

Université A/Mira de Bejaïa
Faculté des Sciences Humaines et Sociales
Département des Sciences Sociales

Mémoire de fin de cycle

*En vue d'obtention du diplôme de master
En sociologie de travail et des ressources humaines*

Thème :

*Les conditions de travail et la nature des risques
professionnels
Cas pratique : les moulins de la Soummam de Sidi
Aich*

Réalisé par :

- ✓ GUEHILIZ Djillali
- ✓ HADJEFI Sofiane

Encadré par :

Mr : BESSAI

- Session juin 2014 -

Remerciement

Nous tenons à remercier :

- ✓ Le Dieu pour le courage, la patience et la volonté qui nous ont été utiles tout au long de notre parcours,
- ✓ Nos très chers parents qui nous ont soutenus toute la durée de nos études,
- ✓ Notre encadreur Mr BESSAI Rachid pour sa disponibilité,
- ✓ Tous nos enseignants auxquels on témoigne notre reconnaissance pour leur contribution à notre formation,
- ✓ L'ensemble du personnel des « Moulins de la Soummam de Sidi Aich » 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,

A toutes ces personnes, sincèrement, Merci.

DÉDICACES

JE DÉDIE CE TRAVAIL:

A MES TRÈS CHERS PARENTS,

AINSI QUE TOUTE MA FAMILLE SANS OUBLIER TOUS MES AMIS
SURTOUT OUARDA.D, MES ENSEIGNANTS DU PRIMAIRE JUSQU'À
L'UNIVERSITÉ ET TOUS LES GENS QUE JE CONNAIS ET CE QUI ME
CONNAISSENT.

DJILLALI.

DÉDICACES

JE DÉDIE CE MODESTE TRAVAIL À :

- ✓ **MES CHERS PARENTS QUI M'ONT APPRIS LE COURAGE ET LA PATIENCE**
- ✓ **MES ADORABLES ET MEILLEURS FRÈRES ET SŒURS**
- ✓ **TOUS MES CHERS AMIS SANS EXCEPTION**
- ✓ **MON FRÈRE ET BINÔME DJILLALI AINSI QUE SA FAMILLE**
- ✓ **MES COLLÈGUES ET CAMARADES DE GROUPE**
- ✓ **ET À TOUS LES GENS QUI ME CONNAISSENT.**

H. SOFLANE

Sommaire

Introduction

Chapitre I : cadre méthodologique de la recherche

1. Les raisons du choix de thème.....	1
2. L'objectif de la recherche.....	1
3. Problématique.....	2
4. Les hypothèses.....	5
5. La définition des concepts.....	5
6. Méthodes et techniques utilisées.....	8
7. L'échantillonnage.....	11
8. Les difficultés rencontrées.....	11

Chapitre II : les conditions du travail

1. Les conditions du travail.....	12
2. Aperçu historique des conditions du travail.....	12
3. Approches théoriques.....	13
3.1. Harold Maslow (1908-1970).....	13
3.2. Frédéric Herzberg (1923-2000).....	14
4. Les directions des conditions du travail.....	14
4.1. L'ergonomie.....	14
4.2. L'organisation du travail.....	17
4.3. La sécurité.....	18
4.4. La santé.....	19
5. Les types des conditions du travail.....	20
6. Les organismes intervenants dans l'amélioration des conditions du travail.....	21
6.1. Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions du travail.....	21
6.2. Agence nationale pour l'amélioration des conditions du travail...	22
6.3. La commission d'hygiène, de sécurité et des conditions du travail.....	23
6.4. Inspection du travail.....	23
6.5. Le syndicat.....	24

Chapitre III : les risques et les accidents professionnels

1. Les risques professionnels.....	25
1.1. La définition des risques.....	25
1.2. La définition des risques professionnels.....	25
1.3. Les types des risques professionnels.....	26
2. Les deux théories d'accident du travail.....	27
3. La maladie professionnelle.....	29
4. Des principes pour une politique de sécurité et des conditions du travail.....	30
5. Types d'accidents du travail.....	31
6. Les conséquences des accidents du travail.....	32
7. La législation algérienne des accidents du travail.....	32
8. Les maladies professionnelles.....	33
9. La prévention contre les risques professionnels.....	35
10. Le programme annuel de prévention des risques.....	38

