

Université Abderrahmane Mira de Bejaia

Faculté des sciences humaines et sociales

Département des sciences sociales

Mémoire de fin de cycle

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

Option : Sociologie de Travail et des Ressources Humaines

Thème:

Les conditions de travail et la nature des risques professionnels

Cas pratique : entreprise TEXALG_REMILA

Présenté par : Encadré par :

DJOUADI AbderrahmaneM^r Djouder Samir

ABDELADIM Dalil

Année universitaire:

2014/2015.

Remerciement

Avant tout propos, nous remercions le dieu tout puissant de nous avoir donnés le courage et la volonté pour pouvoir élaborer ce modeste travail.

Nous tenons à remercier :

- Nos très chers parents qui nous ont soutenus toute la durée de nos études,
- Nos sincères remerciements s'adressent à monsieur **Djouder Samir**, pour sa disponibilité, son soutien et ses précieux conseils.
- Tous nos enseignants auxquels on témoigne notre reconnaissance pour leur contribution à notre formation.
- L'ensemble de personnel de « TEXALG-REMILA » pour leur chaleureux accueil et leur aimable coopération,
- A tous ceux qui nous ont aidés de près ou de loin à la réalisation de ce modeste travail

Dalil-Abderrahmane



Dédicace

C'est avec profonde gratitude et sincères mots, que je dédie ce modeste travail de fin d'étude à mes chers parents qui ont sacrifié leur vie pour ma réussite et nous ont éclairé le chemin par leurs conseils judicieux.

Nous espérons qu'un jour, nous pourrons leur rendre un peu de ce qu'ils ont fait pour nous, que dieu leur prête bonheur et longue vie.

Je dédie aussi ce travail à mes sœurs adorables et leurs maries, sans oublier mes petits neveux AYMEN et FAHED que dieu les protège. Et à toute la famille ABDELADIM.

A mes amis intimes : Abdenour, Meriem, Nassira, Souhila, Arezki, Salim, Djamel, Khiredine, Saïd et à tous mes chers amis sans exception.

A mon cher binôme ABDERRAHMANE DJOUADI ainsi que sa famille.

Et à tous les gens qui me connaissent.

A-Dalil

Dédicace

Avec un cœur plein de joie que je dédie ce modeste travail à mes très chers parents qui ont sacrifié leur vie pour ma réussite.

Ce travail je le dédie aussi à tous mes frères et sœurs. et à toute la famille Djouadi, Djoudi, Touati, Hammici.

À tout mes amis : salim, djamel, arezki, Nounour, Souhila, Meriem, Nacira, Mahmoud, Okba et à tous mes chers amis sans exception.

À mon très cher binôme Dalil Abdeladim ainsi que toute sa famille.

Je le dédie aussi à toute la communauté universitaire.

DJ-ABDERRAHMANE

La liste des abréviations :

Abréviation	signification
SPA	Société par action
CSP	Catégorie socioprofessionnelle
ANACT	Agence national pour l'amélioration des conditions de travail
CHSCT	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
AT	Accident de travail
PIACT	Programme international pour l'amélioration des conditions de travail
CT	Condition de travail
INPRP	Institut national de la prévention des risques professionnels.

La liste des tableaux :

Numéro de tableau	Titre de tableau	Page
01	Représentation de la population selon le sexe	60
02	Répartition des enquêtés selon l'âge	61
03	Répartition des enquêtés selon la situation familiale	62
04	Répartition des enquêtés selon l'ancienneté	63
05	Répartition des enquêtés selon la catégorie socio professionnelle	64
06	La répartition des enquêtés selon le contrat de travail	65
07	La corrélation entre le poste occupé et la satisfaction des travailleurs par rapport aux moyens de travail	68
08	Rapport entre la CSP et la nature des conditions de travail	70
09	Rapport entre la nature de poste et les conditions de travail	72
10	La corrélation entre les avis des salariés (garder ou changer le travail) et leurs années d'expérience	74
11	Répartition des enquêtés selon les accidents de travail	76
12	Rapport entre l'ancienneté et les risques d'accident	77
13	Satisfaction par rapport aux mesures de sécurité	79
14	Rapport entre la nature de poste et la formation sur les risques professionnels	80
15	Rapport entre la nature de poste et l'existence d'une gestion préventive	82
16	Rapport entre la nature de poste et les réclamations	84
17	La sensibilisation contre les risques professionnels	86

Table des matières

Table des matières

Liste des tableaux

Liste des abréviations

Introduction

Chapitre I : cadre méthodologique de la recherche

1- Les raisons de choix de thème.....	05
2- Les objectifs de la recherche.....	05
3- Problématique.....	06
4- les hypothèses.....	11
5- La définition des concepts.....	12
6- La pré-enquête.....	16
7- Méthodes et techniques utilisées.....	16
8- L'échantillonnage.....	19
9- les difficultés rencontrées.....	20

Chapitre II : les conditions de travail

1- aperçu historique des conditions de travail.....	23
2- approches théoriques des conditions de travail.....	24
2-1- l'approche d'Elton Mayo.....	24
2-2- l'approche d'Abraham Maslow (1908-1970).....	25
2-3- l'approche de Frederic Herzberg (1923-2000).....	25
A-les facteurs d'hygiène.....	25
B- les facteurs moteurs.....	25
3-les composantes des conditions de travail.....	26
3-1- l'ergonomie.....	26

a- l'ergonomie de correction.....	26
b- l'ergonomie de conception.....	27
3-2- l'organisation du travail.....	27
3-3- la sécurité.....	27
a. la réglementation.....	27
b. les enjeux financiers.....	28
c. les politiques de sécurité.....	28
d. la santé.....	29
4-les organismes intervenants dans l'amélioration des conditions de travail...	30
4-1- le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.....	30
4-2- agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail...	31
4-3- la commission d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.....	32
4-4inspection du travail.....	32
4-5le syndicat.....	33
5-l'importance de l'amélioration des conditions de travail.....	34

Chapitre III : les risques professionnels et la prévention

1-les risques professionnels.....	37
1-1la définition de risque.....	37
1-2la définition de risque professionnel.....	38
1-3les types de risque professionnels.....	38
2-la prévention contre les risques professionnels.....	40

2-1. le but de la prévention.....	41
2-2. la prévention des risques.....	41
2-3.principes généraux de prévention.....	42
2-4.les cinq principes pour une évaluation des risques professionnels...42	
3-les organismes intervenants pour l'amélioration de la sécurité et de la santé au travail.....	43
4-les accidents de travail.....	47
4-1. les causes d'accidents de travail.....	47
4-2. les théories d'accidents.....	48
A.1a théorie de causation de l'accident.....	48
B.théorie d'accident par action.....	48
4.3 les types d'accident de travail.....	49
5-les maladies professionnelles.....	50
5-1. le médecin du travail.....	51
5-2. le rôle du médecin d travail.....	51
6-la législation algérienne des accidents de travail.....	53
Chapitre IV : présentation de l'organisme d'accueil	
1- présentation de l'organisme d'accueil.....	56
2- présentation de l'échantillon.....	60

Chapitre V : enquête sur le terrain

1-analyse et interprétation des résultats de la première hypothèse.....68

2-analyse et interprétation des résultats de la deuxième hypothèse.....76

3-synthese et résultat de la recherche.....88

Conclusion

La bibliographique

Les annexes

Introduction

Introduction :

L'entreprise est une unité autonome qui produit des biens et des services marchands, et quel que soit sa taille et ses domaines d'activités, elle investit dans les moyens matériels et humains et la négligence de l'un de ses deux éléments conduit à un dysfonctionnement et à la non réalisation des objectifs.

En effet, les conditions par lesquelles les ouvriers travaillent ont été misérables dans le temps et dans l'espace car le travail présente un univers dangereux pour l'intégrité physique et morale des personnes.¹ Car ils sont exposés aux divers risques dont la contrainte de l'environnement physique (chaleur, froid.....), aussi les accidents de travail et les maladies professionnelles qui mettent leur vie en danger. Selon le bureau international du travail, la plupart des entreprises dans les pays en développement ne sont pas convenablement protégées par les lois sur la sécurité et la santé.

C'est ainsi, la gestion des conditions de travail amène à se pencher non seulement sur l'environnement dans lequel s'exerce l'activité des salariés, mais aussi sur le contenu du travail effectué. Il s'agit de la promotion de la culture de sécurité et de la santé au travail qui doit passer par l'identification des divers facteurs de risques et la connaissance des dispositions législatives et réglementaires, ainsi que leurs applications. D'après WILLIAM DAB : « les risques doivent être quantifiés non pas nom d'une illusion technique, mais comme un support à un débat loyal² ».

A cet effet, l'amélioration des conditions de travail est devenue l'une des premières préoccupations des entreprises et qui doit être conçue comme une stratégie sociale progressive dont l'objectif est de réduire la fatigue et les

¹ CITEAU Jean -Pierre, gestion des ressources humaines, 4^{ème} édition, Dalloz, Paris, 2002, p 168

² WILLIAM DAB et Danielle SALOMON, agir face aux risques sanitaires, édition PUV, Paris, 2013, p230

nuisances, d'augmenter l'intérêt au travail, les qualifications et les occasions d'épanouissement personnels.³

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

Dans ce sens, la situation actuelle en matière de sécurité et de prévention au niveau de notre pays est devenue un problème majeur dans la plupart des entreprises. Compte tenu des conséquences des risques professionnels pour les salariés et leur entourage la mise en place d'une cellule d'hygiène et de sécurité peut prévenir tous les risques, afin de préserver la sécurité et la santé au travail.

Et pour atteindre notre objectifs que nous nous sommes fixés dans notre étude, nous allons d'abord essayer de déterminer la réalité des conditions de travail et la nature des risques professionnels dans l'entreprise ainsi que l'existence d'une gestion préventive des risques professionnels chez les salariés de l'entreprise.

Et pour bien éclairer notre objet d'étude, nous avons repartie la présentation de ce mémoire en trois parties :

La première est celle de cadre méthodologique qui contient : les raisons qui sont derrière le choix de thème, les objectifs de la recherche, la problématique, les hypothèses, la définition des concepts clés, la technique et la méthode utilisées pour le recueillement des données, à la fin de ce chapitre nous présenterons les difficultés rencontrées de l'enquête.

³ PIGANIOL Claude, technique et politique d'amélioration des conditions de travail, édition entreprise moderne, paris, 1980, p 18

La seconde est celle de cadre théorique qui contient deux chapitres : l'un parle sur le processus des conditions de travail et l'autre sur les risques professionnels et la prévention.

La troisième et la dernière est celle de la partie pratique et qui englobe deux chapitre : le premier est consacré pour la présentation de l'organisme d'accueil et le seconde pour l'analyse et l'interprétation des résultats.

En fin on a terminé notre travail avec une conclusion générale.

Le cadre méthodologique de l'étude

1-Les raisons du choix de thème :**• Les raisons subjectifs :**

Développer notre capital de connaissance sur la gestion des ressources humaines.

Acquérir des nouvelles connaissances sur la vie professionnelles.

• Les raisons objectifs :

Savoir qu'elle l'importance accorder au sujet des conditions de travail au sein de l'entreprise algérienne« **TEXALG- DE REMILA** »

Connaitre la situation et la politique de la prévention des risques professionnels.

Le manque d'étude sur le sujet des conditions de travail et les risques professionnels par rapport à la politique dirigé par les responsables.

2-les objectifs de la recherche :

Cette enquête permet de lever le voile sur les conditions de travail et la nature des risques professionnels, ses résultats permettront de comparer, de situer et de mieux comprendre le milieu de travail de manière à mieux servir les intérêts de la recherche et l'intervention des risques professionnels.

L'étude à trois (03) objectifs :

- Dégager une vue d'ensemble de la réalité des conditions de travail.
- L'exploration d'un lien possible entre les conditions de travail et quelques indicateurs de santé et de sécurité de travail, contribuant elles à accroître le risque professionnel.
- Connaitre la politique de la prévention contre les risques professionnels.

3-Problématique :

Les conditions de travail ont longtemps été assignées à des mesures d'ordre ergonomique et sécuritaire .les conceptions classique de sécurité mettaient l'accent, d'avantage, sur les mesures de prévention matérielle et physiologique, dans l'unique souci d'adapter le matériel ou l'équipement aux exigences physiques des travailleurs.

Cette vision occultait énormément les dimensions organisationnelle et psychologique et reflétait un handicap de taille quant à la conception de l'homme au travail.

Les conditions de travail constituent un atout majeur d'attraction et de gouvernance des ressources humaines et un outil efficace d'acquisition, de développement et d'exploitation des compétences nécessaires aux succès des entreprises et à leur pérennité.

Les ressources humaines sont devenues de ce fait un facteur stratégique garantissant le succès et la pérennité des entreprises .les conditions dans lesquelles ces ressources exercent leurs activités, ou ce qu'on appelle communément : condition de travail, relation sociale ou plus généralement climat social, doivent répondre impérativement aux attentes des individus et à leurs aspirations.

Les conditions de travail et le bien être des travailleurs sont devenues des thèmes incontournable dans les politiques sociales des organisations et dans la conception de leur systèmes de motivation et de mobilisation de RH .les couts très élevés des accidents de travail , maladies professionnelles , malaises , et troubles psychiques en milieu de travail , et leur répercussions sur les résultats , ont déclencher une alerte générale à tous les niveaux et ont opéré un déclic dans le sens d'une prise en charge efficace du volet social dans les

entreprises. Au début de la révolution industrielle , les travailleurs étaient soumis à un environnement de travail caractérisé par l'intensité des nuisances qui varient en fonction du travail effectuer , de l'outil et des machines utilisées , ces nuisances ont des influences néfaste sur la santé des travailleurs (maladies, gêne ,diminution de la motivation ,insatisfaction au travail)conduisant à l'absentéisme, et à l'augmentation des risques d'accidents qui mettre la santé des travailleurs en danger du moment qu' ils risquent de perdre leur vie à chaque moment.¹L'entreprise doit ainsi apprendre à être comme une situation sociale complexe , ce qui nécessite une manière sociale particulière pour mobiliser et relier ses membres à une série d'efforts collectifs dont dépendra sa capacité d'adaptation et de réactivité .la compétence sociale cherchée est donc bien sociologique ,car il s'agit avant tout de comprendre les populations au travail ;la nature de leurs arrangements et de leurs forces collectives.²

Ce nouveau paradigme qui consiste à voir de l'entreprise comme étant un lieu secondaire de socialisation et de confrontation des différentes cultures des individus, devient le centre d'intérêt de nombreux chercheurs pour analyser et comprendre les comportements des individus dans les rapports aux groupes du travail , ainsi que la manière dont s'identifient les populations à propos et à l'occasion des rapports de travail.

