de Bejaia

Faculté des sciences humaines et sociales

Département des sciences sociales

*Mémoire de fin de cycle présenté en vue d'obtention un diplôme de
MASTER en sociologie.*

Option : sociologie du travail et des ressources humaines

Sous le thème :

*La prévention des risques liés aux accidents de
travail au sein de l'entreprise*

Cas pratique : SOCOTHYD de Boumerdes

Présenté par :

- *ARAB Ahcen.*
- *SLIMANI Achour.*

Orienté par :

SOUALMIA.A.

Année universitaire : 2014/2015.

Remerciements

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

Nous adressons tous nous sincères et respectueux remerciements à toute personne ayant contribué de près ou de loin à la réalisation de ce projet.

*Particulièrement à vous **Mr SOUALMIA.A**, notre encadreur, qui malgré ses nombreuses occupations, n'a jamais ménagé ses efforts pour suivre de près notre travail. Votre respectueuse personnalité, vos conseils, vos encouragements nous sont d'un apport considérable dans notre travail, merci d'avoir accepté de nous encadrer.*

*Nous tenons également à remercier le personnel de **SOCOTHYD**, et particulièrement à **M^{me} AISSI Karima**, sincèrement, nous ne trouvons pas les mots suffisants pour vous remercier, nous sommes très reconnaissant pour votre disponibilité dont vous avez fait preuve à chaque fois que nous avons besoin de vous.*

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

Enfin, nous tenons à remercier tous le personnel de la faculté des sciences humaines et sociales, en particulier les enseignants de Master option OT.

.

Dédicaces

Avec un cœur plein de joie je dédie ce modeste travail a :

A mes chers BABA and YEMA la source de mon savoir et mon courage et qui ont attendu, et espéré ma réussite, je lui témoigne mon respect, mon amour, ma réussite et ma profonde gratitude et ma reconnaissance pour tout ce ils ont fait pour moi.

A mes sœurs de la grande jusqu'à la petite.

A mes adorables frères : Saïd and Amine.

A mes nièces : Ayoub, Aya, Yakoub, Rahaf, Yasser, abdallâh, abdrahim et Mohamed.

A Mon binôme: Ahcen Arab.

A ma petite chère amie: Jasmine Adib.

A toute mes chers collègues: Samir, Ferhat, hamza et sa copine Lynda, Mo7 Zidane, Bilal, Omar, Ahmed, Abdrezak, Salim, Oualid, Oualid Domine, Phelipou, Fares, Mo7 Sghir, Lyes... et tous les gens de 35.

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

TOUFIK,



Dédicaces

Je dédie de tout mon cœur le fruit de ce travail

A toute ma famille

A tous mes amis

A mon binôme

A toute la famille universitaire

Ahcn.



La liste des abreviation:

SOCOTYD	Société de coton hydrophile et d'article d'hygiène
GRH	Gestion des ressources humain
AT	Accidents de travail.
MP	Maladies professionnels.
CHS	Comités d'hygiènes et securité.
DRH	Direction des ressources humains.
ITI	Indemnités temporaires d'anaptitude.
CNAS	Caisse national d'assurance des salariés.
CHSCT	Comités d'hygiènes et sécurité des conditions de travail.
CDD	Contrat a durée déterminée.
CDI	Contrat a durée indéterminée.
DR	Direction des ressources
OPCA	Organisme partiaire collecteur agréé.
EPE	Enterprise publique économique.

La liste des tableaux figurés

N°	Les tableaux	page
01	la répartition des enquêtés selon le sexe.	68
02	la répartition des enquêtés selon le niveau d'instruction.	79
03	la répartition des enquêtés selon l'âge.	70
04	la répartition des enquêtés selon le statut professionnel.	70
05	la répartition des enquêtés selon les années d'expériences.	71
06	la répartition des enquêtés selon la situation familiale.	72
07	la répartition des enquêtés selon le lieu de résidence.	72
08	la relation entre le statut et l'élaboration de la formation.	73
09	la relation entre la bénéficiassions d'une formation et l'ancienneté.	74
10	la distribution de notre population d'étude selon le lieu de formation.	75
11	relation entre le statut et les changements d'adaptation.	76
12	distribution de la population d'études selon les besoins d'une d'autre formation.	77
13	la relation entre le niveau d'instruction et les objectifs de la formation.	78
14	La relation entre le statut et les difficultés avant la formation.	80
15	la relation entre le statut et le niveau d'instruction et la sensibilisation des salaries.	81
16	la relation entre l'ancienneté est la sécurité dans l'espace de travail.	82
17	la distribution de notre population d'étude selon le première poste occupé.	83
18	l'opinion des enquêtés vis-à-vis les causes des accidents de travail.	84

19	La relation entre le statut et les causes des accidentés de travail.	85
20	La relation entre le statut et le poste occupé.	86
21	La relation entre l'ancienneté et les victimes.	87
22	La relation entre le statut et les conditions de travail.	88
23	La relation entre le statut et la satisfaction au travail.	89
24	La relation entre l'ancienneté et la disponibilité des moyens.	90
25	La relation entre le niveau d'instruction et la satisfaction des conditions de travail.	92
26	La relation entre le statut et l'amélioration des conditions de travail.	93

Table des matières

Liste des abréviations

Liste des tableaux

Introduction.....I

Partie théorique

Chapitre1 : Le cadre méthodologique de la recherche.

I.	Les raisons de Choix de thème.....	05
II.	Les objectifs de la recherche.....	05
III.	La problématique.....	06
IV.	Les hypothèses.....	09
V.	Les définitions des concepts.....	10
VI.	La méthode et les techniques utilisées.....	14
VII.	La population d'étude.....	17
VIII.	L'échantillonnage.....	17
IX.	Le pré enquête.....	18
X.	Lieu et période de l'enquête.....	18
XI.	Les difficultés rencontrées.....	18

Chapitre 2: Les accidents de travail dans l'entreprise.

I.	La définition de l'accident de travail.....	21
II.	Historique des accidents de travail.....	21
	1. Les accidents de travail d'origine matériel.....	23
III.	Les types d'accidents de travail.....	24
	1. L'accident de trajet.....	24
	2. Les accidents de travail sans arrêt de travail	24
	3. Les accidents de travail sans arrêt.....	25
	4. Les accidents du travail avec incapacité permanente.....	25
	5. Les accidents de travail mortel avec un décès immédiat.....	25
IV.	Les principaux acteurs de l'accident de travail.....	26
	1. La victime.....	26
	2. L'employeur.....	26
	3. Les organismes de base quant à eux sont chargés de la gestion.....	26
V.	Les organismes de la sécurité sociale.....	27
	1. Le médecin.....	27
	2. Organisation syndicale et de défense des victimes	28
VI.	Financement du système de réparation des accidents du travail.....	28

VII.	L'arrêt de travail pour accident du travail.....	28
1.	Que se passe-t-il pendant l'arrêt de travail	30
2.	À la fin de l'arrêt de travail, que se passe-t-il si le salarié est déclaré apte.....	32
3.	Si le salarié est déclaré inapte	33
4.	L'employeur propose un emploi que le salarié refuse.....	33
5.	L'employeur ne peut pas proposer de nouvel employé.....	34
6.	Le salarié est titulaire d'un CDD.....	36

Chapitre 3 : La politique de la prévention au sein de l'entreprise

I.	L'historique et l'évolution de prévention.....	38
1.	La prévention se restructure	39
2.	Amélioration des conditions de travail.....	39
3.	Une approche globale de la prévention.....	41
II.	Les mesures de la prévention de risque de travail.....	41
1.	Les mesures de prévention de type technique.....	41
1.1.	Protection individuelle.....	42
1.2.	Protection collective.....	46
2.	les mesures de prévention type individuel.....	47
2.1.	L'information à la sécurité.....	47
2.2.	la formation à la sécurité.....	48
3.	La sensibilisation.....	49
III.	les principes généraux de la prévention.....	49
IV.	la stratégie de prévention des risques.....	52
1.	La stratégie de prévention primaire.....	54
2.	La stratégie de prévention collective.....	54
3.	La stratégie de prévention psychologique	55
V.	Les objectifs de la prévention.....	57

Chapitre 4 : Identification de l'entreprise d'accueil.

I.	Présentation de lieu de l'enquête.....	60
1.	L'historique.....	60
2.	Statut juridique et capital social.....	60
3.	Raison social.....	60
4.	L'organigramme.....	61
5.	L'effectif.....	62
6.	Les missions et les objectifs.....	63
7.	Activités de SOCOTHYD.....	64
8.	Les nouveautés de SOCOTHYD.....	64
9.	La position de leader dans son domaine.....	65
10.	Clients et distributeurs de SOCOTHYD.....	65

Chapitre 5 : analyse et interprétation des données collectées.

I.	Analyse les caractéristiques de la population d'étude.....	68
II.	Analyse des données des premières hypothèses.....	73
III.	Analyse de la deuxième hypothèse.....	82
IV.	Les résultats des hypothèses.....	94
V.	Vérification de la première hypothèse.....	94
VI.	Vérification de la deuxième hypothèse.....	95

Conclusion

Bibliographie

Annexes



Introduction

Introduction

La fonction ressource humaine consista à valoriser le développement des habiletés, des aptitudes et du potentiel de chaque membre de l'entreprise à fin de faire face aux divers changements organisationnel.

Les entreprises modernes fondants en parties leur développement sur une ambigüité, Elles doivent procéder régulièrement à des changements pour s'adapter aux évolutions de leurs environnements socioéconomiques, quelque soit la taille d'une entreprise et quelque soit ses domaines d'activité, elle regroupe des moyenne humains et matérielle, et la négligence de l'un de ces deux éléments conduit au dysfonctionnement de la sécurité et l'apparition des accidents de travail.

Donc, l'entreprise utilise des hommes et des machines, elle se développe et se multiple, cet organisme vivants, dont les éléments vitaux sont les être humains, maitrise une production prévue et voulue, tout système laisse à lui-même se détérioré .il ne est de même pour les fonctions de l'entreprise, dont celles consacrées à la sécurité, l'hygiène et l'environnement sont essentielles.

Or, il est curieux de constater que beaucoup de responsable, jusqu' au plus haut niveau, se sont montés longtemps peut préoccupés de cette fonction, qu'ils délégants sans la Controller, sauf en cas d'accidents de travail c'est-a-die plus tard, l'une des raisons pour lesquelles ne gèrent ce domaine est l'ignorance.

A cet effet, la prévention des risque des accidents de travail et l'amélioration des conditions de vie au travail est devenue l'une des premières préoccupations de l'entreprise et qui doit être conçue comme une stratégie sociale progressive, dont, l'objectifs est de réduire la fatigue

et la nuisance, d'augmenter l'intérêt au travail, les qualifications et les occasions d'épanouissements personnels.

Par conséquent, les entreprises entreprennent des mesures de prévention et de sécurité et elles investissent pour faire des diagnostics, afin de rendre le milieu de travail plus sécurisé et bien protégé.

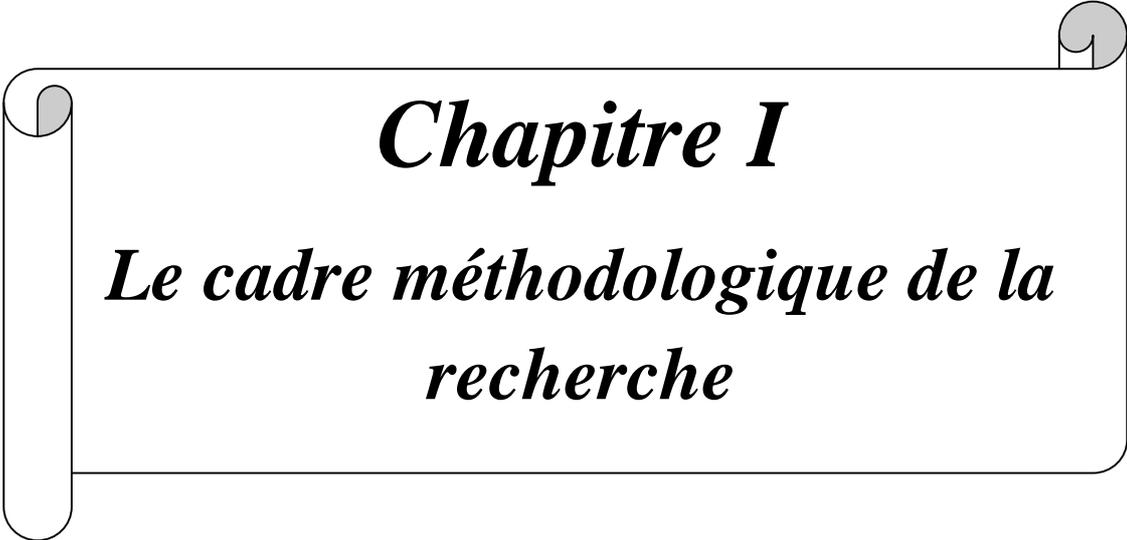
Pour cette raison, nous avons choisi le thème la prévention des risques liée aux accidents de travail au sein de l'entreprise, afin de savoir la réalité de prévention existants dans l'entreprise algérienne, le taux des accidents et les maladies professionnelles.

Et pour bien éclairer notre objet d'étude; nous avons organisé la présentation de ce mémoire en deux parties:

- La première, est la partie théorique qui contient trois chapitres: chapitre méthodologique, un autre chapitre qui parle sur les risques des accidents de travail, et le troisième chapitre qui parle sur la politique de prévention au sein de l'entreprise.
- La seconde est la partie pratique, qui porte deux chapitres : le premier est consacré pour la présentation de l'organisme de l'entreprise; et le second chapitre pour l'analyse et l'interprétation des résultats.



Partie Théorique



Chapitre I

Le cadre méthodologique de la recherche

I. Les raisons de Choix de thème :

Malgré la diversité des thèmes dans ce domaine, notre choix s'est porté sur la prévention des risques liés aux accidents du travail au sein d'une grande entreprise, et cela pour les raisons suivantes:

- Le thème de prévention des risques de travail est parmi les préoccupations modernes de la gestion des ressources humaines.
- La connaissance de divers dispositifs mise en place pour les risques de travail.
- L'actualité du thème et la fréquence de l'événement, et son importance dans le domaine de la sécurité, sont des réalités qui motive les chercheurs dans le choix de thème.
- La curiosité de montrer le rôle de prévention dans le développement du rendement des salaries.
- L'importance d'étudier l'effet des pratiques de développement de la sécurité des salarie dans les entreprises algériennes.
- Le degré de responsabilités pour toute la catégorie de l'entreprise.
- Mettre en pratique les connaissances acquises durant le cursus universitaire en matière de G.R.H.

II. Les objectifs de la recherche:

Toute recherche scientifique n'a pas uniquement pour objectifs de la collecte des données concernant le thème, mais bien au-delà. Dans le cas précis de notre thème les objectifs sont:

- Acquérir des connaissances sur le domaine de GRH en général et en particulier sur le thème de la prévention des risques de travail.

- Savoir et connaître les causes et conséquences d'un accident du travail dont l'ensemble des ouvriers dans l'entreprise.
- Découvrir l'impact des mauvaises conditions de travail sur l'entreprise et leur influence sur les accidents de travail.
- Apporte aux gestionnaires, travailleurs, préventeurs, la nature et les conséquences des gravités sur les accidents dans chaque secteur d'activité économique.

III. La problématique

Le travail en général est associé à deux éléments importants: les moyens techniques tels que les machines de la production, et les moyens humains qui sont les travailleurs. La combinaison qui existe entre ces deux éléments aboutit à une organisation¹.

Le milieu professionnel parmi plusieurs domaines d'activités vit au mouvement d'évolution profonde qui subit le monde de travail. Des rayons d'activités relevant des États ou des privés, supportent la loi du marché du travail qui est souvent exigeant de nouvelles méthodes de travail, de gestion et de management pour s'adapter dans un milieu très fort, concurrentiel et d'avantage commercial.

Chaque entreprise cherche à réaliser ses objectifs, c'est pour cela elle cherche à satisfaire les besoins des salariés en leur assurant un climat de travail favorable à travers l'amélioration des conditions de travail et d'hygiène et de sécurité, en analysant les risques accidentels de travail: (les éviter, les évaluer et les combattre à la source, diminuer le danger, planifier la prévention, privilégier la protection collective à la protection individuelle. en attribuant l'inspection de travail.

¹ Microsoft –encarta -2009, consulté le 23/01/2015 à 11h40.

Des conditions de travail deviennent une condition de performance pour les entreprises, soit pour mieux gérer et produire plus, soit par la défense des droits sociaux des travailleurs, ce qui génère par la même raison des bénéfices pour l'entreprise.

Les conséquences des accidents de travail sont très pénibles, sur le patronat, sur la sécurité sociale et même sur la trésorerie de l'Etat, pour remédier aux situations de dépenses énormes dus aux accidents du travail, les entreprises agissent à l'intérieur du domaine de formation ou prévention pour affaiblir les conséquences lourdes de la gestion.

Ajutons que M. Jorge déclare que l'accident de travail reste un sujet de recherche assez complexe dans la mesure où il est difficile de prendre de recul par rapport à l'horreur que l'accident provoque¹. D'autres travaux considèrent l'accident de travail comme un dysfonctionnement du système de l'entreprise.

C'est pour cela, le monde de prévention des employés des risques liés aux périls du travail est un créneau retenu au sérieux par plusieurs entreprises afin de diminuer la disparition des vies humaines, conserver la force de production et à la fin encaisser l'argent par la politique de production.

La prévention s'intéresse à tous les facteurs pouvant être mis en cause dans la genèse d'un accident de travail ou d'un risque accidentel: il s'agit de les analyser pour déceler l'importance de leurs effets, isoler ou conjuguer et trouver des mesures et moyens pour les éradiquer si possible, si non les rendre moins influents.

¹ MUNOZ Jorge, **l'accident de travail**, les pures, paris, 2002, p13.

Lagerlöf (1976) « présente un modèle de l'accident orienté par l'action qui aborde l'étude de l'accident dans une perspective de système sociotechnique largement ouvert »¹.

En Algérie, la prévention des risques professionnels dans son ensemble est inscrit dans les textes fondamentaux (décret, arrêt, loi) comme le décret n°02-427-2002², relatif aux condition d'organisation et de formation des travailleurs dans le domaine de la prévention des risques de travail.

A partir de ces données, notre problématique s'expose autour des composants de la politique de gestion à savoir :

- La prévention des risques est une affaire de gestion mais pour éviter les risques prévisionnels, cela suppose penser à la formation des travailleurs et fonctionnaire: une technique efficace pour réussir.
- Dans le domaine de la formation des entreprises comme (**SOCOTHYD**) on offre aux salariés des stages de formation afin de diminuer la facture liés aux accidents de travail et par la même occasion protéger des vies humaines.