Chapitre IV : l'enquête de terrain

1. Présentation de l'entreprise d'accueil.....	39
2. Interprétation des résultats.....	42
a. Les caractéristiques de la population enquêtées.....	42
b. Interprétation des résultats de la première hypothèse.....	45
c. Interprétation des résultats de la deuxième hypothèse.....	52
3. Synthèse et résultats de la recherche.....	60
Conclusion	
Liste bibliographique	
Annexes	

La liste des tableaux :

Numéro de tableau	Titre de tableau	page
01	répartition des enquêtés selon leur sexe	42
02	répartition des enquêtés selon leur âge	43
03	répartition des enquêtés selon la Catégorie socioprofessionnelle	44
04	la corrélation entre le poste occupé et la satisfaction des travailleurs par rapport aux moyens de travail	45
05	La relation entre le poste occupé et l'évaluation des conditions de travail	46
06	Le rapport entre le sexe et les conditions liées à la santé	47
07	Le rapport entre le CSP et la satisfaction par rapport aux conditions matérielles	49
08	Le rapport entre le sexe et la satisfaction par rapport aux conditions de propreté et d'hygiène	50
09	Le rapport entre le sexe et l'utilisation des équipements de protection	51
10	la répartition des enquêtés selon les accidents de travail	52
11	Le rapport entre l'âge et les accidents de travail	53
12	l'existence d'un centre médical	54
13	Le rapport entre la nature de poste et les problèmes d'hygiènes	55
14	Le rapport entre la nature de poste et les horaires atypique	56
15	Le rapport entre la nature de poste et la formation sur les risques professionnelle	57
16	Le rapport entre le CSP et le roulement sur les postes	58
17	Le rapport entre la nature de poste et les réclamations	59

La liste des abréviations :

Abréviation	Sens
SPA	Société Par Action
CSP	Catégorie Socioprofessionnel
ANACT	Agence National pour l'Amélioration des Conditions de Travail
CHSCT	Comité d'Hygiène de Sécurité des Conditions de Travail
AT	Accidents de Travail
GRH	Gestion des Ressources Humaines
OIT	Organisation International de Travail
PIACT	Programme International pour l'Amélioration des Condition de Travail
CT	Condition de Travail
CNAS	Caisse National des Assurances Sociales
UPC	Unité de Production et Commercialisation

Introduction

INTRODUCTION

L'entreprise joue un rôle principal dans le développement de l'économie d'un pays, elle constitue un levier économique et social, ce qui a suscité beaucoup d'importance de la part des chercheurs de différentes disciplines (économie, psychologie, sociologie...etc.).

L'entreprise et une organisation économique, elle est constituée d'un ensemble de salariés qui effectuent un travail, les salariés jouent un rôle fondamental au sein de l'entreprise ou ils s'exposent aux différents risques (maladies professionnelles, accidents ...etc.)

La tâche habituelle d'une activité professionnelle peut provoquer des risques d'ordre physique ou d'ordre biologique ou chimique qui se transforme à des maladies et tous ces effets relatifs aux mauvaises conditions dont l'homme travaille, la mauvaise conception des machines, et surtout de défaut d'organisation générale du travail et le manque de formation technique des salariés.

Une organisation est le milieu social dont le but est de produire des biens et les services, en s'appuyant sur la coordination des individus et des groupes qui le constituent. Cette production est le résultat d'un travail collectif de la part des travailleurs.

Dans un cadre de division, le travailleur se trouve sous l'autorité des responsables et soumis aux exigences de l'environnement dans lequel il investit toutes ses forces, dans l'espérance de réaliser ses objectifs personnels et collectifs, mais il s'est confronté à des mauvaises conditions, et les supérieurs doivent prendre en considération ces contraintes qui influent directement sur le bien-être et la santé des travailleurs, qui engendre une réduction de son rendement.

Les conditions de travail sont envisagés comme des dysfonctionnements sociaux enregistrés par les unités productives car à chaque fois le travail est monotone, répétitif, parcellaire, les risques augmentent, en conséquence, l'atteinte des maladies professionnelles.