Selon CITEAU pour améliorer les conditions de travail il faut la considéré comme une fin en elle-même.elles sont d'avantage envisagées comme mesures d'accompagnement à la structuration d'activités ou à l' introduction de nouvelle technologie .à travers cette évolution plus récente ,on perçoit la dichotomie, sous-jacente à toute action sur les conditions de travail, entre la recherche de gains de productivité ,grâce notamment à une plus grande

¹<http://www.sante> au travail l'affaire de tous

²MOREAU.R,l'émergence organisationnelle :le cas des entreprises de nouvelle technologie ,thèse de Doctorat, France ,université de Nantes, octobre,2004,p332

souplesse de l'appareil productif ,et celle des effets sur le (bien être)des salariés.¹

Cependant, la prise en compte des conditions de vie de travail ne s'agit plus seulement de s'intéresser aux problèmes de sécurité et de l'organisation du travail mais à l'environnement de travail tout entier, car l'amélioration s'agit de développer une meilleur protection des salariés contre les risques d'accident de travail ,car ce dernier est le facteur qui démontre que le salarier vie les problèmes ,des insatisfactions et des risques dans le travail ,de plus il est source essentiel dans le traitement à l'aide des méthodes actuelle d'analyse des données permet aux entreprises de faire une meilleur prévention.

La santé et sécurité au travail recouvrent l'ensemble des moyens à mettre en œuvre pour assurer le plus haut niveau de sécurité possible des personnes sur le lieu de travail ,les chefs d'entreprise résoudre à l'obligation de sécurité en définissant et planifiant des actions de prévention ,en y intégrant le respect de la réglementation , la technique , la relation sociale, les conditions de travail.de nombreux risque peuvent se présenter au niveau de l'entreprise par introduction d'un nouveau procédé, d'une nouvelle méthode de travail ou d'un nouveau produit ,alors il est avantageux d'examiner et de contrôler d'autre risques qui peuvent se présenter dans le site de travail.

Parlant de la sécurité au travail constitue l'un des principaux leviers de progression dans la cadre de prévention des risques professionnels et un moyen essentiel préserve la sante et la sécurité des travailleurs .cependant, cette dernière s'est accompagnée d'une forte progression des accidents de travail et des maladies professionnelles. Ainsi, ces circonstances ont entraîné des changements profonds dans l'organisation sociale et économique des sociétés modernes, en instaurant les premières formes de sécurité sociale,

¹ Jean Pierre Cîteaux, GRH, 4eme édition, Dalloz, 2002, p167

ayant pour but la couverture des accidents de travail et des maladies professionnelles. Cette dernière était instaurée en Algérie depuis 1920, après l'indépendance plusieurs réformes ont été entreprises dans le but d'unifier le régime de sécurité sociale et d'apporter une couverture universelle aux travailleurs algériens. Néanmoins l'impact des accidents de travail officiellement recensés comme tels est déjà important. En 2007, 133820 personnes ont été atteintes d'une incapacité permanente à cause des impacts temporaires entraînés par ces accidents, ainsi 986 cas de maladies professionnelles.

Le cadre juridique approprié en vue de l'exercice réglementé et concerté de la prévention des risques professionnels a été mis en place en Algérie dès 1962. Cela a consisté en une reconduction de la législation et de la réglementation en vigueur antérieurement à cette date. Par la suite ce dispositif a été adapté de manière à correspondre au type d'organisation, de l'économie en vigueur.

Par le décret exécutif n° 91-05 du 19 janvier 1991 relatif aux prescriptions générales de protection applicable en matière d'hygiène et de sécurité en milieu de travail.¹

La mise en œuvre d'une politique de prévention dans les entreprises est essentielle, via le respect de certaines valeurs et l'application de bonnes pratiques en considérant les salariés non seulement des acteurs mais également des bénéficiaires de cette politique, car ces derniers sont le capital de bon fonctionnement que les entreprises investissent pour une utilisation rationnelle à la fois des ressources financières et humaines.

¹ Séminaire d'information sur le thème « la sécurité des salariés : une valeur ajoutée pour l'entreprise », communication relative au cadre réglementaire concernant la prévention des risques professionnels en Algérie, direction des relations de travail, Hôtel Sofitel, décembre 2008, p04.

Dans le contexte de l'économie du marché, l'entreprise algérienne est appelée à jouer un rôle compétitif et performant, pour être au diapason des grandes entreprises mondiales ; de ce fait, elle ne peut s'en passer du facteur humain qui est la condition primordiale de tout progrès, et de réunir toutes les conditions nécessaires pour le bien-être de ses employés, et doit considérer le facteur humain non pas comme étant un coût, mais au contraire un investissement positif.¹

A cet effet on tente bien de déterminer la réalité des conditions de travail et les risques qu'affrontent les travailleurs dans le milieu professionnel.

L'entreprise algérienne de textile (TEXALG) est considérée comme une structure de secteur publique, cette entreprise est composée de trois ateliers principaux ordonnés (le triage des déchets, régénération, et le finissage) chaque atelier dispose de différents services et en suite la chambre de commercialisation.

¹ M. Decoster, sociologie de travail et RH, 3ème édition, Belgique, 1999, p25

Nous orientons notre problématique vers les conditions de travail et la nature des risques professionnels au sein de l'entreprise « **ALFADITEX-REMILA** » en essayant de répondre aux questions suivantes :

1- quelle est la réalité des conditions de travail que vivent les travailleurs au sein de l'entreprise « **ALFADITEX-REMILA** » ?

2- Quelles sont les mesures préventives envisagées par l'entreprise pour réduire les risques professionnels. ?

4-Les hypothèses :

- Les conditions de travail qui existent au sein de l'entreprise **TEXALG-REMILA** sont favorables.
- La formation en hygiène et en sécurité est le moyen le plus préventif pour réduire les risques et les maladies professionnelles.

5-définitions des concepts

❖ entreprise :

Selon GRAWITZ MADELEINE une entreprise de point de vue économique « unité de production originale, caractéristique du capitalisme, formée d'un groupe d'homme travaillant ensemble à des postes différents en vue de produire des biens à vendre avec profit sur le marché, mais c'est aussi un groupe sociale d'où utilité en dehors du profit, objectif commun, relation, information ». ¹

Définition opérationnelle :

Le concept de d'entreprise veut dire ; unité économique de production formée d'un groupe d'homme travaillant ensemble à des postes différents, en vue de produire des biens à vendre avec profit sur le marché, mais c'est aussi un groupe social d'où l'utilité en dehors de profil, objectif commun, relation, information, etc.

❖ les conditions de travail :

Les conditions de travail est une notion qui recouvre : les conditions physiques (charge physique et mentales nuisances et sécurité) et la contrainte technologiques d'organisation².

H.SVALL définit les conditions de travail à partir d'un système comprennent les différentes composantes en interaction :

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

¹ GRAWITZ Madeleine, lexique des sciences sociales, 7^{ème}ed , Dalloz, paris, 2000, p153

² PERETTI(Jean-Marie), Dictionnaire des ressources humaines, Ed verbert, p 62

✓ Les conditions extrinsèques du travail : associées à des positions statutaires, la relation de salarié à son travail, l'environnement global de travail.¹

Définition opérationnelle :

D'après la définition adoptée on peut définir le concept de condition du travail comme étant un ensemble de règles et de facteurs physiques, organisationnels et sociaux qui déterminent la conduite des travailleurs dans l'entreprise.

❖ Accident de travail :

L'accident de travail constitue une situation de rupture, un événement brutal qui remet tout en cause ou, pour le moins changer radicalement la situation de l'employeur et de salarié.²

Un accident de travail est un dommage causé à tout travailleur sur son lieu de travail ou durant le trajet nécessaires pour l'exercice du travail. Il peut entraîner une incapacité temporaire ou provisoire, une incapacité permanente, ou même le décès.³

Définition opérationnelle :

Un accident de travail c'est un événement malheureux qui advient par hasard et qui engendre une blessure au travailleur.

❖ Risque professionnel :

Tout risque ayant pour origine l'activité professionnelle, c'est à dire le travail rémunéré indispensable pour vivre nos jours.

¹ MANE (Henri), dictionnaire de gestion vocabulaire, concept et outils, Ed Economica, 1998

² MUNOZ (George), l'accident de travail, les purs, 2002, p13

³ SYNDICAT.MICROSOFT- encarta -2009[DVD].Microsoft Corporation, 2008

Tout phénomène, tout évènement qui apparait en milieu de travail et qui présente un danger pour l'homme est appelé risque professionnel.¹

❖ **La sécurité :**

La sécurité est considérée comme une situation à protéger et d'empêcher quelqu'un ou quelque chose d'exposer un risque ou à un danger quelconque.²

Ç'est l'état dans lequel le risque de dommages corporels ou matériels est limité à un niveau acceptable.³

Définition opérationnelle :

Ç'est l'action qui consiste à protéger et d'empêcher quelqu'un ou quelque chose d'exposer au risque ou à un danger quelconque.

❖ **hygiènes :**

L'hygiène est une discipline scientifique qui se donne objectif d'intervenir sur tous éléments pouvant conditionner l'apparition et le développement des maladies.⁴

❖ **préventions :**

Que l'on confonde souvent avec la sécurité, n'est pas un état mais une démarche consistant à, empêcher la réalité du dommage redouté.

Mesure de protection destinée à empêcher ce que l'on veut éviter (accident, maladie, criminalité) notion qui a pris une extension considérable et conduit à des recherches sur les facteurs de risque (santé délinquance).¹

¹ NICHIA Margossian, guide pratique des risques professionnels, Edition, paris, 2003, p02

² JULY (Jean-Pierre), Evaluer Les Risques Professionnels, AFNOR, France, 2003, P 11.

³ Bernard Froman Jean- Marc Gey Fabrice Bonnifet, Qualité sécurité-Environnement construire un système de management intégré, éd Afnor, 2002, P19.

⁴PIERRE Catalina Marie –Claire Roure –Mariotti, médecine et risque au travail, Edition Masson, paris, 2002, p561

Définition opérationnelle :

La prévention des risques professionnels consiste à prendre les mesures nécessaires pour préserver la santé et la sécurité des travailleurs dans le cadre de droit du travail et du dialogue social soit par la formation des travailleurs , soit par l'information contre les risques , autrement dit elle désigne les façons de se protéger , ce que vous devez faire en cas d'accident.

❖ santé :

D'après René DUBOS la santé est définie comme « état physique et mentale relativement exempt de gênes et de souffrance qui permet à l'individu de fonctionner aussi longtemps que possible dans le milieu ou le hasard ou le choix tout placé ».²

L'OMS défini la santé comme « un état complet de bien-être physique, mental et social et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité ».

¹ GRAWIDZ (Madeline), op-cite, p326

² CITEAU Jaune Pierre, *gestion des ressources humaines (principes généraux et cas pratiques)*, 2^{ème} édition ,Armand colin ,paris ,1997,p132

6- La pré enquête :

Durant cette phase qui s'est déroulée du 18/02/2015 au 18/04/2015 au sein de l'entreprise ALFADITEX –TEXALG / DE REMILA nous nous sommes attelés à effectuer quelques visites d'imprégnations du terrain , ou nous sommes présentés de solliciter les responsables de l'entreprise pour nous faciliter la tâche de réalisation de l'enquête et prendre connaissance des éventuelles difficultés du terrain , et de faire passer certains questionnaires jugés intéressants pour parfaire aussi bien notre technique de collecte des informations que la problématique de recherche.

Dans cette période on a procédé à l'observation de l'environnement interne de l'entreprise, on a réalisé des entretiens avec le responsable des ressources humaines pour obtenir des informations concernant l'organisme et son fonctionnement, son organigramme et ses objectifs , ainsi nous avons dégagé notre questionnaire.

7-Méthodes et techniques utilisées :

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 il n'existe pas une méthode unique dans la recherche car il y a plusieurs méthodes qui se différencient des sujets traités par chaque chercheur ce qui a engendré la diversité des moyens utilisés pour la réalisation de la recherche.

❖ définition de la méthode :

Dans notre recherche on a opté vers la méthode quantitative qui est définie comme « ensemble de procédures pour qualifier des phénomènes qui visent d'abord à mesurer le phénomène à l'étude, les mesures peuvent être ordinales du genre (plus grand ou plus petit que), ou numérique avec usage de calcul.

La plupart des chercheurs en sciences humaines utilisent la mesure ; il en est ainsi quand fait usage d'indices, de taux, de moyens, ou plus généralement d'outils que fournit la statistique »¹

Selon Madeline Grawitz ; « la méthode est constituée de l'ensemble des opérations intellectuelles par les qu'elles une discipline cherche à atteindre les variétés quelle poursuit, les démontres, les vérifiés. »²

❖ définition de la technique :

Tout travail scientifique exige une méthode et une technique précise pour la collecte des informations sur le terrain .le type de méthode et de technique à utilises ne peut être déterminé au premier stade de la recherche .la pré enquête nous permet de connaitre notre terrain d'étude, la population concernée, la nature de travail accompli, la taille de l'échantillon et ses caractéristiques, tout cela influence sur le choix de la méthode et de la technique.

D'après Madeline Grawitz les techniques sont « un ensemble de procédures opératoires rigoureuse, bien définies transmissibles susceptibles d'être appliqués à nouveau les mêmes conditions adoptées au genre de problème et de phénomènes en cause ».³

Pour Maurice Angers « les techniques représentent un ensembles de procédés et d'instrument d'investigation utilisés méthodologiquement ».⁴

Notre technique de collecte des données était le questionnaire qui est un outil de travail important et un moyen de communication. Le questionnaire traduit l'objectif de la recherche en questions présentées selon une suite logique, afin de collecter des données qui seront classées, analysées et

¹ ANGERS Maurice, Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines , Ed casbah, Alger , 1997 ,p367

² GRAWITZ Madeleine, méthodes des sciences sociales, 11^{ème} Ed, Dalloz, paris ,2002, p 351

³Ibid., p352

⁴ MAURICE Angers, op-cit, p66

interprétées .par conséquent, il est un modèle de recherche empirique et quantitatif.