Enfin, notre volonté dans cette recherche proposée va se décliner sous forme de réponses à la question de départ suivante:

Comment peut-elle développer une politique de prévention qui vise à diminuer les risques accidentelles de travail?

¹ Jean-Luc Bern et Claude Lemoine, traité de psychologie de travail et des organisations, Dound, paris, 2000.p349.

² Document fournit par l'entreprise SOCOTHYD de Boumerdes, thème accidentologie, bilan et analyse, réalité par Med AISSI Karima consultante formatrice GRH, p198.

IV. Les hypothèses :

L'hypothèse est une explication provisoire des relations entre deux ou plusieurs phénomènes, l'hypothèse scientifique doit être confirmée ou infirmée.

F. Dépelteau a défini l'hypothèse comme « une réponse provisoire à la question de départ qui est issue de la théorie dans une démarche hypothético-déductive ou de l'observation de la réalité dans une démarche inductive, cette réponse provisoire sera corroborée ou falsifiée lors de la prochaine étape de la démarche scientifique, cela signifie clairement que l'hypothèse doit être confirmée ou infirmée ». ¹

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

1. L'hypothèse n°1:

L'élaboration d'un programme de formation dans le domaine de la prévention est un facteur principal pour diminuer les accidents de travail au sein de l'entreprise.

- **Discussion de la première hypothèse:**

La formation à la prévention a été pendant longtemps le parent pauvre de la gestion des ressources humaines, mais actuellement les entreprises performantes soumise par la conscience de la nécessité d'introduire cette formation pour leurs salariés dans le but de les motiver à des objectifs visés, ainsi que réduire les risques des accidents de travail.

2. L'hypothèse n°2:

¹ François Dépelteau, La démarche d'une recherche en science humaines, édition de la Boeck université, Bruxelles, 2000, p162

L'amélioration des conditions de travail au sein de l'entreprise réduire les accidents de travail.

- **Discussion de la deuxième hypothèse:**

Nous voulons dire par cette hypothèse, que les conditions de travail dans une entreprise sont devenues avec le temps, la prise de conscience face aux risques de travail, ainsi que l'amélioration de ces conditions peut donner un fruit à l'entreprise ainsi qu'au salarié.

V. Définitions des concepts et notion clé :

En science sociales, afin de cerner la problématique dans une recherche, le chercheur a recours à une analyse conceptuelle en vue de concrétiser les phénomènes étudiés, dégager les indices, déterminer les techniques et clarifier les hypothèses.

Pour approfondir notre recherche, il est nécessaire de définir quelques concepts tels que :

- **La gestion des ressources humaines:**

Selon SOUTENAIN la GRH est définie comme « la faculté pour l'entreprise de trouver une adéquation entre ses richesses humaines et l'évolution constante de ses besoins en compétences. Cette gestion consiste à recruter, rémunérer, adapter (forme, faire, évaluer), mais aussi motiver, impliquer le personnel de l'entreprise».¹

Selon SELIVE la fonction de GRH constitue « un ensemble variable de pratiques qui visent à aider l'organisation à résoudre avec efficacité, efficience, et équité les problèmes associés aux diverses étapes du cycle d'emploi, ces étapes sont essentiellement celles de la préparation (planification, organisation du travail et

¹ SOUTENAIN Jean François et autre, **Organisation et gestion de l'entreprise**, édition Berti, Paris, 2006, p270.

conception des poste du travail), du choix des collaborateurs ou assoies (recrutement, sélection) de l'ajustement entre la qualification requise et les compétence acquises et de la détermination des condition du travail rémunération, reconnaissance, respect de droit, négociation gestion de la discipline et gestion de la sante et de la sécurité de travail».¹

➤ **L'entreprise :**

« Dans un sens plus général l'entreprise est une unité économique destinée à la production, à l'échange ou à la circulation des biens et des services ».²

« Unité économique autonome combinant divers facteurs de production, produisant pour la vente des biens et des services et distribuant des revenus en contre partie de l'utilisation des facteurs ».³

➤ **La prévention :**

« La prévention concourt à diminuer la probabilité ou la gravité d'un événement non voulu, ou d'un dysfonctionnement comme une ou beine même la production d'un nuage toxique ; la maintenance peut y concourir, en tant que prévention à l'égard des machines ».⁴

D'autre qui la définit comme: « un ensemble de mesure à prendre afin d'éviter qu'un accident, une épidémie ou une maladie ne survienne, elle consiste :

_A limiter le risque, c'est la prévention proprement dite : mesure visant à prévenir un risque en supprimant ou en réduisant la probabilité d'occurrence du phénomène dangereux.

¹ SYLVIE, relever les défis de la gestion des ressources humaines, édition Gaëtan Morin, Montréal, paris, 1998, p230.

² THOMAS Suavet édition. Économique et humanisme les éditions ouvriers ,p 508.

³ SILEM Ahmed, ALBERTANI Jean Marie, lexique d'économie, 7eme éd. Dalloz, paris, 2002, p294.

⁴ MOTON Jean-Pierre, la sécurité en entreprise, 2eme édition, paris, 2006, p7.

«A prévoir des mesures pour combattre le sinistre si celui-ci survient c'est la prévention ; on parle également de protection : mesure visant à limiter l'étendu et la gravité des conséquences d'un phénomène dangereux sans modifier la probabilité d'occurrence»¹.

➤ **L'accident de travail :**

La définition de base donnée par l'article L144-1 du code de la sécurité sociale « est considéré comme accident de 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 et en quelque lieu que se soit, par un ou plusieurs employeur ou chef d'entreprise ».²

« L'accident de travail est un événement de caractère soudain survenu par le fait ou à l'occasion du travail à un salarié d'une entreprise qui lui cause un dommage corporel »³.

➤ **La sensibilisation:**

«Est l'instruction périodiquement prodiguée aux personnes habilitées ou susceptible d'être habilitées et destinées à leur faire prendre conscience des enjeux de la protection du secret de la défense nationale, des sanctions judiciaires et administratives encourues et de la nécessité d'appliquer les mesures de sécurité prescrite»⁴

¹ Dictionnaire sociologique : AKOUN André, Absart Pierre, **dictionnaire de sociologie**, Roberie .Seuil, Paris, 1999, p204.

² RAK Robert, **accidents de travail guide pratique médicaux administrative et juridique**, éd. Mini édition, Paris, 2002, p.1.

³ Ibid, p9.

⁴ <http://www.futura-science.com/fr/definition> (15/02/2015 à 11h)

➤ **Le risque :**

« Tout situations pourrait être l'origine de survenue d'événements indésirable, combinant de la graviter du dommage potentiel et de sa probabilité d'apparition,

La formule : $\text{risque} = \text{probabilité} + \text{graviter}$ »¹

➤ **Formation :**

Pour l'entreprise « la formation représente un investissement. Elle en attend, donc un retour sous forme d'augmentation des résultats et d'amélioration de la productivité. L'investissement en formation sera d'autant plus rentable que les besoins auront été clairement identifiés et les contenus des programmes adaptés aux objectifs. Même si participer à la formation des salariés est une obligation légale, les entreprises doivent mettre en œuvre des moyens suffisants pour qu'elle soit efficace». ²

Ou bien « La formation est considérée comme une variable stratégique et un véritable Investissement pour l'entreprise, elle constitue souvent une fonction à part entière dans les grandes entreprises, elle prépare les salariés aux métiers de demain, comme elle permet de maintenir le salarié dans l'emploi ou favorise son retour dans la vie ». ³

➤ **Formation professionnelle :**

« Est le processus d'apprentissage qui permet à l'individu d'acquérir le savoir et le savoir faire (habiliter et compétence) nécessaire à l'exercice d'un métier ou d'une activité professionnelle ». ⁴

¹ Jean-Pierre moutoun, jack chaboud, la sécurité en entreprise, Edition Dunod, paris 2003.p113.

² Seguin Gérard, gestion opérationnelle des équipes, édition Dunod, Paris, 2005, p188.

³ Dietrich Anne et Pigespe Frederik, la gestion des ressources humaines, édition la découverte, paris, 2005, p89.

⁴ RAK Robert, op .cit, p.7.

➤ **Les conditions de travail :**

« C'est l'ensemble des facteurs qui influencent les conduits au travail, à l'exclusion des caractéristique individuelle des sujets..... ».¹

➤ **Sécurité:**

« L'état de ce qui inspire confiance, l'absence de risque d'accident. L'accident est la rencontre de plusieurs séries causales, la conjonction de plusieurs événements aux causes indépendantes »²

VI. La pré-enquête

Nous avons procédé a la pré-enquête en premier lieu pour mieux connaitre le terrain, et les conditions générales de fonctionnement de l'entreprise (**SOCOTHYD**), pour objectif de vérifier si on a bien posés le problème de recherche ;comme elle nous a permis aussi de rencontrer les responsabilités et discuter avec eux sur notre sujet de recherche, ainsi que pour mettre en épreuve les questions et vérifier s'il ya des difficultés dans la compréhension de notre question avec des questionnaires exploratoires, et découvrir la pensée et les réactions des enquêtés vis-à-vis du sujet.

La pré-enquête dont nous avons procédé s'articulait durant la première semaine de janvier 2015.

VII. les méthodes et les techniques utilisées :

Tout recherche scientifique est déterminée par la méthode et la technique suivies par l'enquêteur, dans l'objectif de réaliser et concrétiser les informations acquérir par le chercheure, en effet, les déférentes étapes sont suit par le

¹ Mémoire de fin de cycle, option sociologie de l'organisation et travail, Thème : **recherche sociologique sur les accidents de travail dans l'entreprise**. Promotion 2006-2007.p16.

² Séminaire de véronique d'Keyser Marie –noël Bouchesne florival et Dinanotte les éditions E.S.F entreprise moderne.

chercheur pour recueillir les informations et mesuré les résultats dans le but de vérifier les hypothèses établies dans les premières étapes de la recherche.

1. Les méthodes :

L'utilisation d'une méthode de recherche est indispensable dans chaque recherche scientifique, elle permet de découvrir l'aspect de la réalité que le chercheur doit suivre pour mener bien sa recherche.

Chaque recherche scientifique doit être réalisée en suivant une méthode précise, car chaque étude demande des étapes méthodologiques qui correspondent à la nature des informations demandées.

En réalité n'existe pas une méthode unique dans la recherche, car il y a plusieurs méthodes qui se diffèrent selon la différenciation des sujets traités par chaque chercheur, ce qui a engendrait la diversité des moyens utilisés pour la réalisation de la recherche, en effet la méthodologie est définie selon M. Angers comme étant :

« Un ensemble de méthodes et de technique qui orientent l'élaboration d'une recherche et qui guide la démarche scientifique »¹

Ou bien « est un ensemble d'opérations en vue d'atteindre un objectif »²

Dans notre recherche, on a utilisé une méthode quantitative « qui permet de recueillir sur un ensemble d'éléments des informations comparables d'un élément à l'autre »³

Notre recherche s'inscrit dans une démarche quantitative, par ce qu'est liée à la nature de notre thème; Ainsi qu'a nos hypothèses de recherche, elle sert à des études statistiques descriptives et explicatives. Donc elle nous permet d'avoir

¹ ANGERS Maurice, initiation pratique a la méthodologie des sciences sociales, Ed Casbah, Alger, 1997, p367.

² Ibid, P58.

³ RAYMOUND Bondon, les méthodes en sociologie, 11eme édition PUF, paris, 1998, page31.

l'explication et la vérification de nos hypothèses, par la mise en relation des variables indépendantes et dépendantes afin de pouvoir délecte dans notre sujet le statut de formation dans les entreprise publiques entre ambition et pratique et démontrer le rôle de prévention est son impact sur le développent des compétences.

2. Les techniques :

D'après M.Grawitz la technique est « l'ensemble de procédures opératoires rigoureuses, bien définies transmissible susceptible d'être appliqués a nouveau les mêmes conditions adoptées au genre de problème et de phénomène en cause »¹

Pour M. Angers « les techniques représentent un ensemble de procèdes et d'instruments d'investigation utilisés méthodologiquement »²

3. L'enquête par questionnaire

Le questionnaire a pour but de donne à l'enquête une extension plus grande de vérifier statistiquement jusqu'à quelle point sont généralisables les informations et les hypothèses préalablement constituées.

Selon R. Boudon le questionnaire est défini comme« une série de questions que l'on pose a un informateur et peuvent concerner ses opinions, ses représentations, ses croyances ou divers renseignements factuels sur lui-même ou sur son environnement ».³

Et aussi « le questionnaire doit être retenu si les effets de certaine factures sociaux doivent être repérer, le critère de bon choix, pour nous et cohérence

¹ GRAWITZ Madeleine, méthodologie des sciences sociales, 11eme Ed, Dalloz, paris. P352.

² Ibid, p66.

³ RAYMOUND Bondon, dictionnaire de sociologie, op.cit, p 190.

entre les deux niveaux théorique, et celui de la méthode de recueil des données ».¹

Notre questionnaire comporte 29 questions. Ces questions sont fermées « question obligeant à effectuer un choix parmi un certain nombre de réponses plausibles fournies »², ou ouvertes « question n'imposant aucune contrainte à l'enquête quand à l'élaboration de sa réponse »³

Elles se rapportent aux quatre (04) axes :

- Le premier axe : est consacré pour les caractéristiques personnelles des travailleurs, tels que l'âge, le niveau d'instruction...
- Le deuxième axe : concerne les risques des accidents de travail
- Le troisième axe : concerne l'organisation de la formation.
- Le quatrième axe : Concerne l'amélioration des conditions de travail.

VIII. La population d'étude :

Selon M .Grawitz « c'est un ensemble dont les éléments ont choisis parce qu'ils ont les mêmes propriétés et qu'ils sont tous de même nature »⁴, autrement dit c'est aussi l'univers statistique auquel le chercheur s'interroge, se questionne afin de recueillir d'amples information nécessaire.

IX. Echantillonnage :

1. L'échantillon ciblé :

La population cible qui est définie comme étant la population sur laquelle on souhaiterait recueillir les informations prévues, pour répondre à l'objectif. Elle

¹ MAURICE Angers, **op.cit**, p 367.

² Ibid, p 367.

³ Ibid, p 367.

⁴ GRAWITZ Madeleine, **op.cit**, P 593.

correspond donc à la population sur laquelle on souhaiterait généraliser les résultats obtenus à partir de l'enquête.

La population ciblé qui est définie comme l'ensemble d'un groupe spécifique sur lequel les résultats seront applicables, celle de notre étude est composé salariés de différents catégorie cadre, agent d'exécution, agent de maitrise de département de GRH.

Dans notre lieu d'enquête, on a visé un seul département parmi les six départements qui contient l'entreprise, ce département est celui de direction des ressources humaine.

On a visé dans notre étude les trois catégories professionnelles des cadres, des agents de maitrises et des agents d'exécution qui sont repartit sur notre département.

Notre échantillon est composée de 54 salariés, repartie comme suite cadre, agents de maitrise, agents d'exécution, on a distribué 54 questionnaires dont on a récupéré 54.

X. Le déroulement de l'enquête :

On a effectué notre recherche empirique au sein de l'entreprise publique (SOCOTHYD) sur une période de 30 jours, circulant de 10/03/2015 jusqu'au 10/04/2015, et l'enquête s'est déroulée dans des très bonnes conditions, une compréhension et une disponibilité ont été apportées par l'ensemble des responsabilités et les travailleurs.

XI. Les difficultés rencontrées :

Comme tous les chercheurs débutants, on a rencontré des difficultés qui entravent la réalisation de notre recherche telle que :

- Le manque d'exemplaire d'ouvrages dans notre bibliothèque, un seul exemplaire pour un nombre colossal d'étudiant.
- La difficulté de choisir librement un lieu (une entreprise) qu'on juge quelle est favorable à notre étude, et d'avoir au même temps un accord de la part de son responsable pour réaliser notre étude.
- L'éloignement de lieu de stage de notre université.
- La difficulté de trouver un terrain de recherche.
- La difficulté de trouver un milieu optimal adéquate avec notre thème.
- L'exigence de faire l'enquête dans un seul département.
- La difficulté de trouver un milieu optimal adéquate avec notre thème.
- Manque de l'expérience sur le terrain.
- Le problème de langage chez certain travailleurs.
- La délimitation du période de stage 30 jours.

A decorative horizontal scroll graphic with a black outline and rounded ends. The scroll is slightly curved upwards at the top and downwards at the bottom. The text is centered within the scroll.

Chapitre II

***Risque d'accident du travail
dans l'entreprise***

I. La définition de l'accident de travail :

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

L'accident du travail est un fait matériel fortuit provoquant une lésion corporelle généralement soudain, survenu à un endroit précis et a un moment connu.

II. Historique des accidents de travail:

La gestion des risques professionnels demeure profondément marquée par son histoire :

Avant toute législation spécifique, la répartition des accidents de travail s'effectuait sur la base de code civil : la victime était dans une situation difficile car elle devait établir la preuve de faute de l'employeur, ainsi que du lien entre cette faute et le dommage, elle était en outre exposée à la lenteur de la procédure et au déséquilibre entre les moyens qu'elle pouvait mobiliser et ce à la disposition de l'employeur.

La notion de protection sociale à la fin des siècles n'a pas toujours représenté l'aide permettant d'assurer une vie décente à chaque individu et à sa famille face au risque social.

Au moyen-âge, elle est basée sur l'assistance aux pauvres, ce n'est qu'à partir du 19ème siècle que la notion de protection sociale commence à voir le jour et en particulier au cours de l'expansion industrielle en Europe.

¹ JULY Jean Pierre, évaluer les risques professionnels, Afnor, France, 2003, p5.

Les premiers citoyens qui bénéficient d'une protection sociale sont le militaire et les ouvriers. L'Allemagne est le précurseur de la sécurité social.

A la fin de 19eme siècle, sont élaborer les premières lois sur la répartition est accident du travail, puis sur les maladies professionnelles.

Au 20eme siècle, on attribue l'assistance à l'aide sociale car au départ des hôpitaux n'avaient que la fonction d'assistance Enver les pauvre, a partir des années 1940 la notion de protection devient une fonction de soin.

En France, la protection est née à la fin de l seconde guère mondiale, elle est basée sr des cotisations qui son versées aux bénéficière sous forme de prestation et ceux qui bénéficiaient sont les personne face à une risque social.

La loi de 9 avril 1899, constitua une avenacée que chacun s'accorde encor à considéré comme très important ; elle crée une responsabilité sans faut, l'employeur son présumé responsable, lenteur, les frais elle très forts aléas d'un brosse sont ainsi épreignes à la victime, en contre partie, l'employeur échappe à toute action en répartition que pourrait exercer à son encontre la victime ou ayant-droit en application de droit commun de la responsabilité. Ce principe ne connait que quelque exception, notamment dans les cas de faute inexcusable ou intentionnelle de l'employeur, la loi institut onc un compromis qui permet une réparation rapide.