De cela, on considère que les conditions de travail se manifestent à travers leurs conséquences, qui ne touchent pas seulement à ceux qui les subissent mais également à l'ensemble de l'organisation.

INTRODUCTION

Suite à cette situation réelle de travail, certaines entreprises pourraient accroître leurs performances en améliorant leurs conditions de travail, en évitant ainsi des erreurs, gaspillages, et défauts de qualité.

Pour cette amélioration des conditions de travail et une réduction des risques, l'employeur doit veiller à l'adaptation des mesures de prévention qui visent un ensemble cohérent qui intègre la technique, l'organisation de travail, les relations sociales et tendra à l'amélioration de la situation existante.

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 personnes¹. Car ils sont plus 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 protégés par les lois sur la sécurité et la santé et un grand nombre de petites et moyennes entreprises évoluent dans le secteur informel où elles échappent aux services officiels de sécurité et de santé ou d'inspection.

A cet effet, l'amélioration des conditions de vie au travail est devenue l'une des premières préoccupations de l'entreprise et qui doit être conçue comme une stratégie sociale progressive dont l'objectif est de réduire la fatigue et les nuisances, d'augmenter l'intérêt au travail, les qualifications et les occasions d'épanouissement personnels².

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.

La cause principale qui nous a poussé à traiter ce thème, il est vraiment riche et intéressant et c'est un phénomène fréquent et qui est négligé dans certaines entreprises et pour mieux expliquer notre étude, donc notre problématique porte alors sur les conditions de travail et les risques professionnelle en Algérie dans la wilaya de Bejaïa, cas :*LES MOULINS DE LA SOUMMAM/SPA, SIDI AICH*.

A cet effet, nous avons dressé avant tous un cadre méthodologique

¹ CITEAU Jean-Pierre, *Gestion des ressources humaines*. 4eme édition, Dalloz, Paris, 2002, P168

² PIGANIOL, Claude, *techniques et politiques d'amélioration des conditions de travail*, édition Entreprise moderne, Paris, 1980, P18

INTRODUCTION

Pour notre recherche et nous avons structuré notre travail en quatre chapitres.

Dans le premier chapitre nous présenterons le cadre méthodologique notre recherche, les raisons qui sont derrière le choix du thème, l'objectif de notre recherche, la problématique, les hypothèses, les définitions des concepts clés, la méthode et la technique utilisées pour le recueillement des informations et l'analyse de ces dernières, ainsi que la présentation de la population d'enquête. A la fin de ce chapitre nous présenterons les difficultés rencontrées lors de l'enquête sur le terrain.

Le deuxième chapitre sur les conditions de travail avec un développement et des définitions déjà vu.

Le troisième chapitre sur les risques que les salariés affrontent au sein de l'entreprise.

Le dernier chapitre où nous allons terminer notre recherche par les résultats de l'enquête sur le terrain et présentés dans une conclusion, ensuite la liste bibliographique et les annexes.

Chapitre I

Cadre méthodologique de la recherche

1. Les raisons du choix de thème :

Nous portons l'intérêt de mener une recherche sur les conditions de travail et les risques professionnels pour des raisons sous -dessous :

1.1. Les raisons subjectives

- Mener une étude sur les conditions de travail et la nature des risques Professionnelles, Ce qui nous permettra d'acquérir des connaissances pour que nous puissions créer notre propre entreprise dans l'avenir.
- Dans le cas échéant, nous aurons peut-être une chance de travailler dans une entreprise comme un responsable ; ce qui nous permettra de connaître les conditions de travail nécessaires pour exercice les taches.

1.2. Les raisons objectives

- Le manque d'études sur ce phénomène dans notre région, nous a poussés à travailler sur les conditions de travail et la nature des risques Professionnelles
- Apporter un plus sur l'étude du phénomène les conditions de travail et la nature des risques Professionnelles en Algérie.
- Décrire le côté positif et négatif de la vie professionnelle des travailleurs.