❖ **Le questionnaire :**

Durant notre enquête nous avons opté pour la technique du questionnaire afin de collecter des données qui ne seront utiles après les avoir classées, analysées et interpréter pour vérifier les hypothèses construites au départ.

Selon RAYMOND Boudon le questionnaire est défini comme : « une série de question que l'on pose à un informateur et peuvent concerner ses opinions, ses représentations, ses croyances ou divers renseignements factuels sur lui-même ou sur son environnement ». ¹

Ce questionnaire a pour fonction principale de donner à la recherche une extension plus grande et de vérifier statistiquement jusqu'à que les points sont généralisable ces informations et les hypothèses préalablement constituée.

Notre questionnaire est reparti en trois (03) axes, et chacun d'eux contient les points suivants :

- le 1^{er} axe : données personnelles
- le 2^{eme} axe : conditions de travail
- le 3^{eme} axe : risques professionnels et la prévention

¹ BOUDON (Raymond) et autres, dictionnaire de sociologie, édition Bord, canada, 1994, p190

7-L'échantillonnage :**❖ L'échantillon :**

Un échantillon est une partie ou un sous ensemble d'une population mère, la population mère qu'on nomme parfois simplement la «population» correspond à l'ensemble de tous les individus qui ont des caractéristiques précises en relation avec les objectifs de l'étude¹.

L'idéal dans une recherche scientifique est de renseigner auprès de toute la population à laquelle on s'intéresse. Cela devient difficile dès que l'effectif dépasse quelque centaine d'élément. Notre terrain nous a imposé a appliqué l'échantillonnage « non probabiliste d'un élément soit choisie pour faire partie de l'échantillon n'est pas connu ni déterminé à l'avance, chacun a une chance d'être choisie »².

❖ La population d'étude :

Dans notre étude nous avons ciblés comme population les trois catégories socioprofessionnels exerçant activité salariale au niveau de l'entreprise TEXALG-REMILA de la commune de Fenaia, c'est ce que nous a imposé d'utilisé la technique accidentel qui va nous permettre de comprendre le moins de contraintes dans la sélection des éléments qu'on veut. Dans notre enquête on a approché des salaries, mais s'était très difficile de parler avec eux, on a distribué soixante-dix (70) questionnaires, dont on a récupéré 50.

¹ ANGERS M, op-cit, P322.

²Ibid, P323.

L'entreprise **ALFADITEX-TEXALG DE REMILA** se compose d'une population mère de 423 salariées qui sont repartis comme suite :

- 45 Cadres
- 62 Agents de maitrises
- 316 Agents d'exécutions

Notre population d'étude touche toute les catégories socioprofessionnelles relevant des différents départements, on a pris une partie de la population mère, qui contient (70) salariés.

8 -Les difficultés rencontrées :

- Le manque de document et d'ouvrage récents concernant notre sujet de recherche, afin d'enrichir notre travail.
- Certains responsables n'ont pas pris au sérieux notre recherche (malgré les explications) on n'a pas pu distribuer le questionnaire nous-même.
- La méfiance de certains enquêtés car ils évitent de répondre.

Cadre théorique

Chapitre II :

Les conditions du travail

Préambule :

Plusieurs causes en fait naitre le thème des conditions de travail, suite aux mauvaises conditions de vie dans l'entreprise ce qui a provoqué des différentes révoltes, les grandes grèves des ouvriers spécialisés, l'absentéisme croissant et les divers manifestations à l'égard du travail industriel par les entreprises se sont retrouvés dans l'inquiétude et l'obligation de réagir pour améliorer les conditions de travail.¹

Dans ce chapitre on va parler sur l'aperçu historique, les approches théoriques des conditions de travail, ses composantes, et les organismes intervenants dans l'amélioration des conditions de travail.

1-Aperçu historique des conditions de travail :

Le terme des conditions de travail qui est parfois confisqué par l'ergonomie, recouvre un contenu plus ou moins large selon les acceptations proposées par les différents auteurs. Pour J-Le plat , les conditions de travail résument l'ensemble des facteurs , à l'exclusion des caractéristiques des travailleurs qui peuvent influencer des conduites au travail , ces facteurs représente donc l'ensemble des caractéristiques internes et externes dans lequel s'inscrit le travail, ils sont multiples et interdépendantes.²

Entre 1955 et 1975 vingt années marquées par une forte croissance et par la modernisation de l'outil industriel. Le taux d'accident de travail diminue d'une tierce grâce à ces progrès.

En1973 on a consacré le concept des conditions de travail et crée l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT)dotant ainsi le

¹ ROUSTANG (Guy), Le travail autrement, édition Bourdas, 1982, p66.

² Séminaire de DEKAYSER Véronique et Autre, Analyser les conditions de travail, (connaissance de problème), les éditions ESF, l'entreprise Moderne et les librairies Technique, 1982, p11.

ministre chargé du travail d'un instrument d'information et de conseil des entreprises.

La loi du 06 décembre 1976 pose le principe d'intégration de la prévention des risques professionnels à l'ensemble des situations de travail : locaux de travail, machines, appareils, produits utilisés, mais également formation pratique à la sécurité de chaque salarié à son poste de travail, ces orientations se trouvent complètes par des mesures visant à développer la concentration sur la prévention et les conditions de travail.

Au plan national, le dialogue dans la définition des politiques est renforcé et systématisé par la création de conseil supérieur de la prévention des risques professionnels qui assure la concertation avec les partenaires sociaux jouant un rôle déterminant.

La loi du 23 décembre 1982 crée le comité d'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail (CHSCT) dans l'entreprise instance représentative du personnel aux compétences élargies, qui remplace les anciens CHS la loi permet également aux salariés de se retirer d'une situation de travail présentant un danger grave et imminent pour leurs vie et leurs santé.

2-Approche théorique des conditions de travail :

2-1E.MAYO :

En 1927 Elton Mayo allait par ses expériences démontrer l'influence des facteurs psychologiques sur la performance des travailleurs, l'expérience montra que le simple fait de s'intéresser à ces travailleurs de leur parler, l'expérience montra que le simple fait de s'intéresser à ces travailleurs de leur parler, de les traiter avec égard permettait d'améliorer les performances. On découvrait ainsi

équation qui allait devenir célèbre : que la satisfaction des besoins psychologiques des travailleurs permettait d'améliorer la rentabilité du système de production¹

2-2 Harold Maslow(1908-1970) :

Le premier postule une hiérarchie des besoins. la hiérarchisation des besoins est une théorie qui repose sur une hypothèse que la source de motivation se renouvelle dèsque les besoins du niveau inférieur ont été satisfait. Cette réflexion a conduit Maslow à proposer un modèle qui est sous la forme d'une pyramide en hiérarchisant les besoins en cinq niveaux, et parmi ces besoins on trouve le besoin de sécurité en deuxième lieu qu'il s'agit la sécurité de l'emploi, du niveau d'agressivité dans les relations professionnelles et du sentiment globale d'ordre.

L'organisation peut permettre en avant la pérennité du poste, la sécurité offerte par un cadre réglementaire ou par un statut².

2-3Frédéric Herzberg (1923-2000) :

Les travaux de F. Herzberg l'ont conduit à une découverte importante en matière de psychologie de travail, montrant que les circonstances qui conduisent à l'insatisfaction, est ce n'est pas parce qu'on supprime celles qui conduisent à l'insatisfaction que l'individu sera l'individu sera satisfait et réciproquement.

Les deux types de facteurs qui sont source de satisfaction et de l'insatisfaction :

A- Les facteurs d'hygiène :

C'est la base de la bonne santé des relations humaines dans l'entreprise, ce sont les relations avec les supérieurs et avec les collègues, les avantages sociaux, le salaire et conditions matérielles de travail. Ils nécessaires pour la satisfaction du personnel mais pas suffisant.

¹.MARIEM-(Noel) et autre, les conditions de travail, entreprise moderne d'édition, 1982, P7

²Véronique de Keyser et autre, Analyser les conditions du travail, les éditions entreprise moderne, Paris, 1982, P 7.8

B- Les facteurs moteurs :

Ce sont les facteurs de dynamique, il s'agit de possibilités des carrières, des responsabilités, de l'appréciation exprimée des performances et du sentiment de pouvoir se réaliser. Et absence ne provoque pas l'insatisfaction, mais s'ils sont mis en œuvre, il déclenche la satisfaction et la motivation au bénéfice de production¹.

3- les composantes des conditions de travail :

3-1 l'ergonomie :

Cette nouvelle discipline a pu se définir comme traitant l'ensemble des connaissances permettant d'adopter le travail à l'homme, c'est-à-dire de concevoir des postes de travail, des installations des systèmes ou il travaille avec un maximum de confort de sécurité et d'efficacité.

Pour Noulin « *c'est l'étude scientifique des conditions (psychologiques et socio-économiques)* ».

De travail et des relations entre l'homme et la machine, son objectif est de contribuer à la conception ou à la transformation des situations de travail non pas seulement dans leurs aspects techniques, mais également dans leurs aspects socio – organisationnels afin que le travail puisse être réalisé dans le respect de la santé et la sécurité des hommes et avec un maximum de confort et d'efficacité.

A-Ergonomie de correction :

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

¹Plane Jean Michelle, Théories des organisations, 2ed, Durant, Paris, 2000.P41, 42,43

B-Ergonomie de conception :

Ergonomie de projet ou d'organisation elle intervient très précocement amont des situations de travail, il s'agit-là d'un temps précieux pour projeter la place de l'homme en travail dans le système futur se poser les bonnes questions et trouver les meilleurs rapports cout –efficacité.

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

L'ergonomie entretient des liens particulièrement étroits avec la psychologie de travail et des organisations du fait que ces deux disciplines partagent le même objet avec des approches et des orientations différentes et complémentaires¹.

3-2L'organisation du travail :

L'organisation est primordiale pour réussir à mettre en place de bonne condition de travail, à l'image des routiers (temps pour les déchargements de marchandises), pour la construction de savoir-faire, de prudence dans le bâtiment (de jour montre que la stabilité des effectifs joue positivement).

3-3La sécurité :

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

a. La réglementation :

L'hygiène et la sécurité des travailleurs dans l'entreprise doivent répondre aux conditions prévues par la réglementation. il faut que les caisses d'assurances maladies disposent de pouvoirs règlementaire et de contrôle , les entreprises sont

¹CLAUDE Louche, Introduction à la psychologie de travail et des organisations, éd Armand Coulin, paris, 2007, p 19.

alors obligés de faire des formations à la sécurité de leurs personnel.(la politique de prévention).

b. Les enjeux financiers :

La sécurité au travail représente d'importants enjeux financiers dans l'entreprise. Les accidents de travail sont très couteux, et les entreprises se trouvent dans l'obligation de lutter contre ce dernier en mettant un programme de lutte contre les accidents ce qui implique des moyens financiers importants¹ :

1) Les cotisations pour accidents de travail :

Pour les cotisations, il existe un mode de tarification qui s'effectue en fonction du nombre de salariés et de l'importance de risque.

2) Le cout des accidents de travail :

La cotisation versée chaque année ne représente qu'une partie du cout effectif d'un accident de travail .ce cout inclut également :

- Le cout des actions et formalités en cas d'accident.
- Le cout dans les ateliers suite aux accidents.
- Le cout de l'absence et de l'accidenté.
- Le cout des sanctions.

c. les politiques de sécurité :

Les accidents de travail représentent pour le salarié et l'entreprise une lourde charge d'où le renforcement de la réglementation et la mise en œuvre de politique actives de sécurité dans les entreprises ont permet de réduire l'ampleur phénomène.

¹ Jean – marie Peretti, gestion des ressources humaines, 11emeedition, Vuibert, paris 2003-2004, p206, 207

d. la santé :

La santé au travail est défini comme une démarcheinterdisciplinaire, associant employé et employeur, dont le but est de créer un lieu de travail favorable à la sante.

Cette démarche met en place des programme de bien-être au travail axés sur l'individu(le travailleur) .elle associe les aspects enviromentaux,sociaux, ergonomiques et organisationnels de l'activitéprofessionnelle, comme elle vise toutes les personnes dans un lieu de travail et l'organisation dans son ensemble.

De plus le terme « sante » en relation avec le travail, ne vise pas seulement l'absence des maladies ou d'infirmité mais il inclut aussi les éléments physiques et mentaux affectant la sante directement liés à la sécurité et à l'hygiène du travail.

En effet, la sante s'articule autour de trois objectifs distincts :

- a)** Préservation et promotion de la sante du travailleurs et de sa capacité de travail.
- b)** amélioration de milieu du travail qui doit être rendu favorable à la sécurité et la sante.
- c)** élaboration d'une organisation et une culture de travail qui développe la sante et la sécurité au travail et cette culture s'exprime, en pratique dans les systèmes de gestion, la politique en matière de gestion du personnel, les principes de participation, les politiques de formation, et la gestion de la qualité.

4-les organismes intervenants dans l'amélioration des conditions du travail :

Pour améliorer les conditions de travail dans une entreprise, on trouve plusieurs organismes qui interviennent et parmi eux :

4-1Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail :

Sa création est obligatoire dans les entreprises de 50 salariés, il est présidé par le chef d'établissement, il est composé de représentant du personnel désigné par le comité de l'entreprise assiste des délégués du personnel .le médecin de travail et d'autre personnes qualifiés (responsable sécurité, responsable formation) assistent avec voix consultative aux séances du comité. Ce comité se réunit au moins une fois par trimestre et immédiatement après tout accident .les responsables de comité (membre CHSCT) sont désignés pour deux ans et ils ont comme mission de :

- Contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés de l'établissement et des travailleurs, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail.
- Procéder à l'analyse des risques professionnels et des conditions de travail.
- Procéder à des inspections régulières des lieux de travail, effectuer des enquêtes en matière d'accident de travail ou de maladies professionnelles.
- Contribuer à la promotion de la prévention des risques professionnels.
- Consulter les modifications des conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail et notamment avant toute transformation des postes liées à l'introduction des nouvelles technologies¹

¹ ANSELME(Bruno) et ALBASINI(Françoise), op-cite, p149

4-2 L'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail :

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

- Aider les entreprises et les organisations personnelles et syndicales dans le domaine de l'amélioration des conditions de travail.
- Elle s'occupe notamment de l'organisation de travail, de l'introduction de nouvelles technologies, de la conception et de l'aménagement des locaux, équipements.
- Diffuser l'information dans le domaine des conditions de travail, élaborer des guides, moyens d'analyses et supports de formation¹.