La loi du 30 octobre 1946 intègre le texte relatif à l'accident du travail dans la législation de la sécurité sociale.

Cette dernière se voyait chargée de la gestion et était ainsi substituée aux employeurs et à leurs assureurs privée dan la responsabilité.

Vis-à-vis des victimes, moyennant le paiement de cotisation par les employeurs, un lien était d' autre part établi entre le taux de cette cotisation et le

niveau du risque afférant à l'activité de l'entreprise, et donc entre la prévention et la préparation, la cotisation visée devenant un instrument de prévention.

La Loi de 1998 a marqué un progrès très important pour la victime, elle bénéficie d'une présomption d'imputabilité de l'accident du travail à l'employeur, elle est dispensée d'apporter la preuve de lien de causalité entre l'accident et la lésion dommageable dès lors que l'accident s'est produit au lieu et pendant le temps de travail.¹

1. L'accident de travail d'origine matériel :

Les machines sont l'origine de nombreux accidents, dont 11% sont considérés comme l'accident grave, il est important donc que le personnel connaisse parfaitement les machines et les outils qu'il utilise.

On appelle un risque mécanique, l'ensemble des facteurs physiques qui peuvent être d'origine d'une blessure par l'action mécanique d'éléments des machines, d'outils, des pièces, ou des matériaux solides ou des fluides projetés.

Les formes élémentaires du risque mécanique ou matériel sont notamment : les risques coupures, d'écrasements, de cisaillement et d'éjections de fluide sous haute pression.²

Les risques mécaniques qui peuvent engendrer des éléments des machines et sont conditionnés notamment par :

- Leur forme : éléments coupants, arrêts vifs, pièce de forme aigüe même s'ils sont immobiles.
- Leur disposition relative qui peut engendrer des zones d'écrasement, de cisaillement...

¹ Graf Jakob, Charles Jean-François, **Historique, tâches et organisation de l'office fédéral des assurances sociales**, revue des caisses de compensation, 1988, p 49-52.

² Margossian Nishan, **guide pratique des risques professionnels**, édition Dunod, Paris, 2003, p63.

- Leur accélération.
- Leur masse et leur vitesse.
- Leur stabilité leur masse.
- Il y a d'autres causes qui sont liées au manque de précautions de l'opérateur (port de vêtements non ajustés, cheveux flottants, non utilisation des équipements de protection individuels, non respect de consignes de sécurité).

III. Les types d'accidents de travail :

Les accidents de travail sont les manifestations des risques en milieu de travail, les nuisances rencontrées dans les entreprises en sont à l'origine. En fonction de la gravité des lésions nous nous distinguons cinq types d'accident de travail, correspondant chacun à des modes de réparation spécifiques :

1. L'accident de trajet :

C'est un accident survenu pendant le trajet d'aller et retour entre le lieu de travail et d'autre motif comme le restaurant, la cantine, ou le lieu de résidence.¹

2. Les accidents de travail sans arrêt de travail :

Qui sont généralement bénins et qui peuvent être pris en charge sur place à l'infirmerie de l'entreprise, de préférence et que nécessite que quelques heures de repos ou de soins, ces accidents ne sont pas à déclarer obligatoirement, mais doivent être consignés sur des registres spéciaux ; il s'agit de petites blessures (coupures, égratignures, chocs et traumatismes bénins) de triés légers, intoxication, et de petites protections de production agressives sur la peau occasionnant des brûlures triées superficielles.

¹ MARIE Colbert, guide pratique de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés, Doun, Paris, 2003, p6, 7.

3. Les accidents de travail sans arrêt :

Tout accident de travail ayant entraîné une interruption de travail d'un jour complète d'autre jour au cours duquel l'accident est survenu et ayant donné lieu à une réparation sous forme d'un premier paiement d'indemnité journalière.

De quelque jour à plusieurs mois, il s'agit d'incapacités temporaire indemnisées en fonction de la durée de l'arrêt de travail, ce sont des accidents plus grave, nécessitant des soins médicaux ou hospitaliers prolonger et intensif, ainsi qu'un repos de plusieurs semaine au moins (une fracture des os, une entorse, des brûlures) mais qui pouvant être soignées sans laisse de séquelle permanentes sont considérés comme des incapacités et réparées comme telles.

4. Les accidents du travail avec incapacité permanente :

Correspondant à des lésions définitives et des séquelles susceptibles de réduire la capacité de travail, en fonction de la gravité des dommages corporels, il existe plusieurs taux d'incapacité permanent, se traduit par des indemnisations (rentes) suivant un brème définie par des textes réglementaire (un doigt coupé, une jambe déformée, un poumon partiellement abimé) font l'objet indemnisation dans les montants sont variables.

5. Les accidents de travail mortel avec un décès immédiate ou défère :

Ceux pour la quels la mort est intervenue avant fixation d'un taux d'incapacité permanent et liquidation d'une rente.

Suite à des complications issues d'accident, dans ce cas ce sans les ayants droit qui reçoivent les rente viagères, suivent des règle précises définies par des textes réglementaires.

C'est l'employeur de la victime qui doit déclarer accident présumé d'origine professionnel, a charge de vérifier ultérieurement sa recevabilité comme accident de travail.¹

L'article 83.47 prévoit que Lorsque l'incapacité permanente, appréciée conformément aux dispositions de la présente loi, est susceptible d'ouvrir droit, si l'état de la victime relevait de l'assurance invalidité, a une pension d'invalidité des assurances sociales, la rente accordée a la victime en vertu du présent chapitre, dans le cas où elle est inférieure à ladite pension d'invalidité, est portée au montant de celle-ci.²

IV. Les principaux acteurs de l'accident de travail :

1. La victime :

Désigne la personne touchée par le phénomène d'accident sur le lieu et le temps de travail d'une manière inattendue doit au plus tard dans 24heurs (sauf l'impossibilité absolue ou cas de force majeure) informe son employeur de la survenue de l'accident.³

2. L'employeur :

L'employeur a des devoirs en matière de déclaration d'accident du travail, il a aussi un pouvoir de contestation, organisme de la sécurité social.

3. Les organismes de base quant à eux sont chargés de la gestion quotidienne des déclarations d'accident de travail et des maladies professionnelles:

Ils doivent procéder aux enquêtes nécessaires pour qualifier le fait accidentel de travail, leurs décisions auront un effet sur les victimes à l'égard des employeurs.

¹ Ibid, p 9.

² Code du travail partie n°4, **Santé et sécurité au travail**, p52.

³ BURNO Anseleme, **les risques professionnels**, Nathan, paris, 1994, p 163.

V. Les organismes de la sécurité sociale :

Sont chargés de la gestion de la branche de l'assurance des accidents de travail et des maladies professionnelles.

Elle dotée d'une large autonomie eu égard à la nature des fonds gérés, qui sont essentiellement les cotisations patronales et elle chargée d'assurer l'équilibre financier de la branche.

Les organismes de base quant à eux sont chargés de la gestion quotidienne des déclarations d'accident de travail et des maladies professionnelles, ils doivent procéder aux enquêtes nécessaires pour qualifier le fait accidentel de l'accident de travail.¹

L'article n°14 de code de sécurité algérien, En cas de carence de l'employeur, la déclaration à l'organisme de sécurité sociale peut être faite par la victime ou ses ayants droit, par l'organisation syndicale et par l'inspection du travail, dans un délai de quatre (04) ans à compter du jour de l'accident.²

Leur décision a un effet sur les victimes à l'égard des l'employeur.

1. Le médecin :

Consulté par la victime n'a quant à lui à se prononcer sur la matérialité de l'accident dont il n'a pas, sauf exception, été le témoin, il doit utiliser les volets de Sions dûment remplis par l'employeur chaque fois que ceux-ci lui sont présentés par la victime.

¹ Cahier de la sécurité sociale, **la réparation et la prévention des accidents de travail**, centre familiale, ben Aknoun, Alger, p 56.

² Le journal officiel, Loi n° 83-13 du 2 juillet 1983 relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles, p 121.

2. Organisation syndicale et de défiance des victimes :

Le domaine des accidents de travail a été toujours un terrain de prédilection pour l'intervention des organisations syndicales en raison, en particulier, de leur prérogative au sien de comite d'hygiène et de sécurité des conditions de travail.

En qualité de défenseurs de intérêt individuels et collectifs des salarié leur intervention peut aussi prendre une autre forme de prévention des accidents de travail et des risque conseil à la victime, relation avec les organisations de sécurité social.¹

VI. Financement du système de réparation des accidents du travail :

Le budget accident du travail et maladies professionnelles représente environ 1,7% des prestations d'assurance social, il est à la charge des employeurs et s'il s'agit accident de trajet, les compagnies d'assurance sont mise à contribution, les entreprise cotisent selon les risque auquel expose leur salariés, ce système permet non seulement d'équilibrer le budget e ce secteur de la assurance maladie, mais aussi d'inciter les entreprise à une meilleure prévention du risque.

On pratique les capitaux et rentes servis par les caisses en réparation séquelles d'accident de travail sont financés par un capital versé par les employeurs et les assureurs. En cas d'aggravation de l'état du salarié, les caisses se retournent de nouveau ver le payeur.²

VII. L'arrêt de travail pour accident du travail :

Le salarié victime d'un accident du travail (autre qu'un accident de trajet) ou d'une maladie professionnelle bénéficie d'une protection spéciale pendant la période d'arrêt de travail et à l'issue de celui-ci. Lorsque le médecin du travail

¹MARIE Colbert, **op.cit**, p9.

²ALAIN Harlay, **accidents de travail et maladies professionnelles**, Masson, paris, 2000, p8.

déclare le salarié inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, son employeur doit lui proposer un autre emploi, approprié à ses capacités et aussi comparable que possible à l'ancien, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes de travail ou aménagement du temps de travail, si cela s'avère impossible, il doit informer le salarié, par écrit, des motifs qui s'opposent à son reclassement. En cas de rupture du contrat de travail, l'employeur est alors tenu de verser une indemnité spéciale.¹

L'article 83.15 de code de sécurité de travail prévue que en cas de carence de l'employeur, la déclaration a l'organisme de sécurité sociale peut être faite par la victime ou ses ayants droit, par l'organisation syndicale et par l'inspection du travail, dans un délai de quatre (04) ans a compter du jour de l'accident ainsi que l'obligation faite a l'employeur de souscrire une déclaration s'impose, même si l'accident n'a pas entraîné d'incapacité de travail ou ne parait pas être imputable au travail.²

Le salarié victime d'un accident du travail (autre qu'un accident de trajet) ou d'une maladie professionnelle bénéficie d'une protection spéciale pendant la période d'arrêt de travail et à l'issue de celui-ci. Lorsque le médecin du travail déclare le salarié inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, son employeur doit lui proposer un autre emploi, approprié à ses capacités et aussi comparable que possible à l'ancien, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes de travail ou aménagement du temps de travail. Si cela s'avère impossible, il doit informer le salarié, par écrit, des motifs qui s'opposent à son reclassement. En cas de rupture du contrat de travail, l'employeur est alors tenu de verser une indemnité spéciale.

¹ Institut national de recherche et de sécurité, évaluation des risques professionnelles, 2eme ED, INRS, paris, 2002, fiche1-9.

² Code de travail, **op.cit**, p64.

Si l'employeur licencie le salarié sans pouvoir démontrer qu'il lui est impossible de proposer un nouvel emploi, les conséquences sont les mêmes que dans le cas d'un refus de réemploi d'un salarié apte.¹

1. Que se passe-t-il pendant l'arrêt de travail ?

Le contrat de travail du salarié victime d'un accident du travail, autre qu'un accident de trajet, ou d'une maladie professionnelle est suspendu pendant la durée de l'arrêt de travail provoqué par l'accident ou la maladie ainsi que, le cas échéant, pendant le délai d'attente et la durée du stage de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle que, conformément à l'avis de la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), doit suivre l'intéressé.

L'article 83.11 du code de la sécurité sociale algérien, applicable aux arrêts de travail résultant d'un accident ou d'une maladie non professionnel, l'est également à ceux résultant d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle. Ainsi, le versement de l'indemnité journalière de sécurité sociale ne fait pas obstacle à ce que l'assuré demande, avec l'accord de son médecin traitant, à accéder aux actions de formation professionnelle continue prévues au code du travail ou à des actions d'évaluation, d'accompagnement, d'information et de conseil auxquelles la caisse primaire participe, sous réserve qu'après avis du médecin-conseil la durée de ces actions soit compatible avec la durée prévisionnelle de l'arrêt de travail. La caisse fait part de son accord à l'assuré et, le cas échéant, à l'employeur, ce dernier en informant le médecin du travail.²

Les formations destinées aux salariés en arrêt de travail et organisées dans le cadre mentionné ci-dessus sont considérées comme des actions de formation.

¹ MARIE Colbert, *op.cit*, p12

² Code de travail, *Op.cit*, P.71.

Elles peuvent faire l'objet, à la demande du salarié, d'une prise en charge, par les organismes collecteurs paritaires agréés, de tout ou partie des coûts pédagogiques ainsi que, le cas échéant, des frais de transport, de garde d'enfant, de repas et d'hébergement nécessités par la formation ; ces dispositions sont issues de la loi du 5 mars 2014 citée en référence, en vigueur depuis le 7 mars 2014.

La durée des périodes de suspension du contrat de travail est prise en compte pour la détermination de tous les avantages légaux ou conventionnels liés à l'ancienneté dans l'entreprise, par ailleurs, les périodes, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés (selon la jurisprudence de la Cour de cassation, l'absence du travailleur pour cause d'accident de trajet doit être assimilée à l'absence pour cause d'accident du travail ; arrêt de la Cour de cassation du 3 juillet 2012).

L'employeur ne peut pas licencier le salarié sauf en cas de faute grave ou d'impossibilité de le conserver à son service, pour un motif sans rapport avec l'accident ou la maladie (motif économique, par exemple, s'il rend le licenciement du salarié inévitable). Selon la Cour de cassation, l'interdiction de rompre le contrat pendant la suspension du contrat joue également pendant la période d'essai.

En dehors des deux cas visés ci-dessus (faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat), la résiliation prononcée pendant les périodes de suspension du contrat de travail est nulle. Le salarié peut donc saisir le conseil de prud'hommes pour demander sa réintégration ; s'il ne demande pas cette réintégration, il pourra prétendre aux indemnités dues dans le cas d'un licenciement nul : indemnités de rupture (indemnité légale ou conventionnelle

de licenciement, et indemnité de préavis), indemnité réparant l'intégralité du préjudice, au moins égale à 6 mois de salaire.¹

Si le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est titulaire d'un CDD, les règles suivantes s'appliquent :

- Au cours des périodes de suspension, l'employeur ne peut résilier le contrat de travail à durée déterminée que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit d'un cas de force majeure.
- La suspension du contrat ne fait pas obstacle à l'échéance du terme. Toutefois, lorsque ce contrat comporte une clause de renouvellement, l'employeur ne peut refuser celui-ci que s'il justifie d'un motif réel et sérieux, étranger à l'accident ou à la maladie. A défaut, il devra verser au salarié une indemnité correspondant au préjudice subi. Cette indemnité ne peut être inférieure au montant des salaires et avantages que le salarié aurait reçus jusqu'au terme de la période suivante de validité du contrat prévue par la clause de renouvellement.

2. À la fin de l'arrêt de travail, que se passe-t-il si le salarié est déclaré apte ?

Le salarié déclaré apte à reprendre son emploi par le médecin du travail doit retrouver son emploi ou un emploi similaire et une rémunération équivalente. Les conséquences de l'accident ou de la maladie professionnelle ne peuvent entraîner pour l'intéressé aucun retard de promotion ou d'avancement au sein de l'entreprise.

Lorsqu'un licenciement est prononcé en méconnaissance de ces dispositions, le conseil des prud'hommes peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis ; en cas de refus par le salarié ou l'employeur, le juge octroie au salarié une indemnité qui ne peut être

¹ ALAIN Harlay, **Op.cit.**, P 19.

inférieure à 12 mois de salaire, sans conditions d'ancienneté du salarié ou d'effectif de l'entreprise ; s'y ajoutent, si le salarié remplit les conditions pour les percevoir, l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement et l'indemnité compensatrice de préavis de droit commun.

En cas de non réintégration d'un salarié apte titulaire d'un CDD, le salarié a droit à une indemnité correspondant au préjudice subi. Cette indemnité ne peut être inférieure au montant des salaires et avantages qu'il aurait reçus jusqu'au terme de la période en cours de validité de son contrat.

3. Et si le salarié est déclaré inapte ?

Lorsque le médecin du travail déclare le salarié inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, son employeur doit lui proposer un autre emploi, approprié à ses capacités et aussi comparable que possible à l'ancien, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes de travail ou aménagement du temps de travail, cette proposition prend en compte, après avis des délégués du personnel, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise, dans les entreprises de 50 salariés et plus, le médecin du travail formule également des indications sur l'aptitude du salarié à bénéficier d'une formation destinée à lui proposer un poste adapté.

L'employeur dispose d'un délai d'un mois, à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail effectué par le médecin du travail, pour reclasser le salarié.

4. L'employeur propose un emploi que le salarié refuse :

Licencier le salarié est possible si aucun autre poste ne peut lui être proposé.
L'employeur doit alors :

- Si le refus du salarié n'est pas abusif, respecter la procédure de licenciement et verser au salarié, quelle que soit son ancienneté, une indemnité compensatrice d'un montant égal à celui de l'indemnité compensatrice de préavis et une indemnité spéciale de licenciement égale au double de l'indemnité légale de licenciement (si l'indemnité prévue par la convention collective applicable est plus importante, c'est elle qui devra être versée, mais sans être doublée sauf si la convention collective le prévoit expressément) ;
- Si le refus est jugé abusif (refus systématique des propositions ou refus d'un poste spécialement aménagé avec maintien de la rémunération par exemple), mettre en œuvre la procédure de licenciement et verser au salarié l'indemnité de licenciement.

5. L'employeur ne peut pas proposer de nouvel emploi :

Il doit informer le salarié, par écrit, des motifs qui s'opposent à son reclassement. En cas de licenciement, l'employeur est tenu de :

- respecter la procédure de licenciement.
- verser au salarié une indemnité compensatrice de préavis et une indemnité spéciale de licenciement égale au double de l'indemnité légale de licenciement (sauf si l'indemnité conventionnelle - simple - est plus importante).

Si l'employeur licencie le salarié sans pouvoir démontrer qu'il lui est impossible de proposer un nouvel emploi, et à défaut de réintégration, le salarié bénéficie de l'indemnité compensatrice, de l'indemnité spéciale de licenciement mentionnée ci-dessus et d'une indemnité attribuée sans condition d'ancienneté

ni d'effectif de l'entreprise, dont le montant, fixé par le tribunal, ne pourra être inférieur à 12 mois de salaire.¹

Lorsque, à l'issue du délai d'un mois, le salarié n'est pas reclassé ou s'il n'est pas licencié, l'employeur est tenu de reprendre le versement du salaire correspondant à l'emploi que le salarié occupait avant la suspension de son contrat de travail.