2. L'objectif de la recherche

- L'objectif de notre recherche est de : décrire la nature des risques professionnelles, et les conditions de travail dans l'entreprise.
- Démontrer la réalité des conditions de travail existant au sein des entreprises algérienne, (*le cas d'MOULINS DE LA SOUMMAM/SPA, SIDI AICH*)

3. Problématique

En tant qu'appareil économique et technique de production, l'entreprise s'efforce sans cesse d'adopter l'ensemble humain qui la constitue aux contraintes d'organisation qu'impose la nécessité d'optimisation de ses ressources, mais également aux pressions d'un environnement de plus en plus changeant et imprévisible du fait de progrès technologique¹

Or, la conception récente donnée à l'entreprise résulte d'un passage qui remonte aux origines d'un ancien paradigme cantonné à une vision simple réductrice de l'aspect économique et matériel de l'entreprise, vers un paradigme accompagné d'une dimension nouvelle de l'entreprise qui est la dimension humaine.

L'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 collectives²

Ce nouveau paradigme qui consiste à voir de l'entreprise comme étant un lieu secondaire de socialisation et de confrontation de 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.

Les moyens matériels et humains, et la négligence de l'un de ces éléments conduit à un dysfonctionnement et à la non réalisation des objectifs de l'organisme ; En effet les conditions par lesquelles les ouvriers ont été misérables dans le temps et dans l'espace car le travail présente un univers dangereux pour l'intégration physique et moral des personnes³

Selon toujours CITEAU ; pour améliorer les conditions de travail ne sont pas considérées 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 nouvelles technologies. A travers cette évolution plus

¹FLORENCE. O et autres, Les mondes sociaux de l'entreprise. Penser le développement des organisations, Édition la Découverte, Paris, 2007, P. 217.

²MOREAU. R, l'émergence organisationnelle : Le cas des entreprises de nouvelle technologie, thèse de Doctorat, France, Université de Nantes, Octobre 2004, P. 332.

³Jean Pierre Citeau, G.R.H, 4eme édition Dalloz, 2002, P168.

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 souplesse de l'appareil productif, et celle des effets sur le (bien être) des salariés¹

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 meilleure protection des salariés contre les risques d'accident de travail car ce dernier est le facteur qui démontre que le salarié vit 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 meilleure prévention.

Les accidents de travail et les maladies professionnelles à partir des années 70 au niveau national se manifesté dans des nombreuses déclarations des accidents enregistrés dans la présentation de l'ensemble des éléments chiffrés de différentes tableau statistiques. Dans les années 70 et 90 on y observé une certaine augmentation des accidents de travail, un taux de (70,85%) en 1978 et taux de (100,10%) en 1987, qui est dus à l'élargissement du champ d'activité et à la création des nouvelles entreprises, et les résultats observer que taux de (100,10%) en 1987 a diminué dans les année 90 et notamment les autres derniers années .

Ajoutant aussi que Traditionnellement le, travail est considéré dans la théorie économique comme un facteur de production. Il intervient comme le capital ou les matières premières dans le processus de création des biens et des services, et représente une ressource pour l'entreprise.

Le salarié qui est la personne qui exerce une activité professionnelle sous la direction, le contrôle et l'autorité de son employeur perçoit en échange une rémunération, quels qu'en soient montant et la nature.

A cet effet nous allons tenter aussi de décrire et de crier un autre phénomène (les conditions de travail au sien de l'entreprise), pour savoir si on peut arriver à une relation entre les deux phénomènes.

Parlant la sécurité au travail constitue un des principaux leviers de progression dans le cadre de la prévention des risques professionnels et un

¹ Jean Pierre Citeau, G.R.H, 2eme édition Armand Coulin, paris1994, P167

moyen essentiel préservé la santé 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, 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.

L'organisation internationale de travail (OIT 1969) qui a mis en place les premières conventions internationales sur la sécurité du travail, a lancé en 1976 un programme international pour l'amélioration des conditions et le milieu de travail (PIACT). Selon les chiffres publiés en 2009, se sont environ 2,3 million de personnes qui meurent chaque année dans le monde de travail.

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 du bon fonctionnement que les entreprises investissent pour une utilisation rationnelle à la fois des ressources financières et humaines.