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

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

Le comité émet un avis sur le rapport et sur le programme. Le comité peut, en cas de risques graves, faire appel à un expert. Les membres du comité bénéficient d'un temps libre consacré à leur fonction, d'une formation spécifique et d'une protection en matière de licenciement.

¹ op.cit., p140

4 -3La commission d'hygiène de sécurité et des conditions de travail :

Elle a pour mission de participer à la sécurité des employés en associant le personnel aux actions de préventions des risques professionnels , et de bénéficier d'une instance de concertation et de réflexion entre les partenaires sociaux (représentants des employeurs et des salariés) pour améliorer la santé et la sécurité au travail des salariés , son objectif est d'étudier les risques professionnels d'un secteur à travers les accidents de travail , susciter des actions concrètes et repérer et diffuser des bonnes pratiques.

4 -4 Inspection de travail :

C'est essentiellement depuis la généralisation de l'industrialisation qu'une réglementation, peu a peu, été établie afin d'améliorer la sécurité et protéger la santé des travailleurs .un pas essentiel dans l'établissement et le contrôle de la sécurité professionnelle a sans doute été réalisé en 1874, année de la création de l'inspection de travail. Cet organisme doit entre autre , contrôler l'application du code de travail , des lois ,des règlements , des conventions et des circulaires d'application , constater les infractions à la législation du travail ,établir des statistiques concernant les établissements soumis à son contrôle , notamment en ce qui concerne les accidents de travail , et participer à l'amélioration des conditions de travail .les inspecteurs peuvent effectuer à tout moment des visites de contrôles et de vérification du respect des dispositions établies par le code du travail. C'est en 1898 que fut promulguée la loi sur les accidents du travail, et en 1911 la loi sur les risques de maladies professionnelles.¹

¹ Sécurité professionnelle, Microsoftencarta, 2009

4-5Le syndicat :

C'est une association de personnes exerçant ou ayant exercée une même profession ou des métiers similaires ou connexes, son objectif est :

- La défense des droits et des intérêts professionnels, matériels et moraux tant collective qu'individuelle de ses membres.
- Il peut négocier et signer des contrats collectifs tels les conventions collectives ou les accords collectifs .un syndicats peut regrouper soit des employeurs, soit des salariés.¹

❖ Les conséquences des mauvaises conditions de travail :

De nombreuse profession sont exposés à des agents biologiques capables de provoquer une infection, une allergie, ou une intoxication.

Le nombre des salariés faire de l'effort physique ou subis des contraintes physiques augmente, c'est le port de charge lourds, mouvement douloureux ou fatigant, mouvements répertoires, postures pénibles, déplacements à pied long ou fréquents, station debout prolongée, qui entraîne un risque d'atteinte à la santé des salariés.

C'est la manutention manuelle de charges et la contrainte physique au travail qui est à l'origine de plus grand nombre de lésions , les salariés qui manipulent des charges lourds, à la longue peuvent se produire des atteintes de la colonne vertébrale, des hernies discales, et des sciatiques, des troubles musculo-squelettiques, ce phénomène est constaté dans l'ensemble des pays industrialisés , comme la manutention manuelle peut aussi entraîner des accidents aigus .²

¹<http://www.travail.gov.fr/etude-recherche-statistique/organisation> syndicale

² GALLAC Michel et VOLLOFT Serge, les conditions de travail, édition la découverte, paris, 2000, p28-29.

Le bruit subi au cours de travail est la cause de nombreuses maladies, le risque le plus évident est celui de l'audition, allant jusqu'à la surdité, il peut aussi entraîner des insomnies, des troubles digestifs de la fatigue, rendre irritable, au travail ou après le travail ou cause de l'hypertension artérielle.

Le travailleur peut être victime d'épuisement professionnel ou constaté surtout dans des services sanitaires ou sociaux, et dus à une combinaison de fatigue extrême et d'insatisfaction chronique.

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

La survie de l'entreprise et sa bonne santé économique dépendant essentiellement de trois facteurs : son aptitude de bonne gestion, sa compétence dans le domaine d'activité, et sa capacité à créer et entretenir un bon climat social. Il est inutile que l'entreprise soit compétente dans les deux premier cas, si elle ne prend pas en considération le troisième cas ; l'entreprise doit offrir des conditions de travail acceptables au mieux attrayantes pour ses salariés¹.

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

Partant du point de vus de ceux qui pensent qu'il y a une convergence entre l'amélioration des conditions de travail et l'efficacité de système productif.

Dans ce cas la prise en compte des conditions de travail par la direction de l'entreprise amène a une meilleure gestion des ressources humaines et cela permet d'éliminer les conflits sociaux, turnover, absentéisme, améliorer la qualité, réduction de rebuts et le volume de la production dépend beaucoup plus de

¹ PIGANIOL (Claude), Techniques et Politiques d'Amélioration des Conditions du Travail, Edition Moderne, Paris, 1980, P11.

² ROUSTANG (Guy), Le Travail Autrement, Edition Bordas, 1982, P66.

rendement individuel de l'ouvrier et ce dernier dépend de l'intérêt portant à son travail qui peut lui éviter des grosses pertes de production.

Et l'amélioration des conditions de travail est devenue un élément compétitivité industrielle et sachant bien que ACT pourrait avoir un effet bénéfique sur le confort des travailleurs sans avoir un effet directe sur le rendement. Les travailleurs soumis à des mauvaises conditions de travail vont le faire payer très cher aux entreprises en exigeant des salaires très élevés ou bien par des comportements couteux.

Il y a lieu à signaler la durée hebdomadaire de travail entraine un accroissement de la productivité et que la qualité des produits s'améliore quand la durée du travail diminue. Les deux parties peuvent nouer une collaboration saine par un système de don partiel et de contre don, à chaque fois l'employeur augmente le salaire de ses travailleurs ses derniers offrirons une production très élevé¹.

Face aux problèmes sociaux posés par certaines catégories de salariés, l'élévation des taux d'activité féminine, et le malaise des cadres traduisent une transformation de la demande, l'enquête (allergie au travail) montre que les jeunes aspirent travaillant pour avoir un temps pour vivre, il souhaite une entreprise plus humaine, épanouissante et plus égalitaire et être utile pour la communauté. Et l'entreprise ne doit pas avoir le rendement financier comme un seul objectif, mais il faut satisfaire les besoins de l'homme et non pas l'incité à consommer d'avantage².

¹ AMADIEU (Jean-François), Organisation et Travail, Vuibert, Paris, 1993, P88.

² PIGANOIL (Claude), Op-Cite, P12.

Chapitre III :
**Les risques professionnels et
la prévention**

Préambule :

L'élaboration de toute politique de sécurité et santé au travail, ainsi que l'établissement de tout programme de préventions risques professionnels nécessite une connaissance approfondie du système déjà en place et des besoins tant au niveau national qu'au niveau de l'entreprise.

1. Les risques professionnels :

Depuis 1991, il existe une obligation légale pour l'employeur d'évaluer les risques professionnels réactivées en 2001 par le décret sur le « document unique », elle doit déboucher sur une meilleure prévention des accidents de travail et des maladies professionnelles.

Liés aux conditions générales de travail, les risques professionnels font peser sur les salariés. La menace d'une altération de leur santé qui peut se traduire par une maladie ou un accident. Il appartient à l'employeur de supprimer ou de réduire ces risques afin d'assurer la sécurité des salariés et de protéger leur santé physique et mentale. Pour ce faire, il doit prendre les mesures appropriées et les mettre en œuvre conformément aux principes généraux de prévention énumérés par le code de travail .compte tenu de la nature de l'activité exercée, il doit ainsi évaluer les risques professionnels, consigner les résultats dans un document unique et mettre en œuvre des actions de préventions. Il est également tenu à une obligation générale d'information et de formation à la sécurité.

1-1 La définition de risque :

Le risque s'agit d'introduire la notion de probabilité, il est maintenant assez largement considéré comme « un événement dommageable futur et de réalisation incertaine » ; autrement dit une conséquence néfaste est envisagée

pour quelqu'un ou quelque chose avec une probabilité plus ou moins grande de réalisation et une gravité variable des conséquences¹

1-2 La définition de risque professionnel :

Ils sont susceptibles d'entraîner des accidents de travail, maladies professionnelles, ou des atteintes plus insidieuses à l'équilibre de la santé.²

1-3 Les types de risques professionnels :

Il existe plusieurs risques professionnels dans l'entreprise, on peut les citer comme suit:

• Risque de chute de plain-pied :

C'est un risque de blessure causé par la chute de sol glissant, de sol inégal, passage étroit....etc., cette blessure peut résulter de la chute de la personne elle-même ou d'un objet, une partie d'une machine ou de mobilier.

• Risque de chute de hauteur :

Il est causé par la chute d'une personne avec différence de niveau, elle d'autant grave que la hauteur de la chute est grande.

• Risque lié à la circulation dans l'entreprise :

Il est résultant de heurt d'une personne par un véhicule (motocyclette, voiture, camion) de la collision de véhicule ou contre un obstacle au sein de l'entreprise.

¹ JULY (Jean Pierre), évaluer les risques professionnels, op. Cite, p14-15

² Ibid., p01

•Risque lié aux machines et aux outils :

Il est causé par l'action mécanique (coupure, perforation, entrainement...)d'une machine, d'une partie d'une machine, d'un outil portatif ou à main.

•Risque et nuisance lié au bruit :

Le bruit est une source d'inconfort, il entrave la communication orale, gêne l'exécution des tâches détectées,dans le cas d'exposition suer une longue période, il peut évoquer une surdité irréversible.

•Risque lié aux produits et aux déchets :

C'est un risque d'infection, d'intoxication, d'allergie, de brulure.....dans certaine condition il peut en résulter des maladies professionnelles.¹

•Risque d'incendie, d'exposition :

C'est le risque de brulure ou de blessure de personne consécutive a un incendie ou à une exposition, ils peuvent entrainer des dégâts matériels et même humaine très importantes.

•Risque lié à l'électricité :

C'est un risque de brulure ou d'électrocution consécutive à un contact avec un conducteur électrique ou une partie métallique sous tension ou avec deux conducteurs à des potentiels différents.

¹ Institut national de recherche et de sécurité, évaluation des risques professionnels, 2eme ED, INRS, paris, 2002, fichiers1-9.

•Risque lié à l'utilisation de l'écran :

C'est un risque de fatigue visuelle et de stress. Ce dernier est susceptible, par ailleurs, de provoquer des erreurs .dans certaines configurations de postes de travail, il peut y avoir un risque lié aux postures.

•Risque lié au manque de formation :

C'est un facteur de risque d'accident ou de maladie professionnelle, consécutif à la méconnaissance des bonnes pratiques de travail, des consignes de sécurité ou des règles de prévention.

•Risque routier :

C'est un risque d'accident de spéculation lie au déplacement d'un salariés réalisant une mission pour le compte de son entreprise (accident de mission) ou d'un trajet entre son domicile et son lieu de travail (accident de trajet).¹

2-La prévention contre les risques professionnels :

L'évaluation de la prévention des risques professionnels font partie des responsabilités de tous chefs d'entreprise

est l'étude de l'application de tout système, d'un ensemble de mesure de protection, de normes techniques, réglementaires et de sécurité ,avant l'arrivée de l'accident ,durant son déroulement et après la survenue de celui-ci .

¹Institut national de recherche et de sécurité, évaluation des risques professionnels, 2^{ème} édition, INRS, paris ,2002.

2-1 Le but de la prévention :

Est d'éviter les accidents, et d'une façon plus générale de lutter contre tout ce qui peut porter atteinte à la santé de l'homme par axé ou par défaut. Elle conduit à l'élaboration de mesure de sécurité collectives et individuelles et d'assurer le suivi des mesures.¹

2-2 La prévention des risques :

La prévention des risques professionnels c'est de réduire la probabilité d'occurrence de la situation de danger à l'origine du dommage.

D'après Sabrina AUDUBERTEAU et Karine GAVINO : « la prévention des risques professionnels est l'ensemble des actions anticipées destinées à maîtriser les risques d'accidents de travail ou de maladies professionnelles et à améliorer les conditions de travail par des solutions techniques, organisationnelles et humaines ».²

Alors la prévention des risques professionnels consiste à prendre les mesures nécessaires pour préserver la santé et la sécurité des travailleurs soit par la formation contre les risques , autrement dit ,la prévention désigne les façons de se protéger , ce que vous devez faire en cas d'accident ,et les substances dangereuses.

¹ ANSELME (Bruno) et ALBASINI (Françoise), op-cite, p118

² Sabrina AUDUBERTEAU et Karine GAVINO, la prévention des risques professionnels : hygiène et sécurité au travail, Collection « les diagnostics de l'emploi territorial » n.05 octobre 2003.

2-3 Principes généraux de prévention :

- Éviter les risques.
- Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements et des méthodes de travail et de production.
- Planifier la prévention en y intégrant dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation de travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influences des facteurs ambiants.
- Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle.
- Combattre les risques à la source.

2-4 les cinq principes pour une évaluation des risques professionnels réussie :

• Le principe d'engagement :

Le chef d'entreprise affiche sa volonté vis-à-vis des salariés de réaliser une évaluation des risques professionnels.

• Le principe d'adaptabilité :

Le chef d'entreprise utilise des outils adaptés à sa situation, l'évolution de son entreprise l'amène à réitérer la démarche produisant une évaluation la plus complète possible.

• Le principe d'autonomie :

Le chef d'entreprise s'organise pour être autonome dans la réalisation de l'évaluation des risques professionnels.

• Le principe de participation :

Le chef d'entreprise associe les salariés à l'évaluation des risques professionnels.