L'indemnité journalière de Sécurité sociale peut être rétablie pendant le délai d'un mois lorsque la victime de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle ne peut percevoir aucune rémunération liée à son activité salariée. Le versement de l'indemnité cesse dès que l'employeur procède au reclassement dans l'entreprise du salarié inapte ou le licencie. Lorsque le salarié bénéficie d'une rente, celle-ci s'impute sur l'indemnité journalière. Cette indemnité, dénommée « indemnité temporaire d'inaptitude » (ITI) est versée dans les conditions prévues au code de la Sécurité sociale ; son montant journalier est égal au montant de l'indemnité journalière versé pendant l'arrêt de travail lié à l'accident du travail ou à la maladie professionnelle précédant l'avis d'inaptitude, dès lors qu'il aura constaté que l'inaptitude du salarié est susceptible d'être en lien avec un accident ou une maladie d'origine professionnelle, et afin que le salarié soit informé de ses droits, le médecin du travail devra lui remettre le formulaire de demande lui permettant de bénéficier de cette indemnité, ce modèle peut être téléchargé sur le site de l'Assurance maladie.

Les dispositions mentionnées ci-dessus sont applicables aux victimes déclarées inaptes, conformément aux dispositions de l'article R. 4624-31 du code du travail, à compter du 1er juillet 2010.

¹ Ibid, Page 23.

6. Le salarié est titulaire d'un CDD :

Lorsque le salarié reconnu inapte est titulaire d'un CDD et que l'employeur justifie qu'il se trouve dans l'impossibilité de lui proposer un emploi, dans les conditions prévues ci-dessus, ou si le salarié refuse un emploi offert dans ces conditions, l'employeur est en droit de procéder à la rupture du contrat. La rupture du contrat ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité dont le montant ne peut être inférieur au double de celui de l'indemnité au code du travail. Cette indemnité de rupture est versée selon les mêmes modalités (versement à l'issue du contrat, avec le dernier salaire) que l'indemnité de précarité due aux salariés en CDD, à laquelle elle s'ajoute.

Les dispositions visées au code du travail s'appliquent également aux salariés en CDD. Il en résulte, notamment que, lorsque, à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail, le salarié déclaré inapte n'est pas reclassé dans l'entreprise ou si son contrat n'est pas rompu, l'employeur lui verse, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail.

Si le CDD fait l'objet d'une rupture injustifiée (pas de tentative de reclassement du salarié inapte), le salarié a droit à une indemnité qui ne peut être inférieure au montant des salaires et avantages qu'il aurait reçus jusqu'au terme de la période en cours de validité de son contrat.

A decorative scroll graphic with a black outline and grey shading on the top and bottom edges, containing the chapter title and subtitle.

Chapitre III

***La politique de la prévention au
sein de l'entreprise.***

I. L'historique et évolution de la prévention :

Le dispositif de prévention des risques professionnels est le fruit d'une longue histoire, débutée il y a plus d'un siècle, au cours de laquelle, les évolutions successives du contexte socio-économique, du droit du travail, et des institutions ont contribué à dessiner le passage de la prévention des risques professionnels telle que nous la connaissons aujourd'hui. Quelque repère historique.

L'histoire de la santé au travail débute véritablement en 1840 avec l'apparition d'une étude du DR Villermé. Ses travaux dressent un tableau de l'état physique et moral de la population ouvrière, l'état décide d'intervenir pour préserver la population salariée de l'augmentation constante du fait de l'essor industriel. L'objectif est de soustraire au risque les salariés les plus vulnérables.

En 1892, le travail de nuit et les travaux dangereux sont interdits aux enfants (l'âge d'admission au travail est alors fixé à 8 ans).

En 1892, un repos dominical obligatoire est instauré pour les femmes et les jeunes de moins de 18 ans.

L'âge minimal de travail est relevé à 13 ans, un premier tournant important survient en 1903. Les mesures de prévention qui ne concernaient que la population la plus fragile (enfants, femmes), sont étendues à l'ensemble des travailleurs. L'objectif est alors de maîtriser le risque, de nouveaux textes viennent par exemple limiter le port de charges lourdes et prescrire des règles de sécurité applicables à certaines activités (industrie, textiles.....) ou à certains risques spécifiques (électricité, air comprimé....).

La loi du 9 avril 1898 met en exergue le rôle prépondérant du chef d'entreprise quant à la sécurité de ses salariés, elle institue un mécanisme de réparation automatique et forfaitaire des dommages, à la charge des employeurs,

pour tout victimes d'accident de travail survenu par le fait ou l'occasion du travail¹.

1. La prévention se restructure :

En 1939, avec l'émergence de concept de sécurité intégrée, la prévention s'enrichit d'une nouvelle approche visant à agir en amont, sur les équipements ou les produits pour limiter les risques ; au sortir de la guerre, il faut remettre le pays en marche reconstruire les routes et les habitants, relancer la production, préserver la santé et la sécurité de la force de travail devient une priorité.

En 1946, la réparation des AT est confiée à la sécurité sociale nouvellement créée, la prévention se structure après le médecin de travail, les comités d'hygiène et de sécurité et les services de prévention et des caisses nationales d'assurance maladie, institut national de sécurité et fonde en 1947, sa mission est de diffuser la documentation et participer à l'effort de promotion pour sensibiliser le salarié à la sécurité de travail.

L'approche de la prévention est alors dominée par la science de technique, éviter les risques est une affaire d'ingénieurs et de techniciens, il leur revient de repérer les machines dangereuses d'inventer des procédés efficaces pour les maîtriser ; le facteur humain est le principal cible des actions de prévention, le discours de prévention souvent moralisateur, voire culpabilisant, pointe essentiellement les défauts de vigilance, les fautes des salariés.

2. Amélioration des conditions de travail:

En 1988, la caisse nationale de l'assurance sociale des travailleurs salariés (CNAS) est créée, elle est chargée notamment de définir la politique nationale de prévention des AT.²

¹ <http://www.prevention/googl.fr/> consulté 03/03/2015 à 09h30.

² Le soir d'Algérie, **approche nouvelle en matière de prévention des accidents**, article 07, de 02/05/2009, p11.

En 1992, une loi aggrave les sanctions infligées aux entreprises, les infractions au règlement de sécurité deviennent des délits.

En 1993, les commissions d'amélioration des conditions du travail sont créées au sein des comités d'entreprise.

Les exigences en matière de sécurité se précisent, l'approche principalement technique de la prévention trouve ses limites, le nombre des AT ne diminue plus progressivement, l'idée s'impose que AT uniquement attribuable aux seules déficiences de l'homme ou aux défauts de la machine, et les résultats d'un ensemble des facteurs qui doivent être pris en compte dès la conception de lieu du travail, des organisations, des outils et des produits.

Aujourd'hui, malgré l'automatisation et l'amélioration des conditions du travail, le nombre des accidents de travail diminue peu, de nouveaux problèmes apparaissent : Stress, harcèlement, souffrance de travail.

Les nouvelles formes d'organisation de travail semblent être à l'origine d'une explosion du nombre des maladies professionnelles.

Maintenir l'effort de prévention est plus que jamais nécessaire pour faire face à des risques de moins en moins acceptés socialement, il s'agit d'approfondir les connaissances sur les risques majeurs en matière de santé de travail, mais également développer de nouveaux savoirs sur les risques émergents, liés notamment aux récentes mutations technologiques.

Il s'agit de savoir transformer ces nouvelles connaissances en solutions de prévention et d'amélioration : la diffusion de savoir et des bonnes pratiques, les enjeux restent de taille : réduire le nombre des accidents de travail, favoriser la mise en place des conditions de travail permettant à tous de travailler mieux et contribuer à la compétitivité économique des entreprises.

3. Une approche globale de la prévention :

Il s'agit donc plus d'adapter l'homme au travail, mais d'adapter aussi le travail à l'homme, l'approche de la prévention devient globale, elle nécessite désormais une approche multidisciplinaire mettant à profit les expertises des techniciens, des médecins, mais également des psychologues et des ergonomes, la prévention nécessite également de renforcer le dialogue au sein des entreprises.

En 1982 le champ d'action des préventeurs, auparavant limité à la santé et à la sécurité, est élargi, il couvre désormais les conditions de travail, la **CNAS** devient une institution représentative du personnel à part entière, en 1989 une directive impose un cadre nouveau, elle abandonne la prescription de moyens et leur substitue une obligation d'objectif incombant aux chefs d'entreprise, garantir la santé et la sécurité des travailleurs.¹

Cette directive-cadre définit également les 9 principes généraux qui guident désormais l'action des préventeurs. L'évaluation des risques devient un élément clé de la prévention, en 2001 un décret instaure la création du document unique.

II. Les mesures de prévention des risques de travail :

1. Les mesures de prévention de type technique :

La prévention technique est l'ensemble des mesures à mettre en œuvre dans les entreprises, au niveau des postes de travail des salariés, pour que les salariés puissent effectuer leur tâche en toute sécurité, il s'agit essentiellement de mesurer et des réalisations techniques capables de supprimer, ou de moins d'atténuer les risques professionnels existants.

Insonoriser une machine bruyante, remplacer un produit toxique par un autre moins dangereux, rendre inaccessibles les zones dangereuses et des machines,

¹ Ibid, P13.

aspirer les vapeurs nocives dégagées lors des opérations de dégraissage par les solvants sont autant de mesures techniques.

La prévention technique est impérativement menée de la direction et de l'évaluation des risques existant dans les locaux de travail, car ils permettent de choisir la technique de prévention et les équipements les mieux adaptés aux risques professionnels.¹

1.1. Protection individuelle :

1.1.1. Chasseurs :

De sécurité « protection des pieds il à noter, combien est important le nombre d'accident du pied ou dépanant du pied, nous constatons fréquemment, surtout l'été, des ouvriers se rendre à leur poste de travail en chaussons légers (sandales, espadrilles, souliers bas,....), or chacun sait que les ateliers ne sont pas des lieux de loisirs. Les pieds est une partie importante du corps humain, puisque il assure appui et équilibrée dans les déplacements, est aussi l'une des plus vulnérables par la diversité des agressions qu'il peut subir :

- Encrassement ou amputation des outils par chute d'objets ou coincement sous une masse.
- Fracture par choc brutal.
- Plaies dévires, traumatismes des faces supérieures, latérales ou arrière pas, le contact brutal avec un objet lourd en mouvement ou fixe.
- Perforation de la face intérieure par l'appui sur un objet pointu ou coupant.
- Foulures, entorses, luxation par faux-pas glissade, changement de niveau imprévu.
- Brûlure par la chaleur ou le froid.
- Agression par des produits corrosifs.

¹ Document interne de l'entreprise, Hygiène, sécurité au travail, p52.

- Affaissement par charge lourde à supporter.

Cet inventaire des risques dont le pied doit se protéger est tellement que le port de chasseurs de sécurité s'impose, d'où intervention du contre maître interdisant l'accès des ateliers aux ouvriers mal chaussés.

« Cette interdiction ne serait pas une brimade, mais une mesure de protection ».¹

1.1.2. lunettes : « protection des yeux »

Alors que l'œil ne représente qu'une infime partie de la surface du corps, le nombre des accidents aux yeux est proportionnellement beaucoup plus important, les causes des accidents aux yeux sont très nombreuses et très variées tel que :

- Projection de particules ou petits éléments de matières.
- Machines et matériel souder et à découper.
- Produit toxique, caustique, corrosifs.

L'expérience prouve que généralement, il s'agit d'actions dangereuses qu'on pourrait éviter quelque une parmi les fréquentes sont relative à :

- la proximité de travaux de soude électrique, d'oxycoupage, de meulage, de burinage, d'outils pneumatiques, de nettoyage à l'air pression.
- la manipulation et purge de tout produits (hydrocarbure, chimiques, vapeur, gaz métaux en fusion).
- la surveillance et les réglages des brûleurs des fours.
- les manœuvres des vannes au dessus de la tête.

¹ Smail Rouha, journal de l'expression, **prévention des risques d'accidents et sécurité au travail**, Alger, article 5 du 29/04/2011, p5.

Des lésions, qui en résultent sont :

- blessures conjonctivales, thermique ou chimiques.
- radiations par ultra-violets, infrarouges, ionisants, ondes radio-électroniques.
- conjonctivite aigue.

Entrainant, non seulement des douleurs immédiats mais aussi à la plus longue échéance des troubles insupportables suivis dans bien des cas d'une cécité Partielle ou totale.

Pour éviter les risque d'accident de travail utilisant des lunettes binoculaire dans les travaux de meulage, des lunettes écrans pour projection des liquides, les écrans faciaux ou frontaux pour la souder.

Pour sauvegarder ce bien précieux que sont nos yeux, nécessité de la porte de lunette mises à notre disposition.

1.1.3. les gants : «protection de la main »

La main et la première outille de l'homme, c'est aussi le plus exposé a toutes les formes d'agression à savoir :

1.1.3.1. Mécanique :

- piqures (fils d'acier)
- coupures (tôles.....)
- abrasion (fortement...)
- chocs dynamique (coupe, pièces en mouvement)
- pression (écrasement).
- brulures (acides...)
- dermatoses (solvant, irritants...)

1.1.3.2. électriques :

- électrique (base tensions).
- électrocution (haute tension).

1.1.3.3. thermiques :

- froid (détente de gaz).
- chaleur (contact surface chaude).
- radiologiques : radiations (radioscopie individuelle).

Ainsi chaque travailleur doit adaptés ses gants à son besoin et lorsqu'il a réalisé, s'efforcer de tout les fois que les circonstances exigent pour éviter l'accident stupide qui le priverait de son travail, pénaliseraient sa familles, ses collègues et l'unité¹.

1.1.4. blues et combinaison : « protection de tronc »

Les blues de travail adaptés par l'ensemble de l'industrie représentent un début de protection individuelle.

Ces vêtements de protection seront à compléter chaque fois que le besoin s'en fera sentir par des tabliers en cuir, caoutchouc, au matière plastique, ou si le danger est plus important donc par des combinaison complète. Les risques de combustion sont déminés par des vêtements spécieux métallisés.

1.1.4. casque : « protection de la tête »

La tête est protégéa par le casque qui a pour but principal d'assurer la protection de la tête contre les chocs et d'éviter l'enfoncement de la boite crânienne par les heurte ou choutes d'outil et de matériaux.

Il protéger aussi contre es risque d'électrocution, de feu d'atteinte par les produit toxique, liquides....

¹ Ibid., p58.

1.2. La protection collective :

Pour réduire le risque des gaz et de vapeurs toxiques empêche leur délosion dans les locaux, capter leur source d'émanation pour les évacuer et assurer ventilation des locaux de travail, parce que le gaz et la vapeur infection variée ou bien déterminer les lésions organique humains indirectes par des explosions et des incendies.

1.2.1. Protection contre les hautes températures :

- supprimer les sources de chaleurs inutiles.
- isole les sources de chaleurs excessives par un revêtement non conducteur.
- assure une parfaite ventilation des lieux de travail

1.2.2. protection contre les radiations ionisantes :

- procéder a une contrôle régulier avec des appareils portatifs pour savoir les doses reçues de radio activité, ainsi la mise on place des dispositifs de protection.
- faire respecter un périmètre de sécurité.
- installer des crans et des portes des vêtements spéciaux de protection.
- veiller à une surveillance médicale régulière.

1.2.3. protection contre l'installation électrique :

- doivent être maintenues en bonne état d'entretien.
- on doit rechercher système attiquement les défauts ou anomalies existants.

1.2.4. protection contre les mécanismes dangereux et machines :

- procède à l'encoffrèrent total des organes de transmission.
- employer des dispositifs destiné à empêcher tout contact fortuit du travailleur avec les parties dangereuses des machines.

- la conception l'utilisation des commandes facilement accessibles munies d'un dispositif de protection évitant toute mise en route inopinée et permettant l'arrêt d'urgence on cas d'incident.

1.2.5. L'éclairage naturelle au artificiel :

- doit assurer dans les locaux de travail et plus particulièrement à chaque poste un éclairage en rapporte avec la destination du local ou la finesse du travail à exécuter.
- éviter tout effet d'éblouissement.
- les passages et les escaliers de marches doivent être éclairés dans les conditions satisfaisantes.¹

2. Les mesures de prévention type individuel :

2.1. L'information à la sécurité :

L'employeur informer les travailleurs sur les risque pour leur Santer et sécurité d'une manière compréhensive pour chacun, cette information dépones lors de l'embauche et chaque fois que nécessaire, elle poutre sur :

- Les modalités d'accès ou modalité unique d'évaluation des risques mentionne ci- dessus.
- Les mesures de prévention des risques identifient dans les décruments unique d'évaluation des risques
- Le rôle du service de Santer du travail et le cas échéant des réorientations du personnel en matière de prévention des risques professionnelles
- Le cas échéants, les diapositives continues dans les règlements intérieurs relatifs à la sécurité et à la condition de travail
- Les consignes de sécurité et de premiers secours en cas d'incendie.

¹ Ibid, p63.

2.2. la formation à la sécurité :

Tout salarié doit bénéficier, à l'initiative de l'employeur d'une formation pratique et approprié en matière de sécurités lors de son embauche et à chaque fois que nécessaire, par exemple, en cas de changements de poste de travail ou de technique ou encore à la demandes du médecin du travail, après un arrêt de travail d'une durée d'au moins 21 jours.

La même obligation de formation pèse sur l'employeur à l'égard des travailleurs liés par contrat de travail temporaire à l'exception de ceux auxquels il fait appel en vue de l'exécution de travaux urgents nécessitant des mesures de sécurité et déjà dotés de la qualification nécessaire à cette intervention.

- Le financement des actions de formation à la sécurité est la charge de l'employeur, il ne peut ni les imposer sur la participation au développement de la formation professionnelle sauf pour celles de ces actions qui entraînent dans le cadre de l'article 6313-1 du code du travail demander à son organisme partenaire collecteur agréé (OPCA).
- Le temps consacré à la formation est considéré comme temps de travail, la formation se déroule pendant l'horaire normal de travail
- L'objet de la formation, instituer les salariés des précautions à prendre pour assurer leur propre sécurité et le cas échéant celle des autres personnes occupées dans l'établissement, le contenu de la formation dépend de la taille de l'établissement, de la nature de son activité du caractère du risque qui sont constatés et de type d'emplois occupés par les salariés concernés.