•Le principe de finalité :

L'évaluation des risques professionnels a pour but d'aider le chef d'entreprise à décider des actions de prévention appropriée.¹

Autre l'obligation de faire respecter les consignes de sécurité, l'employeur doit mettre en œuvre des actions de prévention appropriées, parmi lesquelles figurent l'information et la formation des salariés à la sécurité, imposé par le code de travail. L'employeur a également l'obligation de présenter au CHSCT, au moins une fois par ans, un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

3-Les organismes intervenant pour l'amélioration de la sécurité et de la santé au travail :

A- Le conseil national d'hygiène, de sécurité et de médecine du travail (CNHSMT) :

Le conseil est placé sous la tutelle du ministère du travail et de la sécurité sociale .il a été institué par **l'article 27 de la loi 88-07 du 26 janvier 1988** relative à l'hygiène, la sécurité et la médecine du travail, et par le décret exécutif **n°96-209**.

Il est constitué de représentants des organisations syndicales des travailleurs , de représentants des organisations professionnelles d'employeurs, de représentants des institutions et administrations publiques et des personnes désignées en fonction de leurs compétences en SST.ce conseil est chargé de participer à l'établissement des programme de prévention des

¹ Assurance Maladie, auto-évaluation des risques professionnels, A113.11/99, réimpression

risques professionnels et de procéder à l'évaluation de leur mise en œuvre , et d'autre part de contribuer à la définition des voies et moyens nécessaires à l'amélioration des conditions de travail ;le pouvoir de décision revient au gouvernement.

Le conseil est doté de quatre (04) commissions spécialisées :

- La commission chargée de l'organisation de la prévention des risques professionnels, de la formation et de l'information.

- La commission chargée de la prévention des risques chimiques, biologiques et ceux résultants des ambiances physiquesauxquels peuvent exposés les travailleurs.

- La commission chargée des risques physiques,mécaniques et électriques.

- La commission chargée de la médecine du travail et des maladies professionnelles.

B- La direction des relations du travail (DRT) :

La direction des relations du travail est chargée de la politique publique nationale de prévention sur les lieux de travail : préparation, élaboration et application de la règlementation en ce domaine.

L'action de la direction des relations du travail(DRT) est relayée sur le terrain la sous-direction des risques professionnels.

C-L'inspection du travail :

L'inspection du travail a pour mission la surveillance et le contrôle , ainsi que l'information et le conseil , pour tout ce qui concerne l'application des dispositions législatives et réglementaires relatives aux conditions de travail , à la santé et à la sécurité en milieu de travail , sont principalement assurées par l'inspection du travail.

D- La direction générale de la sécurité sociale (DGSS) :

La direction générale de la sécurité sociale a pour rôle de fixer les règles de tarification et les modalités de réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles. Elle participe, en liaison avec le ministère chargé du travail, à l'élaboration de la politique de prévention. Elle s'appuie au niveau national sur la caisse nationale des assurances sociales des travailleurs salariés (CNAS).

E- La caisse nationale des assurances sociales (CNAS) :

La caisse nationale des assurances sociales définit les mesures et les moyens à mettre en œuvre pour promouvoir la prévention des risques professionnels dans les entreprises.

Précisions qu'en matière de prévention des risques professionnels, la commission de prévention des risques professionnels arrête le programme d'action spécifique à la caisse nationale des assurances sociales et parmi les missions de la CNAS :

- Les recommandations pratiques de contrôles, d'assistance technique et de conseil aux entreprises pour la mise en œuvre de mesures de préventions adaptées.
- Un fond de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles est alimenté par une fraction des cotisations d'accidents du travail et des maladies professionnelles et supporte les dépenses pour la réalisation d'actions prévues par la commission de prévention des risques professionnels. **Articles 7 de décret n°97 du 11 novembre 1997.**¹

F-Institut national de la prévention des risques professionnels (INPRP) :

¹ Institut national de la prévention des risques professionnels, op-cite, p 27

La création de l'institut national de la prévention des risques professionnels est constituée par le **décret 2000-253 du 23 août 2000**, portant statut de l'établissement sus –dénommé.

Cet institut a été créé en remplacement de l'institut national d'hygiène et de sécurité dissous par le décret exécutif **n°98-266 du 29 août 1998**. Cet institut a pour mission d'un aide technique : études et recherches, formation en matière de prévention, assistance technique et documentaire, information (journaux, affiches, brochures, audiovisuels, site web).

L'institut est un établissement public à caractère industriel doté de la personnalité morale et de l'autonomie financière sous tutelle du ministère du travail et de la sécurité sociale.

La démarche de prévention, la gestion de la santé et de la sécurité au travail doit s'inscrire dans le système de management global de l'entreprise au même titre que les autres composantes de l'entreprise (personnel, finance, marketing, ventes, stratégies, équipements)

4-Les accidents de travail :

Sont considérés comme accidents de travail, quel que soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un

ou plusieurs employeurs ou chef d'entreprise¹. Les recherches ergonomiques montre qu'un accident n'est pas une cause unique, il est le résultat d'une mauvaise combinaison de nombreux facteurs tel que : la formation des salariés, conception de matériel et de l'environnement, information insuffisante des opérateurs sur la conception

4.1 Les causes d'accident de travail :

On trouve des facteurs affectifs comme les conditions émotionnelles qui contiennent l'attitude défectueuse, impulsivité, nervosité, anxiété qui sont considérés comme causes d'accident. il y'a également le manque de formation des nouveaux salariés, leur manque d'aptitude pour exercer telle fonction, le règlement de sécurité comme l'obligation de porter des chaussures de sécurité, casque et vêtements de protection et sans oublier l'indifférence de certain contre maitre à l'égard de la prévention des accidents et l'absence d'un responsable de sécurité au sein de l'entreprise.

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

Les glissades et les dangers de chute, faux pas.

L'utilisation mal à droite des outils.

Les manutentions qui sont liées en particulier aux charges lourdes.

Les facteurs physiques (bruit, chaleur) et les conditions de la vie (logement).

¹ANSELEM (Bruno) et ALBASINI(Françoise), op-cite, p 4

L'erreur humaine est considérée comme une première cause d'accident de travail.¹

4.2 les deux théories d'accident de travail :

a. théorie de causation d'accident :

Selon HEINRICH 1931, une blessure accidentelle résulte généralement d'une chaîne d'événements qui se produisent dans un ordre fixe logique et invariable dans le temps.

Les événements sont liés de sorte que chacun dépend de celui qui le précède et la cause de celui qui succède leur enchainement et comparer à celui d'une rangée de dominos mais debout de sorte que la chute de premier entraîne la chute en cascade de toute la rangée.

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

- L'hérédité et l'environnement social
- Les inaptitudes personnelles
- Les actions ou conditions dangereuses
- L'accident
- La blessure

b. théorie d'accident par action :

Lagerlöf 1976 ; présente un modèle d'accident orienté par l'action qui aborde l'étude de l'accident dans une perspective de système sociotechnique largement ouvert.

Elle considère en effet que l'individu puisse être tenu pour responsable de ses actes, on peut aborder le processus de décision individuelle sans tenir

¹ COTE Marcel, la gestion des ressources humaines, édGuérin, paris, 1975, p160-161.

compte des contraintes de système qui influencent ses choix et l'oblige parfois à prendre des risques.

Son modèle s'élabore donc autour des risques présents dans l'environnement physique-technique de travail (mode opératoire, machines, installations physique; produits manipulés....) de la conduite de l'individu dans une situation à risque et des systèmes de contrôle susceptible d'affecter le comportement de l'individu.¹

4.3 les types d'accident de travail :

Il existe deux types d'accidents de travail :

•Un Accident bénin :

Ce sont des accidents qui entraînent pas l'arrêt du travail et que le salarié n'est pas soumis aux soins médicaux dans l'entreprise et que c'est l'organisme de la sécurité qui prend en charge la victime c'est-à-dire que l'atteinte n'est pas grave et elle ne présente pas le danger au salarié (victime).²

•L'accident de trajet :

L'accident qui survient sur le trajet le plus direct entre le domicile et le lieu de travail (ou vice-versa).il est pris en charge à condition que le parcours n'ait pas été interrompu ou détourné pour un motif dicté par intérêt personnel et étranger aux nécessite essentielles de la vie courante ou indépendant du service.

¹JEAN –LUE Bernard et CLAUDE Lemoine, traite de psychologie de travail des organisations, éd Dunod, Paris, 2003, p47

² COLOBERT DE Marie, Guide de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapé ,édDunod ,paris ,2003,p6

Et quel que soit le type d'accident, le salarié doit être déclaré dans les 24h sauf les cas de forces majeures.

5 -Les maladies professionnelles :

Les maladies professionnelles résultent d'une exposition plus ou moins prolongée à des nuisances ou à un risque existant lors de l'exercice habituel de la profession par exemple, l'exposition répétée à un bruit industriel peut être à l'origine d'une surdité professionnelle irréversible.¹

Les nuisances professionnelles engendrant une atteinte à la santé ont de nombreuses origines : physiques, chimiques, biologiques.

De plus, on peut ajouter que la maladie professionnelle doit être distinguée de l'accident de travail, car elle est la conséquence directe, mais non durable, d'une exposition plus ou moins prolongée de travailleur. Elle peut s'observer dans un grand nombre de métiers appartenant à tous les secteurs d'activités.

Selon bull M et Castelet A (2004) le terme exposition habituelle ne peut être limitée à une notion de durée :

Il doit atteindre en termes de fréquence et à partir de moment où chaque semaine un salarié utilise un instrument de travail nuisible pendant les heures de travail, il convient de dire qu'il le fait habituellement.

Le terme habituel n'implique ni la permanence, ni la continuité et écart seulement l'aspect exceptionnel de l'action nuisible se trouvant d'une manière accidentelle.²

Les maladies professionnelles sont classées en trois groupes :

¹ A NSELEM (Bruno) et ALBASINI(Françoise) , op-cite,p4

² DOSOILLE H, Médecine **du travail et maladie professionnelle**, éd Flammarion médecine –science, paris, 1978, p36.

Groupe 01 : intoxication aiguës et chroniques.

Groupe 02 : infection microbienne.

Groupe 03 : maladie résultant d'ambiance ou d'attitude de travail.¹

5-1 Le médecin de travail :

Le médecin de travail est un service dont doivent bénéficier tous les salariés, il s'agit pour eux de rencontrer un médecin régulièrement afin qu'ils évaluent leurs états de santé et leurs conditions de travail.²

5-2 Le rôle de médecin de travail :

Selon le code de travail, le rôle de médecin de travail est exclusivement préventif, ainsi il doit éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. Dans les faits cela se traduit par :

- Le suivi médical des salariés :
- Des actions de préventions relatives aux maladies professionnelles et aux accidents de travail.
- L'amélioration des conditions de travail, d'hygiène et de sécurité.

Pour cela le médecin de travail doit :

- Etablir un plan d'activité annuel au milieu de travail.
- Prévoir des études et des visites inopinées sur les lieux de travail.
- Etablir un dossier médical pour chaque salarié.
- Préparer une fiche sur les risques professionnels et le personnel qui y sont exposés, qu'il remet au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.
- Fournir un rapport annuel aux représentants de personnel.

¹ GESTION Des ressources humaines, op-cite, p15-16

² <http://www.edition-tissot.fr/droit-travail/dictionnaire-droit-travail>

Le médecin de travail qui a un rôle exclusivement préventif, n'as pas pour mission de soigner ni de prescrire des médicaments et il ne délivre pas non plus des arrêts de travail, ses taches sont celles de médecin traitant de salariés, que le médecin de travail peut contacter si nécessaire. En revanche, il peut

- Pratiquer les vaccinations ayant un lien avec l'activité professionnelles.
- Il surveille la sante des salariés et d'éviter qu'elle ne se détériore de fait de travail.
- Il porte également attention aux conditions d'hygiènes d'un cote, et de l'autre cote le médecin de travail est le conseiller de l'employeur en matière d'hygiène, de condition de travail et de prévention

De manière générale la médecine de travail a pour but d'assurer la protection de la santé des travailleurs et de contribuer à une amélioration de leurs conditions de travail.

Pour que le médecin de travail exerce sa mission, il dispose de plus de moyens :

- Un temps de mission définit : permettre au médecin de constater le tiers de son temps, à des missions en milieu de travail.
- Des locaux aménagés et équipés.
- L'assistance d'une infirmière : le médecin peut être assisté par une ou plusieurs infirmières et une secrétaire médicale recrutée avec son accord.
- La participation aux réunions du CHSCT « comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ».
- Le bien accès au lieu de travail.
- Le bien accès aux documents.
- La possibilité de recourir à des personnes ou organismes extérieurs.

6-La législation Algérienne des accidents de travail :

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

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

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

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

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

Lois n°88-07 du 26 janvier 1988

Règles générales en matière d'hygiène et de sécurité au travail :

➤ Obligation de l'employeur d'assurer l'hygiène et la sécurité aux travailleurs.

➤ Protection de la santé des travailleurs ; partie intégrante de la politique nationale de santé.

¹ Cahier de la sécurité sociale, la réparation et la prévention des accidents de travail, centre familiale, ben Aknoun, Alger, 1978, p144.

² BELLOULA Tayeb, la réparation des accidents de travail et des maladies professionnels, édition DAHLAR, 1993, p80

Chapitre III : les risques professionnels et la prévention

- L'instruction, l'information et la formation relatives aux risques professionnels constituent une obligation pour l'employeur.
- Garantir le confort en matière d'aération, d'éclairage, de chauffage.
- Prévenir et protéger les travailleurs des risques pouvant engendrer des accidents ou des maladies professionnelles et de tout dommage causé à leurs santé.
- La médecine de travail est une obligation de l'organisme et à sa charge, elle s'exerce sur les lieux même du travail.
- Introduction de la notion de protection individuelle.
- En fonction de la fréquence et de la gravité des risques observés, des actions de formation particulières sont organisées pour les travailleurs concernés aux fins de prévention.¹

¹ DOCUMENT interne, hygiène, sécurité et environnement. (HSE)

Chapitre IV :
Présentation de l'organisme
d'accueil

Préambule :

Dans ce chapitre on va d'abord définir notre organisme d'accueil à savoir l'entreprise TEXALG – REMILA ensuite nous allons présenter notre échantillon de recherche.