3. La sensibilisation

La sensibilisation est une voie à double sens, à savoir promouvoir la mutuelle et la modalisation des communautés, ainsi que la société dans son ensemble la perspective d'aboutir aux changements nécessaires dans les attitudes et les comportements.¹

III. Les principes généraux de la prévention

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

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

Pour mettre en place une démarche de prévention, il est nécessaire de s'appuyer sur les neuf grands principes généraux(09) qui régissent l'organisation de la prévention et qui sont comme suite :²

1. Eviter les risques :

Cela suppose la suppression de la source du risque, ce qui revient à éliminer la nuisance à l'origine de ce risque, cette solution n'est pas toujours possible, soit pour les raisons techniques, soit pour des raisons économiques, ce qui se traduit à l'énoncé des autres principes.

Ainsi, supprimer une machine bruyante, éliminer les prises électriques défectueuses, supprimer des produits dangereux, placer des garde-corps pour

¹ [Http://www.inrs.fr/demarche/principes-generaux/introduction.html](http://www.inrs.fr/demarche/principes-generaux/introduction.html), **santé et sécurité au travail**, consulté 02/04/2015 à 15H16.

² Berethet Michel et Grutier Marie, **l'exposition aux risques professionnels**, édition anat., Paris, p64.

supprimer les risques de chute de hauteur autant de réalisation respectant ce principe.

2. Evaluer les risques qui ne peuvent être évités :

C'est la suite logique du principe précédent, si un risque ne peut être évité, il y'a lieu alors de détecter et évaluer le risque existant pour trouve la solution de prévention la mieux adaptée c'est la phase préliminaire à toute action de prévention. Si la machine bruyante ne peut pas être supprimée, il faut alors évaluer l'importance du niveau sonore et trouver une solution acceptable sur le plan de sécurité.

3. Combattre les risques à la source :

C'est principe important, surtout en présence de risque risques graves. La suppression ou du moine l'atténuation du risque à la source même, reste la solution pratique la plus fréquemment mise en œuvre avec efficacités fiabilité, les applications pratique de ce principe sont nombreuses.

L'aspiration à la source des polluants gazeux et des poussières dangereuses, la suppression des zones dangereuses des machines par arrêt des mouvements en cas d'accès, le système antiviral équipant les marteaux piqueurs.

4. Adapter le travail à l'homme :

En particulier en ce qui concerne la conception d'un poste de travail ainsi que les choix des équipements et les méthodes de travail et de production, en vue de limiter le travail autonome et le travail cadencé, et de réduire les effets des ceux-ci sur la santé, c'est l'approche ergonomique par excellence, le poste de travail et les conditions de travail doivent être conçu et réalisés de façons offrir aux

salariés un maximum du confort ce principe introduisant le concept ergonomique dans la prévention des risque professionnels.

5. tenir compte de l'évolution de la technique :

Les techniques évaluent rapidement, de nouveaux risques se font jour par l'apparition de nouveaux produits plus performants ou de technologie plus pointues, les mesures de prévention déjà en place s'avèrent obsolètes.

La prévention suppose des techniques de sécurité, pour les adapter aux nouvelles situations, l'apparition des machines récentes plus rapides nécessite de nouvelles solutions et équipements de sécurité, le développement des liaisons radio demande la mise en place de prévention inconnue dans le passé par suite d'indifférences possibles.

6. Remplacer ce qui est dangereux par ce qui pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux :

Un principe très important, souvent mise en place dans nombreux domaines, comme l'emploi de produits chimique dangereux, des machines et des équipements de travail les dangers pour les salaries, les nombreuses mesures pour la suppression des déférant risques¹.

7. Planifier la prévention :

Visant un ensemble cohérent qui intégré dans la prévention technique, l'organisation du travail, les conditions du travail les relations sociales et l'influence ambiants au travail. De l'apport de démarche ergonomique est retenu, avec en plus l'organisation du travail et la concours de différent organisme internes et externes pour améliorer la sécurité et les conditions de travail, par exemple : l'organisation du travail est un facteur important dans la

¹Ibid., p66- 67.

démarche préventive pour la suppression des risques dus aux manutentions manuelles.

8. Prendre des mesures de prévention collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle :

Il s'agit également d'un principe fondamental en sécurité, les mesures de prévention collectives plus efficaces, doivent être mises en place en priorité, les équipements de protection individuelle ne doivent être utilisés qu'on complètement et au cas où la prévention collective s'avère insuffisante ou difficile de réaliser.

Il faut noter également qu'en cas chimique les équipements de protection individuelle ne protègent que les salariés qui portent et seulement contre le risque d'intoxication, ils n'ont aucun effet sur la prévention des incendies et des explosions.

9. Donner les instructions appropriées aux travailleurs :

Ce principe est d'une grande importance dans la prévention des risques professionnels, de nombreux accidents du travail et de maladies professionnelles ont pour origine des erreurs dues à la méconnaissance de fonctionnement des machines et des équipements divers, des modes d'opération pour la réaction chimiques.

Il suffit souvent de quelques données, affichées aux postes de travail et une formation même succincte pour supprimer les risques.

IV. Les stratégies de prévention des risques des accidents de travail :

Les stratégies de prévention des risques professionnels consistent à trouver les solutions optimales d'allocation des ressources dédiées à la sécurité et à l'amélioration des conditions de travail, en vue de minimiser le niveau de risque

global, on détermine l'investissement minimal et mesure de prévention et de protection nécessaire pour atteindre un niveau de risque acceptable ; cela conduit à un plan de prévention global, optimisant le rapport coût/efficacité des mesures de prévention qui comprennent notamment :¹

- Les mesures de l'identification des dangers et des événements déclencheurs, et la définition, la détermination et l'évaluation des risques et leurs hiérarchisations.
- Les mesures de prévention techniques, psychologique, médicales,... à établir pour éviter ou limiter le dommage.
- Les objectifs prioritaires à atteindre, les responsables de réalisation.
- Les activités à effectuer et les missions à accomplir afin d'atteindre ces objectifs.
- Les moyens organisationnels, matériels et financiers à affecter.
- Les modalités de suivi, de vérification, que la mise en place des mesures correspond bien aux objectifs de prévention planifiée.

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

Enfin pour le plan de prévention d'envergure, il convient de mettre en place un dispositif de communication permettant tout au long du projet aux acteurs de l'entreprise de comprendre et d'accepter les changements à venir, ainsi que d'être informé sur les avancements du projet. Cette campagne de prévention doit au début diffuser des messages simples et présenter les objectifs, les raisons, les

¹ Belloula Tayeb, **la réparation des accidents de travail et des maladies professionnelles**, édition Dahlar, 1993, p121.

enjeux du projet et ses grands traits afin qu'ils soient compris par tous. Au cours de la mise en œuvre de plan de prévention, la communication doit aborder les détails, mais seulement déclinés par secteurs et niveaux de responsabilité.

1. La stratégie de prévention primaire :

Combattre les risque à la source c'est à priori plus efficace que celle de la prévention secondaire, en agissant sur les causes elle a un impact radical et durable, toutefois cela suppose :

- Une connaissance approfondie des facteurs de risque d'informations statistique et donnée factuelle de retour d'expression, plus ces données sont lacunaires, parcellaires et peu finales, plus les décisions de prévention primaire sont arbitraire et inefficaces.
- Que le risque et causé par un déterminant modifiable techniquement.
- Que l'effort économique soit supportable, d'autant que les couts initiaux de prévention primaire sont souvent élevés et certaine, les bénéfices sont souvent tardifs et incertain.

2. La stratégie de prévention collective :

Est à priori très efficace que celle de la prévention individuelle, car c'est celle qui limite le risque qu'il y ait le plus victimes et dépend peu de comportement individuelle peut parfois mettre en échec la stratégie de prévention collective, comportements à risque des travailleurs sont à la source d'accidents, même si le poste de travail possède des dispositifs de sécurité intrinsèque, et malgré de bonnes conditions de travail.¹

Les équipements de protection individuelle doivent être utilisés les autres moyens employés pour réduire le risque s'avèrent insuffisants ou impossible à

¹ Ibid, p 49.

mettre en œuvre. En effet, prendre des mesures collectives par priorité à des mesures de protection individuelle n'est réalisable ou suffisants dans certains cas :

- La protection collective n'est pas nécessairement infaillibles (dysfonctionnement) ce qui sera dangereux pour les travailleurs très exposés.
- La protection collective est inopérante lors de certaines opérations ou d'essais qui s'effectuent hors du fonctionnement normal et sont soumises à de nombreuses aléas ou situation inhabituelles.
- Les risque ne peuvent être évités ou suffisamment limité par des moyens techniques de protection collective ou par des mesures, des méthodes ou procédés d'organisation du travail, par exemple, travail à l'intérieure dans une exploitation forestière ; intervention dans un environnementaux contaminé.

3. La stratégie de prévention psychologique :

Doit se mettre en œuvre de façon volontaire, une prévention légale constamment renforcée, une prévention technique en constants amélioration grâce à des dispositifs de sécurité collective mieux conçus, un protection individuelle plus efficace avec des équipement toujours mieux adapté, ont parmi d'assurer une baisse constance de la fréquence de accident du travail et de leur gravité, mais on assiste à un plateforme des performance en matière de sécurité du travail, une prévention efficace en matière des risques professionnels doit nécessairement prendre en compte la facteur humain, et cet aspect n'est pas toujours suffisamment considéré par les présentateur, l'analyse comportementale est négliger souvent au profil d'analyse de prévention technique traditionnelle.

Pourtant l'implication des employés et la bas de la culture sécuritaire, (les erreurs humains) sont révéles leur de l'expertises des accidents, ce qui confirme la nécessité d'une meilleure prise on compte des aspects comportement dans la stratégie globale de prévention, cela vise a créer une culture de la sécurité, en identifiant les comportements à risque les plus fréquemment adoptés par l'employés en développent leur formation, leur sensibilisation et leur responsabilisation et leur implication lors des observation.

Par ailler, dans une monde en plein mutation et dans un contexte de compétition économique exacerbées aux astreintes physiques traditionnels se sont progressivement substituée des contrainte psychologique, en effet, à mesure de la tertiarisation de l'économie ou les taches intellectuelle et rationnels deviennent primordiales, les problèmes de souffrance psychologique au travail apparaissent de plus ce qui nécessite la mise en œuvre d'une stratégie psychologique et de moyens de prévention nouveaux.

Enfin, au-delà de son impact sur la réduction professionnelle, une amélioration des conditions de travail est un facteur de motivation et de féodalisation du personnel car elle peut être perçue comme une connaissance. De mauvaises conditions de travail sont des facteurs de démobilisation, car l'entreprise apparat comme méprisant les besoins fondamentaux de sécurité. Pour avoir des salariés fideles, il est donc important examiner attentivement les conditions de travail qui peuvent nuire les conditions de travail.

Cette féodalisation des employés est rendue particulièrement nécessaire quand le marché de l'emploi est une pénurie pour certaine métiers, souvent précisément ceux les plus dangereux.

V. Les objectifs et les enjeux de la prévention :

La mise en place d'une démarche de prévention à différents enjeux :¹

- Un enjeu humain : préserve la santé et mentale et assuré la sécurité des agents.
- Un enjeu juridique : satisfaire au réglementaire, la responsabilité civile ou pénale de la collectivité et/ou des ses représentants peut être engagée leur d'un accident de travail.
- Un enjeu économique : réduire les couts directs (répartition, soins,...), et indirects (remplacement de victime, baisse de la qualité du service rendu au public)), des accidents du travail, et créer un emploi de qualité.
- Un enjeu managérial : motiver, reconnaître et responsabiliser les agents, instaurer un climat de confiance au sein de la collectivité².

¹ [Http://www.inforisque.info/actualite-du-risque/article.php](http://www.inforisque.info/actualite-du-risque/article.php), consulté le 13/03/2015 a 11h30.

² Auduberteau Sabrina et Karine Gavino, **la prévention des risques professionnels**, édition Afnor, 2003, p07.



Partie pratique

A decorative graphic of a scroll with a black outline and rounded corners. The scroll is unrolled in the center, with the top and bottom edges curving upwards and downwards respectively. The text is centered within the unrolled portion.

Chapitre IV

***Identification de l'entreprise
d'accueil.***

I. Présentation de lieu de l'enquête :

1. L'historique :

La (**SOCOTHYD**) a été créée par l'arrêté interministériel du 17 avril 1970 rendant exécutoire la délibération n°01 du 11 mars 1970 de l'assemblée populaire de la wilaya de Tizi-Ouzou jusqu'au 1985, date à laquelle elle a fait l'objet d'un transfert à la wilaya de Boumerdes suite au nouveau découpage administratif.

Le 08.01.1996, (**SOCOTHYD**) a changé de statut juridique pour devenir une entreprise publique économique, société par actions au capital social de 100 millions de dinars.

Le capital social de (**SOCOTHYD**) a été augmenté en date du 29/12/1999 à 300 millions de dinars puis à 540 million de dinars en date du 12/04/2004; ensuite à 1 170 million de dinars en date du 19/05/2012.

2. Statut juridique et capital social :

La (**SOCOTHYD**) est une entreprise publique économique (EPE) constituée en société par action (SPA), régie par le code de commerce et la législation en vigueur.

Elle fait partie du portefeuille de la société de gestion de participation de l'état « chimie-pharmacie » GEPHAC.

3. Raison social :

La production, la distribution et la commercialisation des produits parapharmaceutiques (produits de coton, de gaze, la bande plâtrée, sparadrap et bande de crêpe) et les articles d'hygiène.

la commercialisation des produits parapharmaceutiques et la commercialisation, la distribution des produits d'hygiène corporelle L'import – export des produits de pansement.

3.1. La SOCOTHYD est organisée en mono unité, qui comprennent deux (02) sièges :

3.1.1. Le siège d'Isser:

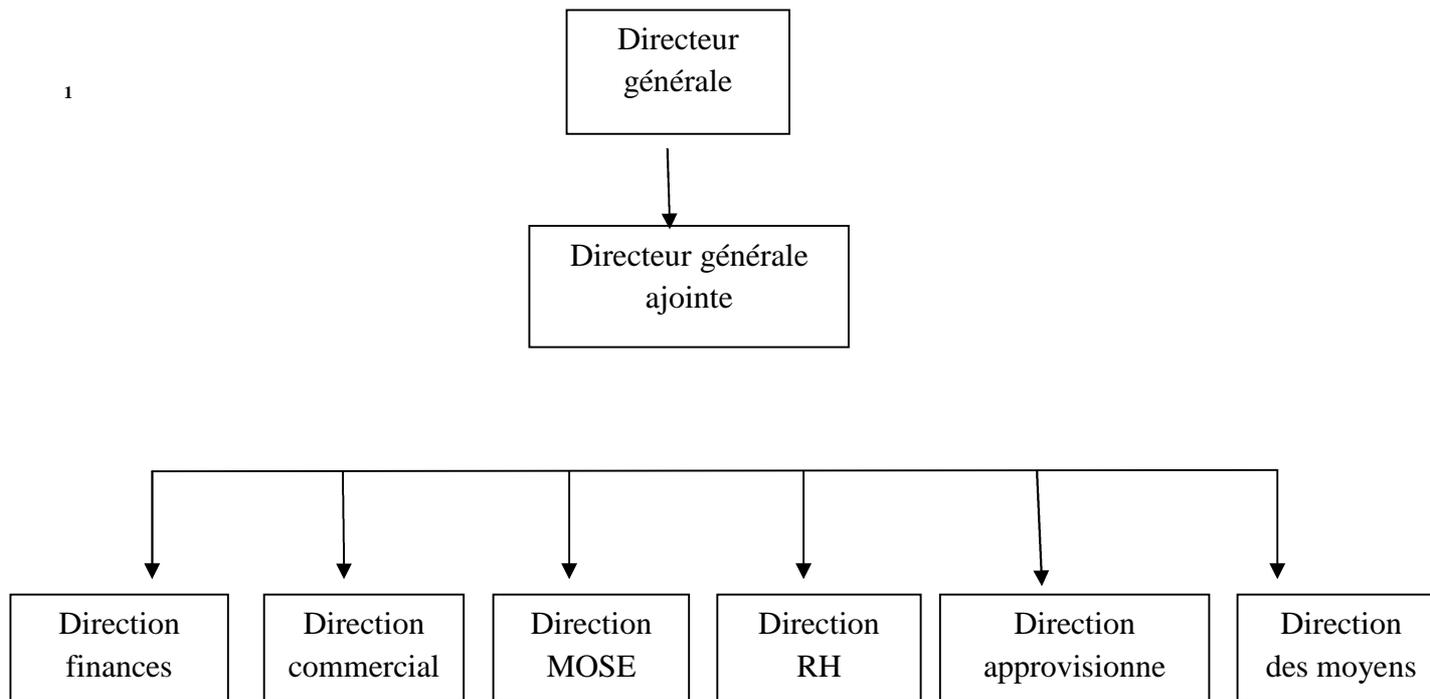
Spécialisé dans la production des produits de pansements (Produits de Coton, de Gaze, Bande Plâtrée, Sparadrap et Bande de crêpe).

3.1.2. Le siège de Bordj Menaiel :

Spécialisé dans la production des articles d'hygiène Corporelle.

4. L'organigramme :

L'organigramme renseigne sur la répartition des taches et des activités, sur les liaisons hiérarchiques et fonctionnelles. **SOCOTHYD** est dirigée par une direction générale qui veille à l'exécution optimale des taches et a la bonne gestion de l'entreprise et de ses ressources. De cette direction dépendent un directeur générale adjointe et six(06) autres directions, que nous détaillerons ci-dessous (juste après l'organigramme).



5. L'effectif :

Répartition de l'effectif du SOCOTHYD.²

Catégories	Nombre d'effectif	Pourcentage(%)
Cadres dirigeants	7	1.14%
Cadres supérieurs	29	4.73%
Cadres moyens	72	11.74%
Agent Maitrise	63	10.27%%
Agent d'exécution	442	72.10%
Total	613	100%

¹ Source : Document officiel de l'entreprise.

² Source : document fournis par la direction ressources humaines.

6. Les missions et les objectifs de SOCOTHYD :

6.1. Les missions :

- Assurer le respect des bonnes pratiques sur le marché.
- Vielle à la conformité des produits transférés à la livraison.
- Adaptation du produit aux nouvelles exigences du consommateur.

6.2. Les objectifs :

La mise en place d'une politique pour le développement d'une production parapharmaceutiques algériennes de qualités, pour aller procurer du coton, de gaze et bande plâtrée de bonne qualité et produit localement a travers la constitution d'un réseau de collecte au prés des éleveurs producteur toute en les incitants a une meilleur production sur les trois axes qualité, volume et prix.

La participation de SOCOTHYD dans la vie des populations locales on :

- Aident les associations.
- Créant des postes d'emplois.
- Protégeant l'environnement.

Amélioration de la performance des employés en leurs accordant des formations adéquates.

Etre le champion de la politique commerciale :

- Développer le marché en tant que leader.
- Devenir le partenaire favori des clients.
- Doubler le chiffre d'affaire chaque saison.
- Dominer le détail par tous en Algérie.