1- Présentation de l'organisme d'accueil :

Depuis la libération des produits textiles en 1955, les industries textiles algérienne ont subi une conformation à une mutation profonde de leur environnement et une concurrence internationale et cela est dû à l'émergence de nouveaux concurrents issu des pays asiatique .l'entreprise ALFADITEX (ex –INDITEX) est l' une de ces entreprises nationales qui sont confrontées à plusieurs problèmes structurels : les machines, le cout élevé de coton et le manque de déchets textiles sur le territoire national. L'entreprise a été obligé de faire appel à des nouvelles matières premières comme :

Les fibres « noble », (polyptère, polypropène, acrylique) et de renouveler les appareils de production et cela pour continuer à exister et survivre à la concurrence.

L'entreprise ALFADITEX est constitué de plusieurs services, qui sont d'ordres : financiers, économiques, techniques et humains.

❖ HISTORIQUE DE L'ENTREPRISE TEXALG-UNIT E ALFADITEX :

L'algérienne des textiles (TEXALG) est société par action (SPA) au capital de 5.000.000.000 DA rattaché au holding des industries manufacturières .elle est passé par plusieurs mutations de l'économie nationale réalisé par l'entreprise mère SONITEX.

Le complexe est mis en fonction en 1982 par la société nationale des industries textiles (SONITEX), qui fut créé en 1966 par l'ordonnance N°66-218, puis après restructuration, le complexe dépend de l'entreprise INDITEX dont le siège est à M'SILA. En 1998 elle est instituée en filiale sous tutelle du groupe TEXMACO. A partir du 01/01/2012, elle est affiliée au groupe TEXALG-SPA appelé complexe industriel ALFADITEX.¹

❖ DONNEES GENERALES SUR L'UNITE ALFADITEX :

- **localisations :**

Le complexe « TEXALG SPA unité ALFADITEX » est sis en bordure de la RN 26 Remila commune de Fenaia dans la willaya de Bejaïa, c'est aussi là que se trouve son siège. Implanté sur une parcelle de terrain d'une superficie de (189829 m²), les terrains sont excédentaires et permettent des extensions.

L'entreprise dispose de deux autres parcelles de terrain :

- La première étant l'extension de l'usine sur laquelle sont implantés des logements de fonction (la base de vie de l'entreprise), cette parcelle a une superficie de (33 336 m²).

- La seconde sur laquelle est implanté une station de pompage de l'eau d'un forage dans le lit d'oued Soummam, cette parcelle a une superficie de (505 m²).

- **l'usine est délimitée :**

- Au nord par une piste carrossable et des terres agricoles (oliviers).
- Au sud par la route nationale n°26.
- A l'est par une piste carrossable et des terres agricoles (oliviers).
- A l'ouest par oued Remila.

¹ Document interne de l'entreprise.

- **Accessibilité du terrain :**

- Accessible aux poids lourds de plus 15 tonnes et moins 30 tonnes.
- En bordure de la route nationale n°26 allant de la route nationale N°05 vers Bejaïa et Jijel.
- A 35 Km de l'aéroport de Bejaïa.
- A 35km du port maritime et commercial de Bejaïa.

- **Effectif :**

L'usine emploie un effectif total estimé à 423 travailleurs dont 07 femmes et 416 hommes repartis dans les différentes catégories suivantes :

- Cadre : 45
- Agent de maîtrise : 62
- Agent d'exécution : 316

- ❖ **Statut juridique :**

L'algérienne des textiles par abréviation (EPE TAXALG spa) est une entreprise publique économique non affiliée, rattachée au portefeuille de la société de gestion de participation (industrie, manufacturières) créées par acte n°636 des actes administratifs de la direction des domaines de l'état de la wilaya d'Alger, une application de la résolution N°05/111 de conseil des participations de l'état du 03 mars 2011 relative au redressement et à la relance des entreprises publique de textile.

L'entreprise à absorber et fusionné, à partir du 01 janvier 2012 ,17 entreprise affiliées au groupe TAXMACO SPA.

❖ produits fabriqués :

TEXALG spa unité d'ALFADITEX fabrique plusieurs types de produits :

- Tapis –moquette aiguilletés.
- Ouate de diverses masses surfaciques.
- Molletons et serpillières.
- Feutre en diverses masses surfaciques.
- Coton nappé.
- Tissus d'ameublement.
- Tissus pour couverture.
- Tissus peluche.

❖ objectifs de TEXALG :

L'objectif essentiel de l'unité depuis sa création étant de satisfaire à la demande nationale en produits textiles et leurs dérivés. Mais actuellement le but de complexe est d'arriver à exister sur le marché, surtout avec la libéralisation des importations des produits textiles en 1955, elle cherche aussi à dégager une meilleure rentabilité et déterminer les produits fabriquer avec un rendement économique, certain et enfin assurer la réalisation des profils.

Le cadre pratique de l'étude

Chapitre V :
Analyse et interprétation des
résultats

Dans ce chapitre on va analyser l'ensemble des informations recueillies sur le terrain à travers des tableaux simple et des tableaux croisés, en vue d'interpréter les résultats de l'enquête et de déterminer la réalité des conditions de travail au sein de l'entreprise **TEXALG – REMILA** et les moyens qu'elle utilise pour prévenir les risques.

Nous allons d'abord dans ce qui suit présenté Les caractéristiques personnelles de la population étudiée :

Tableau n°01 : représentation de la population selon le sexe :

Sexe	Effectif	%
Homme	44	88
Femme	06	12
Total	50	100

Nous observons à travers le tableau n°01, que la catégorie la plus dominante est celle de sexe masculin avec un pourcentage de 88% de l'échantillon, or le sexe féminin ne dépasse pas les 12 % .cela s'explique par la nature de travail effectuée au TEXALG.

A partir de ces résultats , nous pouvons constater que le TEXALG favorise le sexe masculin sur le sexe féminin ,puisque les hommes sont plus disponible dans leurs travail comme ils sont prédisposés aux formations externes et les

déplacements en dehors des lieux de travail ce qui leur permet un engagement incessant tout en investissant dans leurs carrières professionnelles .alors que la femme de sa nature n'est pas capable d'exercer ce genre de travail à cause des divers empêchements tels que les congés de maternité , les charges familialesetc.

Autrement dit cela renvoie à la question de conciliation de temps entre la vie professionnelle et la vie privée.

Tableau n °02 : répartition des enquêtés selon l'âge :

Catégorie d'âge	effectif	%
[20-30ans [19	38
[30-40ans [06	12
[40-50ans [12	24
Plus de 50ans	13	26
Total	50	100

A partir de ce tableau, on constate que l'âge de notre population d'étude varie entre [-30ans] jusqu'à [+50ans] qui sont repartis comme suit :

Nous pouvons observer que la catégorie la plus dominante est celle âgée de [20-30] avec un taux de 38% ,suivie d'une équivalence entre deux catégories d'âge ,celle de [40-50 ans] avec un taux de 24% et celle de plus de 50ans avec un taux de 26% ,et la catégorie la plus minimale est celle âgée de [30-40 ans]avec 12%.

A partir de ces résultats, nous avons pu constater que cette répartition d'âge peut être expliquée par la politique de la gestion du personnel propre à l'entreprise

Tableau n°03 : répartition des enquêtés selon leur situation familiale :

Situation familiale	Effectif	%
Célibataire	22	44
Marié	28	56
total	50	100

Le tableau ci-dessus montre que la plupart des employés sont mariés avec un taux de 56% alors que les restes sont célibataires avec un taux 44%, cela exprime un taux élevé des familles survivant de cette entreprise.

Tableau n°04 : répartition des enquêtés selon l'ancienneté :

Ancienneté	Effectif	%
[1-5ans [22	44
[5-10ans [04	08
[10-20ans [05	10
Plus de 20 ans	19	38
Total	50	100

Selon ce tableau, nous pouvons constater que 44% des enquêtés ont une ancienneté de [1-5 ans], suivie de 38% avec une expérience de plus de 20 ans, tandis que 10% se place entre [10-20 ans], enfin nous observons un taux de 08% qui dispose d'une expérience de [05-10 ans].

Nous avons pu remarquer que le taux le plus élevé est celui de la catégorie qui est positionnée entre [1-5 ans] d'expérience, cela montre que les salariés de TEXALG disposent d'une expérience et une responsabilité exigée par la nature des tâches à accomplir ,ainsi ils ont la possibilité de s'adapter facilement au changement ,dont nous trouvons CADIN et LOIC qui parlent de

la rotation qui consiste à faire tourner le travailleur dans différents postes ce qui facilite leur adaptation aux changements.¹

Tableau n°05: répartition des enquêtés selon la catégorie socioprofessionnelle :

Catégorie socioprofessionnelle	Effectif	%
Cadre	10	20
Agent de maîtrise	15	30
Agent d'exécution	25	50
Total	50	100

Selon ce tableau on remarque que la majorité des enquêtés sont des agents d'exécution avec une fréquence de 25 et un taux de 50% suivie par des agents de maîtrise avec un taux de 30% puis la catégorie des cadres avec 20%.

A partir de ces données, nous avons pu déduire que les agents d'exécution sont plus exposés aux risques d'accidents de travail car ils exercent un travail manuel qui nécessite d'effort physique, par contre les agents de maîtrise et les

¹CADIN, LOIC et autres, Gestion des ressources humaines, Paris, 1997, p 124.

cadres sont moins touchés puisqu'ils exercent un travail administratif loin des ateliers et les risques.

Tableau n°06 : répartition des enquêtés selon leurs contrat de travail :

C T	Effectif	%
C.D.D	14	28
C.D.I	24	48
C.I.P	12	24
TOTAL	50	100

D'après les données de ce tableau ci-dessus on constate que la catégorie la plus dominante est celle de contrat à durée indéterminé (C.D.I) avec un taux de 48% suivie par la catégorie de contrat à durée déterminée (C.D.D) avec un taux de 28%, et un taux de 24% pour les salariés qui ont un contrat d'insertion professionnel(C.I.P)

1- Analyse et interprétation de la première hypothèse :

Tableau n° 07 : la corrélation entre le poste occupé et satisfaction des travailleurs par rapport aux moyens de travail :

Satisfaction	Oui		Non		Total	
	F	%	f	%	F	%
CSP						
Cadre	07	70	03	30	10	100
Agent de maîtrise	08	53,33	07	46,66	15	100
Agent d'exécution	19	76	06	24	25	100
Total	34	68	16	32	50	100

Selon ce tableau, nous pouvons remarquer qu'il y a un taux élevé de la part des travailleurs qui déclarent leurs satisfactions des moyens mis à leurs dispositions avec un taux de 68% contre 32% de ceux qui ne sont pas satisfait.

Pour ceux qui ont répondu par « oui » nous observons un taux de 70% des cadres, 53,33% des agents de maîtrise et 76% des agents d'exécution. Contrairement à ceux qui ont répondu par « non » nous avons obtenu les taux suivants : 46% des agents de maîtrise, 30% des cadres, et 24% des agents d'exécution.

A ce sujet nous pouvons dire que le TEXALG-REMILA met on disposition les moyens nécessaire pour permettre aux travailleurs d'exécuter leur taches dans des bonnes conditions matériels et humaines, mais cela ce n'est pas le cas pour tout les salariés de l'entreprise ,car les agents d'exécution et les agents de maitrise dénoncent de ne pas avoir vraiment tout les moyens nécessaires ,ce qui nous permettre de dire que l'entreprise doit augmenter l'effort pour équiper l'ensemble des salariés avec les moyens dont ils besoin, dans le même raisonnement PIGANIOL Claude dit que l'entreprise doit offrir des conditions de travail acceptables au mieux attrayantes pour ses salariés afin de garantir sa réussite et sa continuité.¹

¹ PIGANIOL Claude, technique et politique d'amélioration des conditions de travail, Edition moderne, paris, 1980, p11

Tableau n°08 : rapport entre la CSP et la nature des conditions de travail :

Nature des C T CSP	Difficiles		Assez difficiles		Pas de tout difficiles		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Cadre	01	10	03	30	06	60	10	100
Agent de maitrise	03	20	12	80	-	-	15	10
agent d'exécution	13	52	10	40	02	08	25	100
Total	17	34	25	50	08	16	50	100

A travers ce tableau, nous pouvons constater que la majorité des travailleurs déclarent que la nature des conditions de travail existant au sein de leur entreprise sont assez difficile avec un pourcentage de 50% dont 80% sont des agents de maitrise , 40% sont des agents d'exécution et 30% sont des cadres, suivie par un pourcentage de 34% de ceux qui voient qu'elles sont difficile ou nous trouvons un taux de 52% des agents d'exécution, 20% des agents de maitrise et 10% des cadres, en dernière position nous avons aperçu ceux qui jugent qu'ils travaillent dans des situations faciles et qui représente un taux de 16% dont 60% des cadres , 08% ont des agents d'exécution.

D'après ces déclarations, nous pouvons déduire que les conditions de travail au sein de l'entreprise TEXALG-REMILA sont assez difficiles et cela renvoie à la

nature des activités, dont les travailleurs doivent fournir beaucoup d'effort physique, ce qui peut même être dangereux pour leur santé physique et psychique. A cet effet, l'entreprise doit prendre en charge la question liés à l'amélioration des conditions de travail car elle garantit le bon fonctionnement de l'entreprise et contribue largement à assurer la pertinence des responsabilités qui leurs sont confiées, cela permet également de préparer et d'accompagner les évolutions.

Tableau n°09 : rapport entre la nature de poste et les conditions du travail :

Condition de travail CSP	Très bien traiter		Plutôt bien traiter		Totalemment négligés		Non réponses		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Cadre	04	40	05	50	01	10	-	-	10	100
Agent de maitrise	03	20	10	66,66	02	13,33	-	-	15	100
Agent d'exécution	05	20	16	64	03	12	01	04	25	100
Total	12	26	30	60	06	12	01	02	50	100

A travers ce tableau ci-dessus ,nous pouvons constater que la plupart des travailleurs affirment que les conditions existant au sein de leur entreprise sont plutôt bien traiter avec un pourcentage de 60% dont 64% d'eux sont des agents

Chapitre V : analyse et interprétation des résultats

de maîtrise, 64% ont des agents d'exécution et 50% ont des cadres, suivie par ceux qui les jugent très bien traités avec un pourcentage de 26%. Nous avons obtenu un taux de 40% des cadres, et une équivalence entre les agents de maîtrise et les agents d'exécution avec un taux de 20% enfin 12% pour les enquêtés qui dévoilent qu'ils sont totalement négligés dont 13,33% des agents de maîtrise, 12% des agents d'exécution et 10% pour les cadres. Nous pouvons remarquer aussi un taux de 02% des travailleurs qui n'ont pas répondu.

D'après ces résultats, nous pouvons dire que les travailleurs de TEXALG-REMILA considèrent que les conditions de leur entreprise sont plutôt bien traitées, surtout pour les agents de maîtrise et les agents d'exécutions, car ce sont eux qui sont plus touchés par les contraintes physiques et les plus exposés aux risques. Contrairement à la catégorie des cadres qui juge qu'ils sont bien traités par ce qu'ils est loin d'être exposée aux risques, ainsi que leur travail nécessite pas beaucoup d'efforts car c'est plus administratif.

Tableau n°10 : la corrélation entre les avis des salariés (garder ou changer de travail) et leurs années d'expérience.

Plus tard espérez-vous années d'expérience	Garder le travail		Changer le travail		Total	
	F	%	F	%	F	%
[1-5ans [18	81	04	18,18	22	100
[5 -10ans [03	75	01	25	04	100
[10 -20ans [03	60	02	40	05	100
Plus de 20 ans	18	94,73	01	5,26	19	100
Total	42	84	08	16	50	100

D'après le tableau ci-dessus on constate que la majorité des salariés avec un taux de 84% estiment de rester et garder leur poste de travail, dont 94,73% de la catégorie plus de 20 ans ,suivie par l'autrecatégorie [1-5 ans [avec un pourcentage de 81% et un taux de 75% pour la catégorie de [5-10 ans[.enfin un taux de 60% pour la catégorie de [10-20ans[.par contre 16% des salariés veulent changer leurs travail et joindre une autre entreprise, et parmi ceux qui veulent quitter on trouve la catégorie de [10-20ans [avec un taux de 40% suivie par la catégorie de [5-10 ans [avec un pourcentage de 25% et 18% pour la catégorie moins jeunes, suivie par la dernière catégorie celle de plus de 20 ans avec un pourcentage de 5,26%.

Suite à cette lecture, on conclut que l'entreprise arrive à satisfaire les exigences des ouvriers comme : salaire, sécurité, conditions matérielles.....etc. C'est pour cela les salariés de cette entreprise pensent pas a quitter leurs lieux de travail et joindre une autre entreprise.

2- Analyse et interprétations résultats de la deuxième hypothèse :

Tableau n°11 : répartition des enquêtés selon les accidents de travail :

Accident de travail	effectif	%
Oui	06	12
Non	44	88
Total	50	100

D'après les données de ce tableau, on constate que les travailleurs sont moins touchés par les accidents de travail, ce que les résultats de tableau ci-dessus le montre avec un taux de 12% et que la majorité des travailleurs ne sont pas touchés et cela avec un taux de 88%.

A cet effet ,nous pouvons justifier que les moyens mis à la disposition des salariés sont de plus en plus favorable ce qui est dû à une bonne politique de gestion du personnel .pour arriver à cette bonne politique ,l'entreprise à met des

Chapitre V : analyse et interprétation des résultats

règles à respecter comme l'usage des machines selon les recommandations de fabricant, l'information et la formation des travailleurs, les contrôles réguliers des arrêts d'urgenceetc.

Tableau n°12 : Rapport entre l'ancienneté et les risques professionnels :

Risque d'accident	Oui		non		Total	
	F	%	F	%	F	%
Ancienneté						
[1-5 ans [19	86,36	03	13,63	22	100
[5 -10 ans [02	50	02	75	04	100
[10 -20 ans [03	60	02	40	05	100
Plus de 20 ans	08	42,10	11	57,89	19	100
Total	32	64	18	36	50	100

Le tableau ci-dessus nous permet de voir clairement que la plupart des enquêtés affirment l'existence des risques d'accident au sein de leur entreprise avec un pourcentage de 64% dont 86,36% de [1 -5 ans[d'expérience, 60% de [10-20 ans[d'expérience, 50% de [5-10ans[d'ancienneté professionnelle, enfin 42,10% pour plus de 20 ans. face à ceux qui dévoilent un contre avis avec un taux de 36% ou on trouve 75% de [5-10 ans [d'expérience, 57% de plus de

Chapitre V : analyse et interprétation des résultats

20ans d'ancienneté,40% de [10-20 ans[d'expérience et enfin un taux de 13,63% de [1-5 ans[.

Nous avons pu constater d'après les réponses que l'avis qui affirment que les accidents de travail sont élevé renvoie aux nouveaux recrutés ,car ils ne maitrisent pas les taches et les outils de travail et cela peut engendrer des conséquences ,contrairement à ceux qui dévoilent qu'elles ne sont pas élevées cela peut s'expliquer par leur expérienceprofessionnelle, car le faite de travailler souvent dans le même poste aide le travailleur à connaitre tous les secrets professionnels et d'éviter de commettre des fautes qui permet l'apparition des accidents.

Donc, nous pouvons dire que l'ancienneté est l'un des facteurs qui conduisent à la diminution des taux des risques d'accident de travail.

Tableau n°13 : satisfaction par rapport aux mesures de sécurité :

Satisfaction	effectif	%
Oui	31	62
Non	19	38
Total	50	100

D'après ce tableau, on constate que la majorité des travailleurs déclarent leur satisfaction par rapport aux mesures de sécurité au sein de leur entreprise avec

Chapitre V : analyse et interprétation des résultats

un taux de 62%, alors qu'on trouve une minorité de 38% qui affirment leur insatisfaction.

Ceci explique que les responsables de l'entreprise prennent en charge les mesures de sécurité de leurs salariés.

Tableau n°14 : rapport entre la nature de poste et la formation sur les risques professionnels :

formation CSP	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
Cadre	8	80	2	20	10	100
Agent de maîtrise	10	66,66	5	33,33	15	100
Agent d'exécution	10	40	15	60	25	100
Total	28	56	22	44	50	100

Dans le tableau ci-dessus, on constate une fréquence un peu élevée pour les travailleurs qui bénéficient des formations avec un taux de 56% et un taux de 44% pour ceux qui ne bénéficient pas des formations.

On constate que la majorité des salariés qui bénéficient des formations sont des cadres et des agents de maîtrise avec un taux de 80% pour les cadres et 66,66% pour les agents de maîtrise, contrairement pour les agents d'exécution la majorité qui ne bénéficie pas de formations avec un taux de 40%

Chapitre V : analyse et interprétation des résultats

A partir de ces résultats, nous pouvons dire que les travailleurs qui bénéficient des formations s'expliquent par l'adaptation de l'entreprise aux différents changements technologiques et des nouvelles techniques de production afin d'entrer en compétition avec les concurrents, de l'autre côté, les non bénéficiaires des formations s'expliquent soit parce que les salariés sont nouvellement recrutés, soit les tâches exercées n'exigent pas une formation.

Tableau n°15 : rapport entre la nature de poste et l'existence d'une gestion préventive :

Prévention CSP	Oui		non		Non réponse		total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Cadre	07	70	03	30%	-	-	10	100
Agent de maîtrise	08	53,33	04	26,66	03	20	15	100
Agent d'exécution	15	60	06	24	04	16	25	100
Total	30	60	13	26	07	14	50	100

D'après le tableau ci-dessus qui traite la question liée à l'existence d'une gestion préventive, on trouve un pourcentage de 60% des travailleurs qui ont répondu par « oui » dont 70% d'eux sont des cadres, 60% sont des agents d'exécution et 53,33% sont des agents de maîtrise, contre 26% des enquêtés qui

ont répondu par « non » avec un taux de 30% annoncés par les cadres ,26,66% déclarés par les agents de maîtrise et 24% dévoilés par les agents d'exécution ,comme on remarque un taux de 14% pour les non réponses.

A partir de ces résultats ,nous pouvons dire que LE TEXALG-REMILA recoure à une gestion préventive afin d'éviter les risques d'accidents surtout lorsqu'il s'agit d'ancien matériel ,d'une façon plus générale de lutter contre tout ce qui peut porter atteinte à la santé de ses travailleurs .elle conduit également à l'élaboration des mesures de sécurité collectives et individuelles et d'assurer le suivi de ces mesures¹. Comme cela peut être expliqué par l'obligation de faire intégrer une gestion préventive dans chaque entreprise en vue de son déclaration dans le code de travail.

¹ ANSELEM(BRUNO) et ALBASINI(Françoise),les risques professionnels ,1^{er} édition ,Nathan ,1994,p118.

Tableau n°16 : rapport entre la nature de poste et les réclamations :

réclamations CSP	Oui		Non		total	
	F	%	F	%	F	%
Cadre	08	80	02	20	10	100
Agent de maitrise	11	73,33	02	26,66	15	100
Agent d'exécution	21	84	04	16	25	100
Total	40	80	10	20	50	100

Ce tableau nous montre que la majorité de notre population d'étude avec un taux de 80% nous déclarent qu'ils ont le droit de réclamer leurs problèmes et malaises, contre 20% de ceux qui annoncent un contre avis en disant qu'ils n'ont pas le droit de faire.

Pour ceux qui ont répondu par « oui » on a obtenu les résultats suivants :

84% des agents d'exécution, 73,33% des agents de maitrise, 80% sont des cadres. Contre ceux qui ont répondu par « non » nous trouvons 26,66% des agents de maitrise, 20% des cadres et enfin 16% des agents d'exécution.

Ces résultats nous confirment que l'entreprise est soumise à un règlement intérieur dont les salariés doivent le respecter et l'appliquer pour éviter

le sanctionne ment , en contrepartie ,elle laisse le champ à ces travailleurs de réclamer et d'exprimer leurs avis et leurs insatisfactions dont le but et de connaitre leurs manques afin d'assurer une meilleure gestion préventive pour lutter contre les risques et les maladies professionnelles ,ce qui revient positif aux besoins des aux travailleurs et à l'entreprise elle-même.

Tableau n°17 : la sensibilisation contre les risques professionnels :

Sensibilisation contre les risques	effectif	%
Oui	35	70
Non	15	30
Total	50	100

Les résultats de ce tableau montrent que la plupart de nos enquêtés confirme qu'ils sont sensibiliser contre les risques liées à leurs taches avec un taux de 70%,par contre 30% de notre échantillon disent que l'entreprise ne sensibilise jamais ses salariés.

D'après ces résultats on a pu constater que les salariés de l'entreprise TEXALG- REMILA sont sensibilisés par le travail de syndicat, discussion entre collègue, et les panneaux directionnels. Selon Jean Pierre Mouton « sensibiliser des communautés vise à instaurer un dialogue afin d'acquiescer à la fois leur confiance et de maintenir la crédibilité de l'industrie ». ¹

¹ Jean-Pierre MOUTON et Jack CHABOUD, la sécurité en entreprise, 1erEd, Edition Dunod, paris, 2003, p156.

3- Synthèse et résultats de la recherche :

Notre recherche a été motivée par des raisons, par les quelles on s'est intéressé particulièrement aux conditions et aux risque professionnelle, car cette dernière n'est pas une simple procédure, mais une question mise à l'ordre du jour.

De ce fait, on a choisi de travailler sur le thème les conditions de travail et la nature des risques professionnels au sein de l'entreprise de TEXALG-REMILA.

Et pour une bonne investigation de notre thème, on a choisi d'adopter une méthode quantitative dont le but d'analyser, mesuré et d'expliquer les données obtenue.

Cette méthode s'oriente par une technique d'investigation plus appropriée à savoir les questionnaires.

- **Hypothèse 01 :**

Notre première hypothèse qui porte sur « les conditions de travail qu'existent au sein de TEXALG-REMILA sont favorables est confirmée ».

Tout d'abord, les conditions de travail qu'existent au sein de TEXALG-REMILA sont favorables et satisfaisantes dans leurs totalités, car la majorité des interrogés expriment une certaine satisfaction vis-à-vis des conditions de travail dans lesquelles ils exercent leurs activités professionnelles.

Ainsi, d'après l'analyse des données collectés, nous avons constaté que la majorité des travailleurs jugent que ces conditions sont plutôt bien traiter, vue les contraintes physiques et l'exposition aux différents risques au sein de l'entreprise. Toutefois, une minorité suppose qu'elles sont très bien traiter, car elle est loin d'être touché par des risques professionnels.

De plus, concernant la nature des conditions de travail, nous avons synthétisé que la plupart des travailleurs affirment qu'elles sont souvent assez difficiles et parfois difficiles et cela renvoie à la nature de l'activité exercer qui demande de fournir beaucoup d'effort physique.

Ce qui aboutit enfin de compte à la confirmation de la première hypothèse qui stipule que : « les conditions de travail qu'existent au sein de **TEXALG-REMILA** sont favorables ».

- **Hypothèse 02 :**

A partir de l'analyse des données collectées, nous pouvons dire que la 2^{ème} hypothèse à savoir : « la formation en hygiène et en sécurité est le moyen le plus préventif pour réduire les risques et les maladies professionnelles » est confirmée.

Plus les conditions sont favorables moins qu'il y a des risques professionnels, cela peut être justifié par : les résultats constaté sur le taux des accidents et les risques est inférieur, cela explique que l'entreprise fait des efforts pour améliorer les conditions du travail pour faciliter l'exercice des tâches aux salariées.

En premier lieu, nous avons constaté que le taux des victimes par des accidents et les maladies professionnelles est inférieur ce qui prouve que la politique de la sécurité et d'amélioration des conditions de travail est bien prise en charge.

En deuxième lieu, nous avons pu déduire que l'ancienneté professionnelle est l'un des facteurs qui joue un rôle très important dans la diminution des taux des risques d'accident de travail, car le fait travailler longtemps dans le même poste aide le travailleur à connaître tous les secrets professionnels et d'éviter de commettre des fautes qui permettent l'apparition des accidents.

En dernier lieu, nous avons synthétisé que TEXALG-REMILA dispose d'une gestion préventive baser sur la formation et l'information des travailleurs afin d'éviter les risques d'accidents et de lutter contre tout ce qui peut porter atteinte à la sante de ses travailleurs. Toutes fois TEXALG-REMILA donne toute liberté aux employés d'exprimer leurs insuffisances et leurs insatisfactions comme elle laisse le champ ouvert pour la réclamation afin de détecter l'anomalie pour le bien géré (donner les meilleures solutions).