7. Activités de SOCOTHYD

7.1. Traitement du Coton et de la Gaze :

- **Coton :** La matière première du coton hydrophile est la blouse de coton écru (20% achat local et 80% importé), cette dernière subit un traitement de blanchiment au niveau de l'atelier cardage.
- **Gaze :** Les besoins de la société sont de 34 000 000 de mètres linéaires de gaze blanchie par an, dont 30 % environ sont constitués de gaze écrue blanchie au niveau de l'atelier de blanchiment de l'entreprise.

7.1.1. Activités de SOCOTHYD :

- Fabrication des produits de gaze (compresses et bandes) ;
- Fabrication des produits de coton ;
- Fabrication des bandes plâtrées ;
- Fabrication des articles d'hygiène corporelle ;
- Fabrication des bandes de crêpe et le sparadrap ;
- Commercialisation de produits parapharmaceutique et articles d'hygiène corporelle.

8. Les nouveautés de SOCOTHYD :

Commercialisation gamme complémentaire (la vente en l'état):

- Bandes adhésives (sparadrap, Elastoplast).
- Bandes de jersey.
- Bandes de crêpe.
- Couches adultes.

9. La position de leader dans son domaine :

9.1. SOCOTHYD = (80% du marché national)

Ce qui exige de l'entreprise plus d'efforts et de présence sur le terrain et nécessite un état d'esprit et une dynamique permanente afin de se maintenir sur le marché.

10. Clients et distributeurs de SOCOTHYD

10.1. Distribution : Agents Agrées

Aussi, dans le cadre de l'élargissement de son portefeuille client, l'entreprise dispose d'un réseau de distribution, qui est constitué d'agents agréés sélectionnés selon des critères définis afin de satisfaire sa clientèle (marché de grand public).

Ses agents agréés assurent la distribution et la mise en place des produits de **SOCOTHYD** dans les différentes régions du pays, comme l'indique la carte géographique.

10.2. Principaux clients et usagers :

- Les centres hospitalo-universitaires (CHU).
- Les établissements hospitaliers spécialisés (EHS).
- La pharmacie centrale des hôpitaux (PCH).
- Les établissements publics de santé et de proximité (EPSP).
- Les établissements publics hospitaliers (EPH).
- Le secteur de santé militaire (MDN).
- Les établissements hospitaliers universitaires (EHU).
- Paramilitaire (police, protection civile).
- Les dépositaires (Agents agréés).

- Entreprises publiques.
- Les pharmacies, Les cliniques privées et détaillants.

A decorative scroll graphic with a black outline and rounded corners. The scroll is unrolled in the center, with the top and bottom edges curving upwards and downwards respectively. The text is centered within the scroll.

Chapitre V

*Analyse et interprétation des
résultats.*

L'analyse et interprétation des résultats:

Notre investigation a été fructueuse, puisqu'elle nous a permis la collecte d'information par la technique du questionnaire.

D'es lors, l'enquête a complété les premières sorties du terrain. L'on peut considères a cet effet que la période d'enquête, comme phase d'exercice réel, soit, pour vérifier nos informations, soit pour rectifier nos hypothèses.

I. Les caractéristiques personnelles de la population d'étude :

Tableau N°1: la répartition des enquêtés selon le sexe.

Sexe	Effectif	(%)
Masculin	17	68
Féminin	37	32
Total	54	100

Source: enquête de terrain.

Ce tableau nous montre que notre population d'étude est constitué d'une majorité des enquêtés qui sont de sexe masculin avec un pourcentage de 32% tandis que les femmes représentent 68% des effectifs questionnés.

Cet écart est du à l'effectif total des employés de cette entreprise qui est dominé par les femmes, puisque les femmes sont plus disponibles dans leur travail .

Autrement dit cela renvoi à la question de conciliation de temps entre la vie privé et la vie professionnelle.

Tableau N°2: la répartition des enquêtés selon le niveau d'instruction.

Niveau d'instruction	Effectif	(%)
Primaire	7	13
Moyen	13	24
Secondaire	25	46
Universitaire	9	17
Totale	54	100

Source: enquête de terrain.

Le tableau ci-dessus, montre que le niveau d'instruction le plus élevé est le secondaire avec 46% des enquêtés de notre population d'étude.

Ensuite le niveau moyen avec un pourcentage de 24%, le niveau universitaire avec le pourcentage de 17 %, Enfin ceux qui ont un niveau primaire avec un taux de 13%.

On remarque que les secondaires représentent une majorité relative au sein de cette population d'étude.

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

Les catégories d'âge	Effectifs	(%)
(21-30)	15	28
(31-40)	24	44
(41 et plus)	15	28
Total	54	100

Source: enquête de terrain.

A partir de ce tableau nous avons remarque que l'âge de notre population d'études varie entre (20ans) jusqu'à (plus de41ans) qui sont répartie comme suit:

On constate que la catégorie d'âge la plus dominante est celle d'âge de (31-40) ans avec un taux de 44%, puis la catégories d'âge (21-30) ans et (45-55) ans représente par 28%.

A partir de ces données on remarque que la plupart des salariés sont jeunes.

Tableau N°4: la répartition des enquêtés selon le statut professionnel.

Statut	Effectifs	(%)
Cadre	5	9
Agent de maîtrise	33	61
Agent d'exécution	14	26
Prés emplois	02	4
Totale	54	100

Source: enquête de terrain.

D'après ce tableau on constate que la majorité des enquêtés sont des agents d'exécution maîtrises avec un pourcentage de 68%, suivi d'un pourcentage de 26% pour les agents d'exécution, ensuite les cadres avec un pourcentage de 9% et en dernier lieu les prés emplois avec un pourcentage de 4%.

Aussi, nous pouvons justifier que cette répartition de catégorie socioprofessionnel renvoi a la politique de la gestion du personnel propre à l'entreprise, ainsi à la nature d'activité qu'elle exerce.

Tableau N°5: la répartition des enquêtés selon les années d'expériences.

Années d'expériences	Effectifs	(%)
De (1-10) ans	21	39
De (11-20) ans	23	42
Plus de 21ans	10	19
Totale	54	100

Source: enquête de terrain.

Selon le tableau numéro 5, on remarque que le pourcentage de 42% est le plus élevé des enquêtés qui ont une ancienneté professionnelle de plus de (11-20) ans, ensuite ceux qui ont une ancienneté de (1-10) ans avec 39% après ceux qui ont une ancienneté de plus de 21ans avec 19%.

On déduit que la plupart des enquêtés sont des anciens et qu'ils représentent la majorité de la population étudiée qui est remarquable par rapport au pourcentage total.

Tableau N°6: la répartition des enquêtés selon la situation familiale.

Situation familiale	Effectifs	(%)
Célibataires	18	33
Mariés	36	67
Divorcés	0	0
Veuf	0	0
Totale	54	100

Source: enquête de terrain.

Selon le tableau numéro 6, on remarque que la majorité des enquêtés sont mariés avec un pourcentage de 67% suivi d'un pourcentage de 27% pour les célibataires, ensuite le pourcentage de 0% pour les veufs et les divorcés.

Tableau N°7: la répartition des enquêtés selon le lieu de résidence.

Lieu de résidence	Effectifs	(%)
Urbain	39	72
Rurale	15	28
Totale	54	100

Source: enquête de terrain.

D'après ce tableau on constate que la majorité des enquêtés sont des urbains avec un pourcentage de 72%, suivi d'un pourcentage de 28% pour les gens qui habitent dans un endroit rural.

II. L'analyse des données de la première hypothèse :

Tableau n°8 : la relation entre le statut et l'élaboration de la formation

La formation	Oui		Non		Total	
	F	%	f	%	F	%
Cadres	4	80	1	20	5	100
Agents de mairtises	27	81.81	6	18.18	33	100
Agents d'exécutions	5	35.71	9	64.28	14	100
Pré emploi	2	100	0	0	2	100
Total	42	77.77	12	22.22	54	100

Source: enquête de terrain

D'après les données statistiques de ce tableau et selon le niveau d'étude, on constate une tendance de 77.77% des salariés qui ont bénéficié d'une formation, contre un taux de 22.22%, qui n'ont pas bénéficié.

Nos enquêtés ont bénéficié d'une formation et qui sont répartis comme suit 100% pour les pré-emploi, 81.81% pour les agents mairtises, 80% pour les cadres, 64.28% pour les agents d'exécution. est pour les salariés qui n'ont pas bénéficié d'une formation et répartis comme suit 35.7% pour les agents de

d'exécution, et 20% pour les cadres, et 18.18% pour les agents maitrises, Pour cela on déduit que la bénéficiassions d'une formation se diffère selon le poste occupé et les exigences de poste de travail.

Ce chiffre indique que l'entreprise s'intéresse à la priorité de la sécurité au travail dans sa politique de enrichir les capacités des ressources humaines, ceux qu'ont bénéficié d'une formation c'est pour approfondir leurs connaissances et s'adapter aux nouvelles technologies alors que ceux qu'ont pas bénéficie d'une formation c'est à cause de leurs postes qui nécessitent pas une formation puisqu'ils occupent une simple tâche.

Tableau n°9 : La relation entre la bénéficiassions d'une formation et l'ancienneté

La formation	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
De (1-10) ans	18	85.71	3	14.28	21	100
De (11-20) ans	16	69.56	7	30.43	23	100
Plus de 21ans	8	80	2	20	10	100
Total	42	77.77	12	22.22	54	100

Source: enquête de terrain.

D'après les données statistiques de ce tableau on remarque que la tendance de nos enquêtés qu'ont bénéficié d'une formation est de 77.77%, alors que 22.22% n'ont pas bénéficie de formation Selon l'ancienneté professionnelle.

On trouve 85.71% des employés qu'ont une ancienneté de (1-9) ans, 80% pour ceux qu'ont une ancienneté de plus 21ans, 69.56% pour ceux qui ont une Ancienneté de (11-20) ans ont bénéficie d'une formation.

Pour les salaries qui n'ont pas bénéficie d'une formation, on trouve 30.43% pour la catégorie d'âge (11-20) ans, 20% pour la catégorie de plus de 21 ans, 14.28% pour la catégorie d'âge (1-10) ans.

On déduit que l'ancienneté professionnelle ne influence pas sur la nécessité d'une formation c'est pour ça on remarque que la majorité des salariés ont bénéficié d'une formation.

Tableau N°10 : La distribution de notre population d'étude selon le lieu de formation

Lieu de la formation	F	%
Au sien de l'entreprise	34	80.95
Institut privé	6	14.28
A l'étranger	2	4.76
Total	42	100

Source: enquête de terrain.

Selon le tableau ci-dessus, on constate que la majorité des salariés bénéficie la formation à la sécurité au travail.

C'est pour ça on remarque que la majorité ont bénéficié d'une formation, sont formée a l'intérieure de l'organisme avec une tendance de 80.95% et c'est qui attiré le plus notre attention, et pour les salariés qu'ont formés dans l'institut privé avec un pourcentage de 14.28%, par contre il y'a deux seulement qu'ont été formé a l'étrange avec un taux 4.76%, ceci qui s'explique par le manque des moyens financiers.

Ce chiffre indique que l'entreprise s'intéresse à la priorité de la formation a la sécurité au travail dans sa politique de valorisation des ressources humaines, et pour approfondir leurs connaissances et s'adapter aux nouvelles technologies.

Tableau n°11 : La relation entre le statut et le changement d'adaptation.

Changements d'adaptation statut	Oui		Non		Total	
	f	%	F	%	F	%
Cadre	4	80	1	20	5	100
Agents de maitrises	5	15.15	28	84.84	33	100
Agents d'exécutions	12	85.71	2	14.28	14	100
Pré-emploi	1	50	1	50	2	100
Total	45	83.33	9	16.66	54	100

Source: enquête de terrain.

D'après le tableau ci-dessus on remarque que la plupart des enquêtés voient que Les formations suivies facilitent les changements d'adaptation au poste occupé avec une tendance de 83.33% tandis que 16.66% des enquêtés trouvent que les formations suivies ne facilitent pas l'adaptation au poste occupé.

Donc les salarié ont constaté des changements dans le milieu de travail est répartis avec un taux de 85.71% pour la catégorie des agents d'exécutions, suivi par la catégorie des agents de maitrises avec un temps de 84.84%, et la catégorie des cadres avec un temps de 80%, et 50% pour la catégorie de pré-emploi, par contre les autre enquêtée qui n'ont pas constaté des changements d'adaptation dans le milieu de travail est répartis comme suit, 50 % pour la catégorie des prés emploi, suivi par la catégorie des cadres avec un temps de 20%, la catégorie des agents de maitrise avec un taux de 15.15%, et 14.28 % pour la catégorie de agents d'exécutions.

Ainsi que nous pouvons déduire que la formation apport un changement dans le groupe de travail, elle aide a crée un climat favorable au travail, et qui permet de diffuse les connaissances acquérir durant la formation sur d'autre collègue, et certain affirme que la formation suivie elle permet pour eux de devenir plus compétents et plus prudents.

Tableau n°12 : La distribution de la population d'études selon les besoins d'une d'autre formation

Besoin d'une autre formation	F	%
Oui	40	74.07
Non	14	25.92
Total	54	100

Source: enquête de terrain.

Les résultats obtenus dans le tableau illustrent une tendance de 74.07% des enquêté affirment leur souhaite de suivre d'autre formation, tandis que d'autre déclarants qu'il n'a pas a besoins de suivi d'autre formation avec un pourcentage 25.92%.

On constate aussi que les enquêtés ont besoin d'autre formation spécifique pour s'adapte et avancées dans le domaine du textile, et améliorer leur connaissance dans les nouveau système technologique dans la gestion administrative et le nouveau matériel digitale dans les ateliers, et améliore leur compétence pour été relative au changements de travail et pour apprêter au matériel compliquée qui demande une connaissance parfait de son utilisation.

Tableau n°13 : La relation entre le niveau d'instruction et les objectifs de la formation

Le niveau d'instruction	La mise en d'un système de gestion de qualité		Accompagnements d'opération d'investissements		Réadapter aux changements technologiques		Elevé le niveau de capacité des salarés		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Primaire	2	28.57	1	14.28	1	14.28	3	42.85	7	100
Moyen	10	43.47	4	17.39	2	8.69	7	30.43	23	100
Secondaire	9	23.07	11	28.20	15	38.46	4	10.25	39	100
Universitaire	4	44.44	1	11.11	2	22.22	2	22.22	9	100
Total	25	32.05	17	21.79	20	25.64	16	20.51	78	100

Source: enquête de terrain.

Remarque: Le total de nombres de population a augmenté de 54 à 78 parce qu'il y a ceux qu'ont proposés plus d'une réponse.

D'après les données de tableau nous remarquons que 32.05% et le taux des salariés qui affirment que leur formation visé à la mise en place d'un système de gestion de qualité, 25.74% pour ce qui choisissant que l'objectif de la formation est pour réadapter aux changements technologique, comme on illustre un taux de 21.79%, pour l'objectifs de la formation est pour l'accompagnement d'opération d'investissements, et pour l'objectifs de élever le niveau de capacité des salarés avec un taux de 20.51%.

Pour les salariés qui répondent que leur formation visé à la mise en place d'un gestion de qualité représente ceux de niveau d'instruction universitaire avec un taux de 44.44%, puis la catégorie d'instruction moyen avec un taux de 43.47%, suite la catégorie d'instruction primaire avec un taux 28.57% , puis la catégorie d'instruction secondaire 23.07% , tandis que les salariés qui constat que l'objectif de la formation est l'accompagnement d'opération d'investissements représente ceux de niveau d'instruction secondaire avec un taux 28.20%, puis le niveau d'instruction moyen 17.39%, puis le niveau d'instruction primaire avec un pourcentage 14.28%, enfin le dernière niveau d'instruction universitaire avec un pourcentage de 11.11%, par contre d'autre salariés répondants que l'objectifs de formation Réadapter aux changements technologique représentant ceux de niveau d'instruction secondaire avec un pourcentage de 38.46%, puis le niveau d'instruction universitaire avec un pourcentage de 22.22%, puis le niveau d'instruction primaire avec un taux de 14.28%, enfin le niveau d'instruction moyen avec un taux de 8.69%, mais il y a d'autre salarie qui affirmant que l'objectifs de la formation est pour élevé le niveau de capacité des salariés représentant ceux de niveau d'instruction primaire avec un pourcentage de 42.85%, puis le niveau d'instruction moyen avec un pourcentage de 30.43%, puis le niveau d'instruction universitaire avec un taux de 22.22%, enfin le niveau d'instruction secondaire avec un taux de 10.25%.

D'après ces résultats ont conclu que les enquêtées afferment que leur objectifs de la formation changer selon les besoins de salarié, donc il y a ceux qui affirment que la formation est pour La mise en place d'un système de gestion de qualité qui permet d'adapté dans le marcher de travail et pour réagie dans les situation de concurrence, ainsi d'autre employé constate que l'objectifs de la formation est accompagnements d'opération d'investissements pour renforcer le climat de confiance entre les catégorie de l'entreprise et avec le

clientèle, et d'autre confirme que la formation et pour objectifs de réadapter aux changements technologiques engendrés par les besoins de milieu de travail, et pour l'application des nouvelles technologies, et enfin il y a qui affirment que l'objectif et pour élevé le niveau de capacité des salariés pour être capable d'exercer la tâche et être opérationnelle.

Tableau n°14 : La relation entre le statut et les difficultés avant la formation.

Les difficultés	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
Cadre	4	80	1	20	5	100
Agents de maîtrise	22	66.66	11	33.33	33	100
Agents d'exécution	8	57.14	6	42.85	14	100
Pré emploi	2	100	0	0	2	100
Total	36	66.66	18	33.33	54	100

Source: enquête de terrain.

Ce tableau nous a permis de constater une tendance 66.66 %, de nombre de notre échantillon affirment qu'il trouve de difficultés dans l'exécution de leurs tâches avant de participer à la formation, tandis que 33.33%, trouve que n'aucune difficulté dans l'exécution des tâches.

A partir de ces résultats on constate que les employés trouvent des difficultés dans l'exécution des nouvelles tâches représente les pré-emploi avec un pourcentage de 100 %, parce que sont les nouveaux recrutés, puis les cadres avec un taux 80%, puis les agents de maîtrise avec un taux de 66.66%, et enfin les agents d'exécution avec un taux de 57.14%, par contre une minorité qui affirment qu'il ne trouve pas des difficultés dans l'exécution des tâches, qui représente les agents d'exécutions avec un taux de 42.85%, puis les agents de maîtrise avec un taux de 33.33%, puis les cadres qui représente un taux de 20%.

Donc les résultats montrent que les salariés avant de participer à la formation rencontrent des difficultés d'exécution des nouvelles tâches, ce qui exige la contribution des salariés à la formation professionnelle pour être capable d'acquérir des nouvelles connaissances et élever le niveau de compétence pour adapter avec les changements dans le milieu de travail

Tableau n°15 : La relation entre le niveau d'instruction et la sensibilisation des salariés

Sensibilisation Niveau d'instruction	Oui		Non		total	
	F	%	F	%	F	%
Primaire	6	85.71	1	14.28	7	100
Moyen	10	76.92	3	23.07	13	100
Secondaire	17	68	8	32	25	100
Universitaire	8	88.88	1	11.11	9	100
Total	41	75.92	13	24.07	54	100

Source: enquête de terrain.

D'après les résultats de ce tableau on trouve une tendance 75.92% des salariés dans tous les niveaux d'instruction qu'ont sensibilisé sur les risques accidentels, contre un taux de 24.07%, qui n'ont pas sensibilisé sur les risques.

On constate aussi un pourcentage très élevé pour le niveau d'instruction universitaire de 88.88%, puis le niveau d'instruction primaire avec un taux de 85.71%, puis le niveau d'instruction moyen avec un pourcentage de 76.92%, enfin le niveau d'instruction secondaire avec un taux de 68%, par contre d'autres enquêtés qu'ont constaté aucune sensibilisation, on trouve dans le niveau d'instruction secondaire un pourcentage de 32%, puis le niveau d'instruction moyen avec un pourcentage de 23.07%, ainsi dans le niveau d'instruction primaire on constate un taux de 14.28%, et seulement 11.11%, pour le niveau d'instruction universitaire.

Nous pouvons déduire que la sensibilisation apporte un changement dans le groupe de travail, elle aide à créer un climat favorable au travail, alors la sensibilisation est nécessaire pour prévenir la réaction négative des travailleurs.

III. Analyse des données de la deuxième hypothèse :

Tableau n°16 : La relation entre l'ancienneté et la sécurité dans l'espace de travail

La sécurité	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
Ancienneté						
De (1-10) ans	19	90.47	2	9.52	21	100
De (11-20) ans	19	82.60	4	17.39	23	100
Plus de 21ans	9	90	1	10	10	100
Total	47	87.03	7	12.96	54	100

Source: enquête de terrain.

Le tableau ci-dessus nous permet de voir clairement que la plupart des enquêtés affirment l'existence de la sécurité au sein de leur entreprise avec une tendance de 87.03%, contre un taux de 12.96%, qui ont subi aux risques.

On constate dans la première catégorie d'ancienneté de (1-10)ans représente un taux de 90.47%, puis la catégorie d'ancienneté plus 21ans avec un taux de 90%, enfin la catégorie de(10-20)ans avec un taux de 82.60%, face à ceux qui déçoivent contre avis avec un taux pour le catégorie de (11-20)ans avec un taux de 17.39%, puis 10%, pour la catégorie d'ancienneté de plus de 21 ans, enfin 9.52% pour la catégorie d'ancienneté professionnelle de (1-10) ans.

Nous pouvons déduire d'après les réponses que l'avis qui affirment que la sécurité de travail au sein de leur entreprise est très élevés renvoie à la politique de la sécurité.

Donc la politique de la sécurité de travail est l'un des facteurs qui conduisent à la diminution des taux des risques de travail.

Tableau n°17 : La distribution de notre population d'étude selon le première poste occupé

Le post occupée	Effectifs	%
Agents de maitrises	8	14.81
Agents d'exécutions	46	85.18
Total	54	100

Source: enquête de terrain.

D'après les résultats de ce tableau on constate une tendance de 85.18%, des enquêtés ont commencé leurs travail dans cette entreprise comme des agents d'exécutions, par contre on trouve un taux de 14.81%, pour qui ont occupe un poste comme des agents de maitrises ; c'est qui attire notre attention qu'aucun salariés commence leurs vie professionnelle comme un cadre parmi notre population d'étude de cette entrepris.

On constate dans cette entreprise que la promotion revient à l'expérience professionnelle pendant une longue et moyenne durée pour objectif d'acquérir les connaissances et le savoir-faire permettant d'avoir une parfaite maitrises du matériel et le dernière technologique.

Tableau n°18 : l'opinion des enquêtés vis-à-vis les causes des accidents de travail.

Les causes des accidents de travail	F	%
Manque de moyenne	18	28.57
Manque de formation	16	25.39
La charge de travail	29	46.03
Total	63	100

Source: enquête de terrain.

Remarque: Le total des nombres de notre population a augmenté de 54 à 63 parce qu'il y a ceux qui ont proposées plus d'une réponse.

La plus part de ceux qui ont eu des accidents de travail ont répondu pour la charger de travail comme une cause de leurs accidents, avec une tendance 46.03%, le manque de moyenne viens en second lieu par un pourcentage 28.57%, puis le manque de formation avec un pourcentage de 25.39%.

Donc on constate que la majorité des accidents vient de la charge de travail par ce que le rythme de travail dépasse les capacités des salariés.

Tableau n°19 : La relation entre le statut et les causes des accidents de travail

Les causes des accidents	Manque de moyenne		Manque de formation		La charge de travail		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Cadre	1	20	1	20	3	60	5	100
Agents maitrises	4	10.25	7	17.94	28	71.79	39	100
Agents de d'exécutions	1	5.88	2	11.76	14	82.35	17	100
Prés emploi	1	20	2	40	2	40	5	100
Total	7	10.60	12	18.18	47	71.21	66	100

Source: enquête de terrain.

Remarque: La totalité des nombres de population d'étude a augmentée de 54 à 66 parce qu'il y a ceux qui ont proposé plus d'une réponse.

La plus part de ceux qui ont répondu pour la charge de travail comme un cause de leurs accidents, avec une tendance 71.21%, le manque de formation viens en second lieu par un pourcentage 18.18%, puis le manque de moyens avec un pourcentage de 10.60%.

D'après les données de tableau nous remarquons donc les salariés qui ont constaté que la majorité des causes des accidents de travail est revient a la charge de travail avec un taux de 82.35% pour la catégorie des agents d'exécutions, suivi par la catégorie des agents de maitrises avec un taux de 71.79%, et la catégorie des cadres avec un taux de 60%, et 40% pour la catégorie de prié- emploi, par contre les autre enquêtée constatent que les causes des accidents de travail liée a le manque de formation est répartis comme suit, 40 % pour la catégorie des pré emploi, suivi par la catégorie des cadres avec un temps de 20%, la catégorie des agents d'exécutions avec un temps de 17.94%; et

11.76% pour la catégorie des agents de maîtrise, et pour les salariés qui ont répondu pour le manque de moyennes comme une cause des accidents elle représentées comme suit, 20% pour les cadre et les prés emploi, suivi par la catégorie des agents d'exécution 10.25% enfin les agents de maîtrises avec un taux de 5.88%.

Donc on constate que la majorité des accidents de travail vient de la charge de travail par ce que le rythme de travail dépasse les capacités physique des salarieres en particulier les agents d'exécutions, et les agents de maîtrise.

Tableau n°20 : La relation entre le statut et les risques.

Les risques	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
Statut						
Cadre	3	60	2	40	5	100
Agents de maîtrise	8	2.24	25	75.75	33	100
Agents d'exécutions	6	42.85	8	57.14	14	100
Pré emploi	1	50	1	50	2	100
Total	18	33.33	36	66.66	54	100

Source: enquête de terrain.

D'après le tableau ci- dessus qui traite la question liée à des risque de menace dans le poste, on trouve une tendance de 66.66%, de nous enquêté ne sont pas menacés par les risques, contre un taux de 33.33%, qui ont subit aux risques.

Selon le poste occupé on trouve 75.75% pour catégorie des agents de maîtrises qui ne sont pas menacés par les risques, puis les agents d'exécutions

avec un taux de 57.14%, puis 50% pour les prés emploi, enfin trouve le statut des cadres qui représente par 40%,

Face à ceux qui dévoilent contre avis avec un taux 60% pour les cadres, 50% pour les prés emploi, 42.85% pour les agents d'exécution, et pour les agents de maîtrise elle représente par un taux de 24.24%.

A partir de ce résultats, nous pouvons explique que l'entreprise **SOCOTHYD** recuré à une gestion préventive afin d'éviter les risque d'accidents, d'une façon générale de lutte contre tout ce qui peut porte atteinte a la santé de ses travailleurs

Tableau n°21: La relation entre l'enceintée et les victimes

Les victimes Enceinte	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
De (1-10) ans	0	0	21	100	21	100
De (11-2) ans	0	0	23	100	23	100
Plus de 21ans	0	0	10	100	10	100
Total	0	0	54	100	54	100

Source: enquête de terrain.

Le tableau ci-dessus nous nous permettons de voir clairement que notre population d'étude affirme l'existence de la sécurité au sein de leurs entreprise avec une tendance de 100%, dans tous les catégories.

On peut déduire que les salariés ont ressenti une nette sécurité par ce que cette entreprise prendre des auditeurs social français pour analysé est mesuré les faiblesses de l'entreprise.

L'amélioration est la fréquentation à travers les conventions de la sécurité avec des entreprises étrangères se voit dans la bonne prise en charge des informations aussi l'entreprise est sécurisée grâce à l'apparition des vidéosurveillances, en plus de ça, il ya eu une rentabilité remarquable de l'entreprise.

L'entreprise **SOCOTHYD** s'intéresse à la formation de ses ouvriers sur la sécurité au travail.

Tableau n°22: La relation entre le statut et les conditions de travail

Les conditions de travail	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
Statut						
Cadre	3	60	2	40	5	100
Agents de maîtrise	27	81.81	6	18.18	33	100
Agents d'exécutions	11	78.57	3	21.42	14	100
Pré emploi	1	50	1	50	2	100
Total	42	77.77	12	22.22	54	100

Source: enquête de terrain.

A travers le tableau ci- dessus, nous pouvons observer que la plupart des travailleurs affirment que les conditions de travail existe au sein de l'entreprise sont plutôt bien traité avec une tendance de 77.77%, suivi par ce qui les jugent qu'elles sont totalement négligées avec un taux de 22.22%.

Selon le poste occupé on trouve 81.81% pour la catégorie des agents de maitrises qui travailler dans des bonnes conditions de travail, puis les agents

d'exécutions avec un taux de 78.57%, puis 60% pour les cadres, enfin on trouve les pré-emploi représentés par 50%,

Face à ceux qui dévoilent contre avis avec un taux 50% pour les pré-emploi, 40% pour les cadres, 21.42% pour les agents d'exécutions, et pour les agents de maîtrises elles sont représentés par un taux de 18.18%.

D'après ces résultats et notre observation sur le terrain, on peut dire que l'entreprise préoccupe de bien être ces salariés on leur offre des bonnes conditions de travail.

Donc, nous pouvons dire que le travailleur de cette entreprise considérant que les conditions de travail de leurs entreprises bien traitées, surtout pour les agents d'exécutions et les agents de maîtrises, car sont les plus touchés par les contraintes physiques et le plus exposés aux risques d'accident, contrairement à la catégorie des cadres parce que leur travail nécessite pas beaucoup d'efforts physiques car c'est plus administratif.

Tableau n°23 : La relation entre statut et la satisfaction

La satisfaction	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
Statut						
Cadre	4	80	1	20	5	100
Agents de maîtrises	22	66.66	11	33.333	33	100
Agents d'exécution	7	50	7	50	14	100
Pré-emploi	2	100	0	0	2	100
Total	35	64.81	19	35.18	54	100

Source: enquête de terrain.

Selon le tableau, pour ceux qui ont répondues par "oui" nous observons une tendance de 100% pour la catégorie socioprofessionnelle des prés emploi parce que des salariée avec des contrats déterminée, suivi par un pourcentage de 80% pour les cadres, 66.66% pour les agents de maitrises, et enfin un taux de 50% pour les agents d'exécutions. Contrairement à ceux qui ont répondu par "non" nous avons obtenue les résultats suivants ,50% pour les agents d'exécutions, 33.33% pour les agents de maitrise, 20% pour les cadres, enfin les prés emploi avec qui représente par 0%.

A ce sujet nous pouvons dire que l'entreprise met on disposition les moyens nécessaire permettre aux travailleurs d'exécutés leur taches dans des bonnes conditions, mes cela ne pas le cas pour tout le monde, car les agents des maitrises et les agents d'exécution dénoncent que ne pas avoir vraiment tout les moyens nécessaire, ce qui nous à mener de dire que l'entreprise doit augmenter l'effort pour équiper l'ensemble des salariés avec les moyens dont ils ont besoin.

Tableau n°24 :L'avis de notre population d'étude sur les moyennes de prévention

Les moyennes	F	%
Oui	54	100
Non	0	0
Total	54	100

Source: enquête de terrain.

Les données de tableau ci-dessus montrent que tout le membre de notre population d'études nous a déclaré qu'il existe les moyennes de prévention au sein de l'entreprise, alors, nous observons un pourcentage de 100%.

Donc nous pouvons donc déduire que l'entreprise voit la nécessité de la disponibilité des moyennes de prévention contre les accidents de travail, car à

n'importe quel moment le travailleur peut subir une blessure ou un accident de travail que soit léger ou bien grave.

Enfin, on constate que l'entreprise **SOCOTHYD** intègre une gestion préventive qui permet d'éviter les risques.

Tableau n°25 : La relation entre l'ancienneté et la disponibilité des moyens

Moyens	Faible		Moyenne		Bon		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	100
De (1-10) ans	2	9.52	10	47.61	9	42.85	21	100
de (11-20) ans	1	4.34	16	69.56	6	26.08	23	100
Plus 21 ans	2	20	5	50	3	30	10	100
Total	5	9.25	31	57.40	18	33.33	54	100

Source: enquête de terrain.

A travers ce tableau, nous pouvons constater que la majorité des travailleurs déclarants que la nature des conditions de travail existants au sein de leur entreprise sont moyens avec une tendance de 57.40%, suivi par un pourcentage de 33.33%, de ceux qui voient qu'elles sont bon, en dernière position nous avons aperçu ceux qui jugent que les conditions de travail de leur entreprise sont faible avec un pourcentage de 9.25%.

On constate dans la première catégorie d'ancienneté de (11-20)ans représente un taux de 69.56% des travailleurs déclarent que les conditions de travail sont moyennes, puis la catégorie d'ancienneté plus 21ans avec un taux de 50%, enfin la catégorie de(1-10)ans avec un taux de 47.61%, tendit que les salariés qui constatent que les conditions de travail sont bon représente ceux de catégorie d'âge de (1-10)ans avec un pourcentage de 42.85% suivi par la catégorie d'âge de plus de 21 ans avec un pourcentage

de 30%, face à ceux qui dévoilent contre avis que les conditions de travail sont faibles avec un taux pour la catégorie de 21 ans avec un taux de 20%, puis 9.52%, pour la catégorie d'ancienneté de (1-10)ans, enfin 4.34%, pour la catégorie d'ancienneté professionnelle de (11-20)ans.

D'après ces résultats et notre observation sur le terrain ont conclu que les enquêtés affirment que les conditions de travail changent selon les besoins de poste, donc il y a ceux qui affirment que l'entreprise installe des dispositifs et des moyens de prévention tels que la tenue de protection, le casque, les chaussures de sécurité, les gants, les lunettes de protection, les stop de bruit, les systèmes d'alarme, les extincteurs...etc.

Donc nous pouvons constater que les responsables de l'entreprise assurent une meilleure prévention à ses travailleurs.

Tableau n°26 : La relation entre le niveau d'instruction et la satisfaction des conditions de travail

La suffisance des conditions Niveau d'instruction	Oui		Non		total	
	F	%	F	%	F	%
Primaire	5	71.42	2	28.57	7	100
Moyen	11	84.61	2	15.38	13	100
Secondaire	16	64	9	36	25	100
Universitaire	8	88.88	1	11.11	9	100
Total	42	77.77	12	22.22	54	100

Source: enquête de terrain.

D'après le tableau précédent nous pouvons remarquer qu'il y a un taux élevé de la part des travailleurs qui déclarent que les conditions de travail sont suffisantes pour effectuer leur tâches avec une tendance de 77.77%, contre un taux de 22.22% qui ne sont pas suffisants.

Selon le niveau d'étude et Parmi ceux qui ont satisfait par les conditions de travail trouve 88.88% pour ceux qui ont un niveau universitaire, 84% pour le niveau moyen, alors on trouve 71.42% pour ceux qui ont un niveau primaire, 64% pour le niveau secondaire.

D'après les résultats de ce tableau on constate que la majorité des salariés dans tous les niveaux d'instruction constants que leurs conditions de travail sont suffisantes pour exercer leurs tâches et être opérationnel, qui aide à dépasser toutes les difficultés qui peuvent déclencher dans le poste de travail, car les salariés considèrent que les conditions de travail comme une dimension efficace pour l'accomplissement des tâches.

Tableau n°27 : La relation entre le statut et l'amélioration des conditions de travail

L'amélioration des conditions Statut	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
Cadre	3	60	2	40	5	100
Agents de maîtrises	26	78.78	7	21.21	33	100
Agents d'exécutions	10	71.42	4	28.57	14	100
Total	41	75.92	13	24.07	54	100

Source: enquête de terrain.

Remarque : les prés-emplois sont nouveaux dans l'entreprise on ne peut pas prendre leur point de vue.

D'après ce tableau qui traite la question liée à l'amélioration des conditions de travail, nous pouvons constater que la majorité des travailleurs qu'ils sont pour l'amélioration des conditions de travail avec une tendance de 75.92%, contre une minorité de 24.07%.

Selon le poste occupé on trouve 78.78% pour la catégorie des agents de maitrises, puis les agents d'exécutions avec un taux de 71.42%, puis 60% pour les cadres, Face à ceux qui dévoilent contre avis avec un taux 40% pour les cadres, puis 28.57% pour les agents d'exécutions, enfin 21.21% pour les agents de maitrises.

On déduit que cette entreprise prend en considération ses besoins et les besoins de ses salariés et elle donne une grande importance à travers les nouveaux matériels et des nouvelles techniques et des informations qui facilitent leurs tâches, plus que sa signature des nouveaux contrats de travail avec plusieurs partenaires, l'amélioration et vraiment rentable puisque il offre la stabilité.

IV. Les résultats des hypothèses:

D'après l'étude de terrain menée auprès de l'entreprise «**SOCOTHYD**», à l'aide d'un questionnaire distribué aux salariées, on a obtenu des résultats après l'analyse et l'interprétation des données de nos tableaux, il s'avère que les deux hypothèses précédemment formulées sont confirmées.

V. la vérification de la première hypothèse:

A partir de l'analyse des données nous pouvons constater que la première hypothèse qui concerne la formation sur la prévention est un facteur principal pour diminuer les accidents de travail au sein de l'entreprise est confirmée.