Enfin, nous avons pu arriver à confirmer notre deuxièmehypothèse qui intitule « la formation en hygiène et en sécurité est le moyen le plus préventif pour réduire les risques et les maladies professionnels ». Sans oublier, que les résultats atteints a travers notre recherche et notre analyse, ne peuvent pas être généralisés sur toutes les entreprise, car il s'agit d'un cas spécifique à la TEXALG-REMILA.

CONCLUSION

Conclusion :

Les conditions de travail et la prévention des risques professionnels apparaissent indispensable dans toutes les entreprises, elles sont en premier lieu des facteurs fondamentaux qui contribuent à la réalisation des objectifs de l'entreprise et de donner une satisfaction aux salariés.

Les conditions de travail reste et restera l'élément clé de gestion et on ne peut se contant de donner des signes de reconnaissance symbolique, mais l'entreprise doit reconnaître d'une façon concrète et d'apporter une attention particulière au niveau de l'amélioration des conditions de travail puisque elle présente une grande influence sur la motivation des salariés dans leurs travail.

A partir de notre recherche au sein de TEXALG-REMILA ,et si on réfère aux deux hypothèses et à la question de départ , nous pouvons dire que « les conditions de travail existant au sein de l'entreprise sont favorable » est confirmée, car l'amélioration des conditions de vie est l'une des préoccupations majeurs de cette dernière , comme elle a pris en considération que les mauvaises conditions coutent toujours chers .A cet effet l'employeur se trouve dans l'obligation de prendre en charge la question liée à l'amélioration des conditions de travail .

Pour ce qui est de la deuxièmehypothèse « la formation en hygiène et en sécurité est le moyen le plus préventif pour réduire les risques et les maladies professionnelles » nous pouvons dire qu'elle est aussi confirmée , car les responsable de l'entreprise TEXALG-REMILA adoptent une gestion préventif des risques professionnels capable de réduire les accidents de travail et les maladies professionnelles , ainsi qui répond aux attentes et aux aspirations des travailleurs , or que les salariés de TEXALG –REMILA

souffrent de certain problèmes et insatisfactions tel que le stress , fatigueEtc. qui due à nature de travail effectué.

La sécurité au travail est l'élément essentiel que chaque employeur doit assurer pour son employé, ainsi la prévention qui joue un rôle de la réduction des risques professionnels et plus précisément les accidents de travail, l'homme en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements et les méthodes de travail et de protection.

Cela veut dire que l'employeur doit assurer un environnement favorable pour les travailleurs afin qu'ils puissent effectuer leurs taches dans un climat adéquat qui va se répercuter positivement sur le rendement et la productivité au sein de l'entreprise.

Nous pouvons concluer on disant qu'il est absolument vitale pour une entreprise d'offrir des conditions acceptables et souhaitables, car la négligence de ce dernier engendre des conséquences néfastes sur le côté social et économique de l'entreprise.

L'amélioration des conditions de travail est une nécessité qui doit être conçue comme une stratégie indispensable dans le travail, et d'augmenter l'intérêt de ce dernier en visant l'amélioration de rendement des travailleurs qui veut dire des gains pour l'entreprise.

La liste bibliographique

Références Bibliographiques

I. Ouvrage :

1. AMADIEU (Jean-François), Organisation et Travail, Vuibert, Paris, 1993
2. ANGERS Maurice, Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines, Ed casbah, Alger, 1997.
3. AUDUBERTEAU Sabrina et GAVINO Karine, la prévention des risques professionnels : hygiène et sécurité au travail, Collection « les diagnostics de l'emploi territorial » n.05 octobre 2003.
4. BELLOULA Tayeb, la réparation des accidents de travail et des maladies professionnelles, édition DAHLAR, 1993.
5. BERNARD Froman Jean- Marc Gey Fabrice Bonnifet, Qualité sécurité-Environnement construire un système de management intégré, éd Afnor, 2002.
6. CADIN, LOIC et autres, Gestion des ressources humaines, Paris, 1997.
7. CITEAU Jean Pierre, Gestion des ressources humaines (principes généraux et cas pratiques), 2^{ème} édition, Armand colin, paris, 1997, p132.
8. CITEAU Jean –Pierre, gestion des ressources humaines, 4eme édition, Dalloz, paris, 2002.
9. CLAUDE Louche, Introduction à la psychologie de travail et des organisations, éd Armand Colin, paris, 2007.
10. COLOBERT DE Marie, Guide de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés, éd Dunod, paris, 2003.

Références Bibliographiques

11. COTE Marcel, la gestion des ressources humaines, éd Guérin, Paris, 1975.
12. CORREAD Isabelle, ANAYA Patrick et BRUN Patrick, sécurité, hygiène et risques professionnels, édition Dunod, Paris CLAUDE, 2001.
13. DOSOILLE H, Médecine du travail et maladie professionnelle, éd Flammarion médecine –science, paris, 1978.
14. GALLAC Michel et VOLLOFT Serge, les conditions de travail, édition la découverte, paris, 2000.
15. GRAWITZ Madeleine, lexique des sciences sociales, 7^{ème} ed, Dalloz, paris, 2000.
16. GRAWITZ Madeleine, méthodes des sciences sociales, 11^{ème} Ed, Dalloz, paris, 2002.
17. JEAN –LUE Bernard et Lemoine, traité de psychologie de travail et des organisations, éd Dunod, Paris, 2003.
18. JULY (Jean Pierre), évaluer les risques professionnels, AFNOR, France ,2003.
19. LOUBET, DELBAYLE (Jean Louis), initiation aux méthodes des sciences sociales, Ed l’Harmattan, paris, 2000.
20. MOUTON Jean-Pierre et CHABOUD Jack, la sécurité en entreprise, 1^e Ed, Edition Dunod, paris, 2003.
21. MARIEM-(Noel) et autre, les conditions de travail, entreprise moderne d’édition, 1982.
22. MUNOZ (George), l’accident de travail, les purs, 2002.
23. M. Decoster, sociologie de travail et RH, 3^{ème} édition, Belgique, 1999.

Références Bibliographiques

24. NICHIA Margossian, guide pratique des risques professionnels, Édition, paris, 2003.
25. Peretti Jean Marie, gestion des ressources humaines, 11^{ème} édition, Vuibert, paris, 2003-2004.
26. PIERRE Catalina Marie –Claire Roure –Mariotti, médecine et risque au travail, Edition Masson, paris, 2002.
27. PIGANIOL (Claude), Techniques et Politiques d'Amélioration des Conditions du Travail, Edition Moderne, Paris, 1980, P11, 12,18.
28. Plane Jean Michel, Théories des organisations, 2ed, Durand, Paris, 2000.
29. ROUSTANG (Guy), Le travail autrement, édition Bourdas, 1982.
30. AUDUBERTEAU Sabrina et GAVINO Karine, la prévention des risques professionnels : hygiène et sécurité au travail, Collection « les diagnostics de l'emploi territorial » n.05 octobre 2003.
31. Véronique de Keyser et autres, Analyser les conditions du travail, les éditions entreprise moderne, Paris, 1982.
32. WILLIAM DAB et Danielle SALOMON, agir face aux risques sanitaires, édition PUF, paris, 2013.

Références Bibliographiques

II. Webographie :

1. <http://www.sante>
2. <http://www.travail.gov.fr/etude-recherche-statistique/organisation>
3. <http://www.edition-tissot.fr/droit-travail/dictionnaire-droit-travail>

III. Dictionnaires :

1. BOUDON (Raymond) et autres, dictionnaire de sociologie, édition Bord, canada, 1994.
2. FERROL Gilles AUCHE Philippe, DUPREZ Jean-Marie et autre, Dictionnaire de sociologie, Armand coulin, paris ,2001
3. GRAWITZ Madeleine, lexique des sciences sociales, 7^{eme}ed , Dalloz, paris,2000.
4. MANE (Henri), dictionnaire de gestion vocabulaire, concept et outils, Ed Economica, 1998.
5. PERETTI(Jean-Marie), Dictionnaire des ressources humaines, Ed verbert.

Références Bibliographiques

IV. Rapports et Articles de revues:

1. Assurance Maladie, auto-évaluation des risques professionnels, A113.11/99, réimpression.
2. Cahier de la sécurité sociale, la réparation et la prévention des accidents de travail, centre familiale, ben Aknoun, Alger, 1978.
3. Institut national de recherche et de sécurité, évaluation des risques professionnels, 2eme ED, INRS, paris, 2002, fichiers 1-9.
4. MOREAU. R, l'émergence organisationnelle : le cas des entreprises de nouvelle technologie, thèse de Doctorat, France, université de Nantes, octobre, 2004.
5. Séminaire de DEKAYSER Véronique et Autre, Analyser les conditions de travail, (connaissance de problème), les éditions ESF, 1982.
6. Séminaire d'information sur le thème « la sécurité des salariés : une valeur ajoutée pour l'entreprise », communication relative au cadre réglementaire concernant la prévention des risques professionnels en Algérie, direction des relations de travail, Hôtel Sofitel, 15 décembre 2008.
7. Sécurité professionnelle, Microsoft encarta, 2009.
8. DOCUMENT interne, hygiène, sécurité et environnement
9. SYNDICAT.MICROSOFT-encarta-2009[DVD].Microsoft Corporation, 2008.

Annexe

Université Abderrahmane Mira –Bejaia

Faculté des sciences humaines et sociales

Département des sciences sociales

Questionnaire de recherche adressé aux employés de l'entreprise

A partir de votre collaboration, dans le cadre d'élaboration de notre mémoire de fin de cycle **MASTER II « sociologie de travail et des ressources humaines »**, nous essayons de rassembler quelques informations qui nous aideront à répondre à notre problématique de recherche à savoir « **LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET LA NATURE DES RISQUES PROFESSIONNELS** » au sein de l'entreprise **TEXALG SPA Unité de ALFADITEX REMILA**.

Acet effet, nous vous prions de bien vouloir répondre aux questions que comporte ce questionnaire.

Sachez bien que vos réponses sont personnelles et qu'il n'y a pas de bonnes ou mauvaises réponse, cela dépend de vous, de votre vécu et de votre expérience.

Nous vous serions reconnaissants de bien vouloir répondre à ce questionnaire dont l'anonymat est garanti, et qui sera juste pour un usage strictement scientifique.

Préparé par :

DJOUADI Abderrahmane

ABDELADIM Dalil

I. Les données personnelles :

- 1- Sexe : masculin Féminin
- 2- Âge :
- a. Moins de 30 ans b. De [30 à 40 ans [
- c. De [40 à 50 ans [d. Plus de 50 ans
- 3- Situation matrimoniale :
- a. Célibataire b. Marié c. Divorcé d. Veuf
- 4- Ancienneté :
- a. De [1 à 5 ans [b. De [5 à 10 ans [
- c. De [10 à 20 ans [c. Plus de 20 ans
- 5- Statut :
- a. Cadre b. Agent de maîtrise
- c. Agent d'exécution
- 6- Votre type de contrat :
- a. C.D.D b. C.D.I c. C.I.P

II. Réalité des conditions de travail à l'intérieur de l'entreprise :

- 7- Êtes-vous satisfait par rapport aux conditions générales de travail au sein de votre entreprise ?(Climat)
- a. Oui b. Non
- Si c'est non, votre insatisfaction est du à.....
-
- 8- Quotidiennement, vous travaillez :
- a. Surface (8H jours) b. Équipe (3/8jours)
- 9- Les conditions de votre entreprise sont-elles :
- a. difficile b. assez difficile
- c. pas de tout difficile
- 10- A votre avis, les conditions liées à la santé sont :
- a. très bien traiter b. Plutôt bien traiter
- c. totalement négligés

11- Est-ce-que l'entreprise met à votre disposition des programmes de formation à l'arrivée des nouvelles machines ?

a. Oui

b. Non

12- Etes-vous satisfait de votre poste de travail ?

a. Oui

b. Non

13- Avez-vous déjà pensé à quitter cette entreprise à cause des conditions de sécurité ?

a. Oui

b. Non

Si c'est oui, pourquoi ?.....

.....

14- Votre entreprise met-elle à votre disposition des avantages sociaux ?

a. Oui

b. Non

Si c'est oui, les quels :

a. Restauration

b. Transport

c. Des primes

c. Formation

e. autres

III. Les risques professionnels :

15- Votre travail exige-t-il des moyens de protections ?

a. Oui b. Non

16- Avez-vous un poste de travail fixe au sein de l'entreprise ?

a. Oui b. Non

17- Etes-vous satisfaits des mesures de sécurité dans votre entreprise ?

a. Oui b. Non

Dites pourquoi ?.....

18- Est-ce que vous êtes informé des risques de votre poste ?

a. Oui b. Non

Comment ?

a. discussions entre collègues b. Sensibilisation de l'entreprise

c. travail de syndicat d. inspection de travail

e. autres

19- Respectiez-vous les consignes de sécurité et le règlement intérieur ?

a. Oui b. Non

20- Êtes-vous déjà une victime d'un accident de travail ?

a. Oui b. Non

21- Avez-vous des problèmes de santé liées aux conditions de travail défavorables ?

a. Oui b. Non

Les quelles :

a. Bruit excessif b. Chaleur excessif

c. Problème d'éclairage d. Produit chimique

e. La pénibilité de la tâche f. autres

22- Existe-t-il des observateurs qui se chargent de suivi des risques professionnels au sein de l'entreprise ?

a. Oui b. Non

23- Y a-t-il des une gestion préventive des risques professionnels dans votre entreprise ?

a. Oui b. Non

24- Votre entreprise dispose-t-elle des sauveteurs et de secouristes ?

a. Oui b. Non

25- Avez-vous des solutions pour améliorer vos conditions de travail en matière de sécurité dans votre entreprise ?

a. Oui

b. Non

Si c'est oui, dites les

quelles :.....

.....
.....

26- Pensez-vous que dans la situation actuelle, vos solutions seraient-elles prises en compte par votre supérieur ?

a. Oui

b. Non

Si

c'est

non,

pourquoi ?.....

.....
.....

27- Souhaitez-vous apporter un commentaire ou faire une observation sur les risques de travail ou/et votre situation dans l'entreprise ?

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

Organigramme de l'unité TEXALG spa :