Peut être justifié par:

Tout d'abord l'analyse des résultats nous permet de confirmer que la majorité des salariés bénéficient de formation à la sécurité au travail avec une tendance de 77.77%, et la majorité des salariées confirment que la plupart des formations procèdent à l'intérieur de l'entreprise mais il faut prendre en considération que cette entreprise signe des contrats de travail avec plusieurs partenaires.

D'après notre analyse on déduit que l'ancienneté professionnelle ne influence pas sur la nécessité d'une formation c'est pour ça on remarque que la majorité des salariés ont bénéficié d'une formation.

De plus, la plupart des enquêtés voient que Les formations suivies facilitent les changements d'adaptation au poste occupé avec une tendance de 83.33%, Ainsi nos enquêtés considèrent que la formation apporte un changement dans le groupe de travail, elle aide à créer un climat favorable au travail, qui permet de diffuser les connaissances acquises durant la formation sur d'autres collègues. Plus que ça nous pouvons illustrer une tendance de 74.07% des enquêtés affirment leur souhait de suivre d'autres formations, pour améliorer leurs connaissances dans les nouveaux systèmes technologiques.

Les variétés de formations ont permis aux salariés de constater qu'il y a un changement après la participation à la formation avec une tendance de 66.66%.

On termine par l'importance de la formation contribue positivement dans l'amélioration des compétences, qui apporte la sensibilisation dans le groupe de travail, elle aide à créer un climat favorable au travail pour prévenir les réactions négatives des travailleurs.

Donc L'entreprise « **SOCOTHYD** » s'intéresse à la formation des ses ouvriers sur la sécurité au travail.

VI. la vérification de la deuxième hypothèse:

Notre deuxième hypothèse qui porte sur « La prévention par l'amélioration des conditions de travail au sein de l'entreprise réduire ou bien minimiser les accidents de travail », est confirmée.

En premier lieu, nous pouvons observer que la plupart des travailleurs affirment que les conditions de travail existant au sein de leur entreprise sont plutôt bien traitées avec un pourcentage de 77.77%, nous pouvons expliquer que l'entreprise « **SOCOTHYD** » recourt à une gestion préventive afin d'éviter les risques d'accidents, d'une façon générale de lutter contre tout ce qui peut porter atteinte à la santé de ses travailleurs. On peut déduire que les salariés ont ressenti une nette sécurité parce que cette entreprise prend des auditeurs sociaux pour analyser et mesurer les faiblesses de l'entreprise.

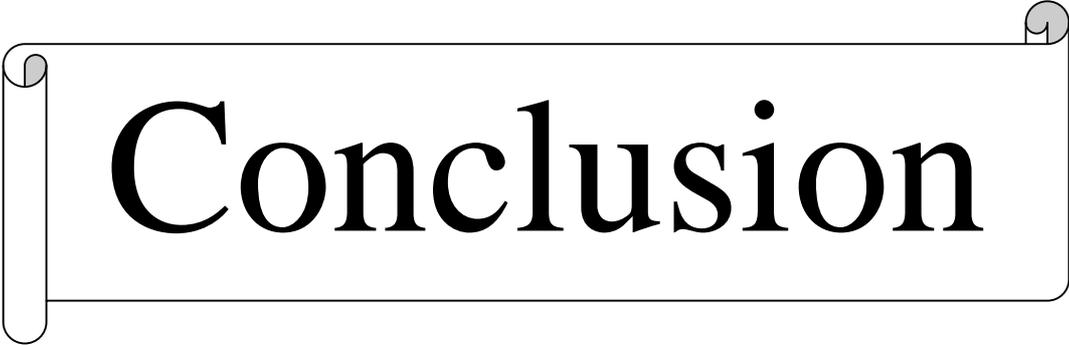
En deuxième lieu l'analyse des résultats nous permettent de voir clairement que l'existence de la sécurité au sein de leurs entreprise avec une tendance de 87.03%, ce qui prouve que la politique de la sécurité de travail est bien prise en charge, parmi ces politique on trouve la promotion qui revient à l'expérience professionnelle pendant une longue et moyenne durée pour objectif d'acquérir les connaissances et le savoir-faire, qui permettant d'avoir une parfaite maîtrise du matériel et la nouvelle technologie. Donc l'ancienneté professionnelle est l'une des facteurs qui jouent un rôle important dans la diminution des risques.

En troisième lieu, nous pouvons dire que le travailleur de cette entreprise considère que les conditions de travail de leurs entreprise bien traitées, surtout pour les agents d'exécutions et les agents de maîtrises, car sont les plus touchés par les contraintes physiques et les plus exposés aux risques d'accident, A ce sujet nous pouvons dire que l'entreprise met à disposition les moyens nécessaires qui permettent aux travailleurs d'exécuter leurs tâches dans de bonnes conditions.

Mais nous pouvons enregistrer que l'entreprise possède des problèmes qui empêchent les travailleurs de bien mener leurs travaux, car la majorité souffrent de la charge de travail comme une cause majeure de leurs accidents est due à la charge de travail, malgré leurs conditions de travail sont suffisantes pour exercer leurs tâches et être opérationnel, qui aide à dépasser toutes les difficultés qui peuvent déclencher dans le poste de travail.

En quatrième lieu, nous avons obtenu des résultats qui affirment que la majorité des travailleurs dévoilent qu'il existe l'amélioration des conditions de travail avec une tendance de 75.92%, on déduit que cette entreprise prend en considération ses besoins et les besoins de ses salariés et elle donne une grande importance à travers les nouveaux matériels et des nouvelles techniques d'information qui facilitent leurs tâches, plus que la signature des nouveaux contrats de travail avec plusieurs partenaires, l'amélioration et vraiment rentable puisque il offre la stabilité.

En dernière lieu, on constate que l'entreprise « **SOCOTHYD** » intègre une gestion préventive qui permet d'éviter les risques liés au travail.



Conclusion

Conclusion

La prévention par la formation et l'amélioration des conditions de travail pour réduire les risques liés aux accidents de travail, elles sont en première lieu des facteurs qui contribuent à la réalisation des objectifs de l'entreprise et de donner une satisfaction aux salariés.

Les enjeux de la fonction de ressources humaines consistent à mettre à la disposition de l'entreprise des compétences et des talents pour permettre à celle-ci de faire face à la concurrence.

C'est pour cela que l'entreprise prend en considération les bouleversements socio-économique et technologique pour établir des plans de formation selon les exigences de poste occupé, car ce que la formation se trouve au cœur des enjeux de la productivité, de la valorisation du travail humain et de l'intégration sociale et professionnelle des salariés.

Les entreprises productives en mettant en place des politiques de formation et de développement continuent à la longue carrière des salariés, pour accompagner les nouvelles technologies comme un plan stratégique de l'entreprise pour accroître la valeur professionnelle des facteurs humains et améliorer leur connaissance pour appréhender le système informatique et de nouvelles machines adoptées par l'entreprise aujourd'hui et à l'avenir.

L'amélioration des conditions de travail est l'une des préoccupations majeures des entreprises, car elle prend en considération les mauvaises conditions de travail qui sont toujours trop chères, à cet effet l'employeur se trouve dans l'obligation de prendre en charge la question liée à l'amélioration des conditions de travail, ce qui assure la productivité et la bonne qualité des produits.

Ainsi que les responsables de l'entreprise **SOCOTHYD** adoptent une gestion préventive des risques professionnels capable de réduire les risques des accidents

de travail et les maladies professionnels, qui répond aux attente des salaries, ainsi que les salaries de l'entreprise socotheid souffrent de certain problème et insatisfaction tel que la charge de travail.

Enfin, nous espérons que notre travail aura de mettre la lumière sur la nécessité de formation et l'amélioration des conditions de travail dans les entreprises algériennes.



La liste
Bibliographique

Liste bibliographiques

Ouvrage :

1. ALAIN Harlay, **accidents de travail et maladies professionnelles**, Masson, paris, 2000.
2. ANGERES Maurice, **initiation pratique a la méthodologie**, édition, casbah, Alger, 1997.
3. Auduberteau Sabrina et Karine Gavino, **la prévention des risques professionnels**, édition Afnor, 2003.
4. BURNO Anseleme, **les risques professionnels**, Nathan, paris, 1994.
5. Dietrich Anne et Pigespe Frederik, **la gestion des ressources humaines**, édition la découverte, paris, 2005.
6. François Dépelteau, **La démarche d'une recherche en science humaines**, édition the Boeck université, Bruxelles, 2000.
7. Graf Jakob, Charles Jean-François, **Historique, tâches et organisation de l'Office fédéral des assurances sociales**, Revue des caisses de compensation, 1988.
8. Jean-Luc Bern et Claude Lemoine, **traité de psychologie de travail et des organisations**, Dound, paris, 2000.
9. Jean-Pierre Moutoun, jack chaboud, **la sécurité en entreprise**, Edition DUNOD, paris 2003.
- 10.
11. JULY jean pierre, **évaluer les risques professionnelles**, Afnor, France, 2003.
12. MADELEIN Grawitz, **Lexique des ressources sociales**, Edition Dalloz, Paris, 2002.
13. MADELEIN Grawitz, **Lexique des ressources sociales**, Edition Dalloz, Paris, 2002.
14. Margossian Nichan, **guide pratique des risques professionnels**, édition Dound, paris, 2003.
15. MARIE Colbert, **guide pratique de l'insertion professionnelle des travailleur handicapés**, Dound, paris, 2003.
16. Seguin Gérard, **gestion opérationnelle des équipes**, édition Dunod, Paris, 2005.

17. SILEM Ahmed, ALBERTANI Jean Marie, **lexique d'économie**, 7eme éd. Dalloz, paris, 2002.
18. SOUTENAIN Jean François et autre, **Organisation et gestion de l'entreprise**, édition Berti, paris, 2006.
19. SYLVIE et autres, **relever les défis de la gestion des ressources humaines**, édition Gaëtan Morin, Montréal, paris, 1998.
20. THOMAS Suavet édition. **Économique et humanisme les éditions ouvriers**.

Dictionnaires :

1. Dictionnaire sociologique : AKOUN André, Absart pierre, **dictionnaire de sociologie**, Roberie .Seuil, paris, 1999.

Documents internes :

1. Cahier de la sécurité sociale, **la réparation et la prévention des accidents de travail**, centre familiale, ben Aknoun, Alger.
2. Code du travail, partie n°4, Santé et sécurité au travail.
3. Document fournit par l'entreprise SOCOTHYD de Boumerdes, thème accidentologie, **bilan et analyse**, réalité par Med AISSI Karima consultante formatrice GRH.
4. Institut national de recherche et de sécurité, **évaluation des risques professionnelles**, 2eme ED, INRS, paris, 2002.
5. Le journal officiel, Loi n° 83-13 du 2 juillet 1983 relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles.
6. Microsoft –encarta -2009, consultée le 23/01/2015 a 11h40.

Mémoire :

1. Mémoire de fin de cycle, option sociologie de l'organisation et travail, Thème : **recherche sociologique sur les accidents de travail dans l'entreprise**. Promotion 2006-2007.

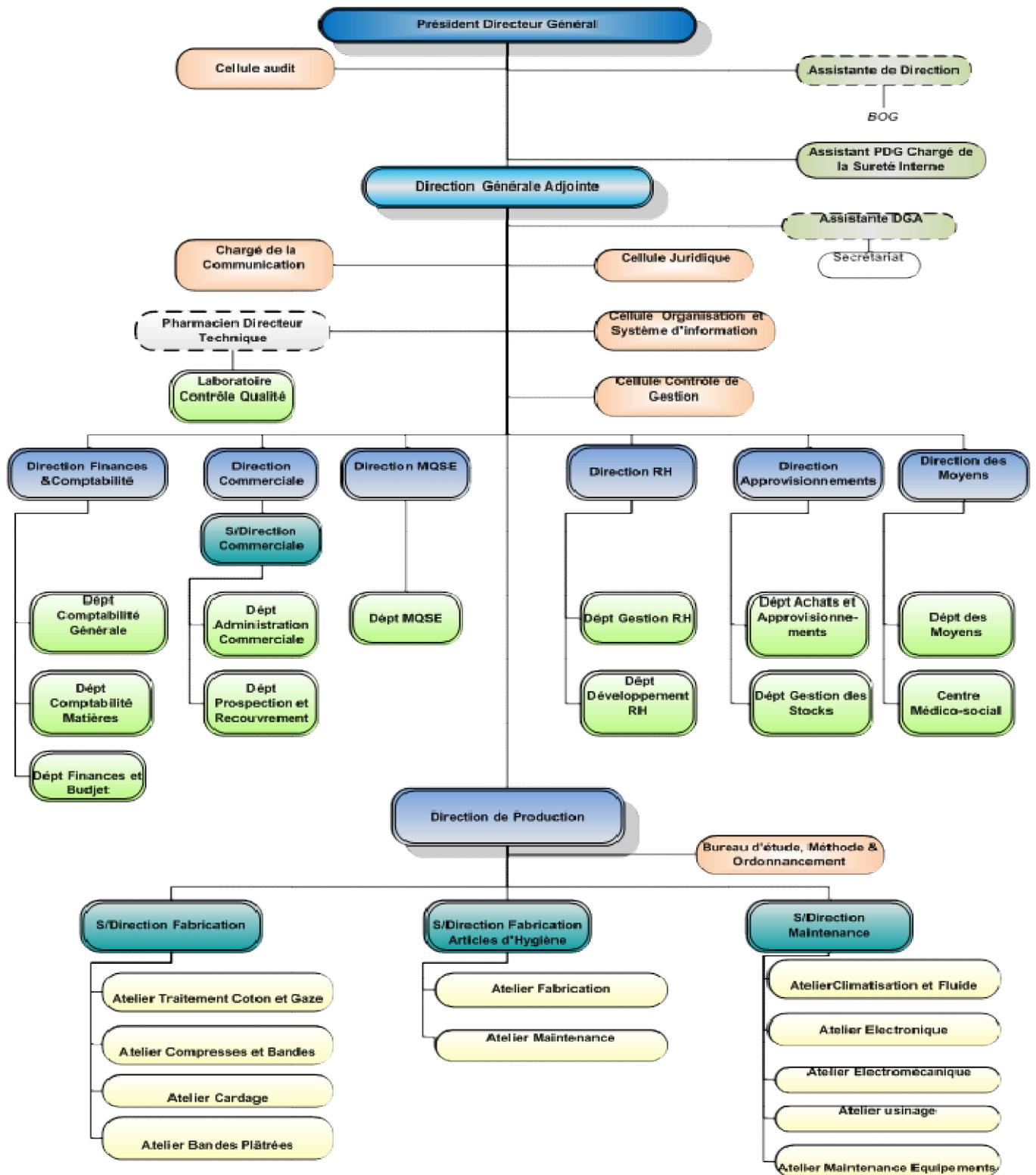
Site internet :

- 1.* <http://www.futura-science.com/fr/definition> (15/01/2015 a 11h).
- 2.* <Http://www.inforisque.info/actualite-du-risque/article.php>, consulté le 13/03/2015 a 11h30.



Annexes

ORGANIGRAMME SOCOTHYD



Juillet 2012

Le Président Directeur Général
A.ACHAIBOU

Annexe n°02 :

Université Abderrahmane Mira de Bejaia

Faculté des Sciences Humains et Sociales

Département des Sciences sociales

Questionnaire

Sur le thème

*La prévention des risques liés aux
accidents de travail au sein de
l'entreprise*

Nous sommes des étudiants de l'université de Abed Rahman mira de Bejaia en 2eme année master science humaine et sociale option sociologie du travail et des ressources humaine, nous sommes intéressés par l'étude de processus de recrutement au sein de l'entreprise algérienne, nous vous sollicitons pour répondre a notre questions, sachant que il n'ya pas de bonne ou de mauvais réponses par ailleurs, nous vous assurons que ces informations ne seront que pour des fins scientifiques.

Réalisé par :

Mr. Arab Ahchen.

Mr. Slïmani Achour.

Encadré par :

SOUALMIA A

Année universitaire 2014-2015

I. Les caractéristiques personnelles:

1. Sexe:

Masculin

Féminin

2. Age :.....

3. Niveau d'instruction:

Primaire

Moyen

Secondaire

Supérieur

4. situation familiale:

Marié(e)

Célibataire

Divorcé(e)

Veuf (v)

5. Statut:

Agent d'exécution

Pré emploi

Agent de maîtrise

Cadre

6. Ancienneté:.....ans

7. Lieu de résidence:

Urbain

Villageois

II. Risque des accidents de travail:

8. Quel poste occupez vous depuis votre recrutement dans votre entreprise?

.....
.....

9. Est-ce qu'il y'a des risques qui vous menace dans votre poste?

Oui

Non

Si oui, pourquoi:.....

.....

10.Est-ce que vous êtes bien sécurisé dans votre espace de travail?

Oui

Non

Si non,
pourquoi.....

.....

11.Étiez-vous victime d'un accident de travail?

Oui

Non

Si oui, indiquer le type et la cause:.....

.....

12.Etes-vous témoin d'un accident de travail?

Oui

Non

13. Quelles sont les causes principales de la majorité des accidentels de travail?

Manque des moyennes

Manque de formation

La charge de travail

III. Organisation de la formation pour les salariés:

14. Avez-vous été sensibilisé sur les risques liés à votre poste

Oui Non

15. Pensez vous la formation a la sécurité de votre poste est nécessaire?

Oui Non

16. Avez-vous avoir une formation après avoir recruté?

Oui Non

Si oui, citez le type de formation.....

17. Ou avez-vous suivi cette formation?

Au sein de l'entreprise

Institut privé

A l'étranger

18. Avant de participer a la formation avez-vous rencontré des difficultés dans l'exécution de votre tache?

Oui Non

19.Pensez vous qu'il y'a un changement et adaptation après votre formation?

Oui

Non

Si oui pourquoi

.....

.....

20.Êtes-vous plus sécurisé après cette formation?

Oui

Non

21.Actuellement, sentez-vous le besoin et la nécessité d'une autre formation?

Oui

Non

Si oui, les quelles

.....

.....

22.Quelles sont les objectifs principaux de cette formation?

Mise en place d'un système de gestion de qualité.

Accompagnement d'opération d'investissement

Réadapter au changement technologique.

Elever le niveau de capacité des salaries

L'amélioration des Condition de travail:

23.Pensez vous qu'il y a des conditions de sécurité dans votre poste?

Oui

Non

24.Êtes-vous satisfait dans votre travail?

Oui

Non

25. Quelles sont les moyennes adoptées par votre entreprise pour prévenir les risques des accidents de travail?

.....
.....

26. par quelle moyenne vous êtes protégé contre ces accidents de travail?

27. Comment jugez-vous les conditions de travail et de sécurité au sein de votre entreprise?

28. A votre avis, est ce que ces conditions sont suffisants pour bien effectuer votre tache?

Oui

Non

Si non,
pourquoi:.....

29. Vos conditions de travail ont-elles déjà améliorées?

Oui

Non

Si oui, de quelle manière?.....

.....