Donc, les responsables des entreprises sont censés connaître les principes de prévention et assurer un milieu de travail ou un environnement qui répond aux conditions de confort des salariés, en installant les moyens qui assurent leur hygiène, sécurité et leur bonne santé, notamment dicter et évaluer tous les menaçants ces derniers. Les responsables sont tenus d'appliquer une démarche de prévention pour éviter les risques professionnels liés à l'activité physique ou morale et de promouvoir et maintenir le plus haut degré de bien-être des salariés.

Avec le manque d'étude de ce phénomène en Algérie, nous allons tenter de mener une étude sur les conditions de travail et les risques que les travailleurs affrontent ; c'est pour cette raison que nous voulons orienter notre problématique

vers les conditions de travail et la nature des risques professionnelle au sien de l'entreprise, *les MOULIN DE LA SOUMMAM/SPA SIDI –AICH*

Et voici quelques questions de notre recherche

- Quelles sont les conditions du travail que vie les travailleurs de l'entreprise de *les moulins de la Soummam / SPA de Sidi Aich* ?
- Et est-ce que les accidents et les risques professionnelle sont-ils liés aux conditions de travail ?

4. Les hypothèses

Pour répondre aux questions posées dans la problématique, nous suggérons deus hypothèse comme des réponses provisoire.

- Les conditions de travail au sien de l'entreprise (*les MOULIN DE LASOUMMAM/SPA SIDI –AICH*), sont favorable aux travailleurs, pour l'exercice de leurs taches professionnelles.
- Les accidents du travail et les risques professionnels sont liés aux conditions de travail ; plus les conditions sont favorable moins qu'il y des risques professionnels.

5. Définition des concepts :

Au cours de l'élaboration de notre travail nous avons utilisé un ensemble de concepts clés qui se rapportent à notre sujet de recherche. Et nous avons opté à la définition de ces concepts :

5.1 Les Condition :

A/ Définition selon le dictionnaire français :

1. Rang social, place dans la société, - classe. L'inégalité des conditions sociales. Il est de condition modeste. 2. La situation où se trouve un être vivant (notamment l'être humain). La condition humaine- destinée, sort. La condition féminine. 3. Etat passager, relativement au but visé. EN (bonne, mauvaise) CONDITION (pour) : dans un état favorable à. Cet élève est en bonne condition pour passer son examen, bien préparé. La condition physique d'un athlète-forme. 4. Loc. mettre en condition : préparer les esprits (par la propagande). Conditionner. II.1. Etat, situation, fait dont l'existence est indispensable pour qu'un autre état, un autre fait existe. Remplir les conditions exigées. C'est une condition nécessaire, suffisante. 2. Dictier, poser ses conditions,- exigence. Se rendre sans conditions : sans restriction, purement et simplement. 3. Loc. à

condition de (+ infinitif). Vous partirez en vacances, à condition de réussir votre examen¹.

B/ Définition Sociologique :

Les conditions du travail désignent d'une manière générale l'environnement dans lequel les employés vivent dans leur lieu de travail, elle comprend la pénibilité et les risques de travail effectués ainsi que l'environnement de travail (bruit, chaleur, exposition à des substances toxiques...etc.).

Les conditions du travail est une notion qui recouvre les conditions physiques (Charges physiques et mentales, nuisances et sécurité) et contraintes technologiques de l'organisation²

C/La définition opérationnelle : désigne l'environnement dans lequel les travailleurs vivent sur leur lieu de travail, elles comprennent la pénibilité et les risques de travail effectué ainsi que l'environnement du travail.

5.2 Les risque :

A/ Définition selon le dictionnaire français :

1. Danger éventuel plus ou moins prévisible. Une entreprise pleine de risques. Ce sont les risques du métier.= **inconvenient**. C'est un risque à courir, c'est risqué, mais il faut le tenter. – Loc. *À vos risques et périls**.-*risque de*. *Un risque d'aggravation*. Courir le risque de se voir trahi, s'exposer à... - Au risque de, en s'exposant à. Au risque de se tuer, il sauta dans le vide. –Loc.adj. À risques, prédisposé, exposé à un risque, un danger. *Une grossesse à risques*. *À hauts risques*, très dangereux. **2.** Eventualité d'un évènement préjudiciable à la santé, la vie de qqn, la pression de qqch. *Les risques d'incendie*. *Assurance tous risques*. **3.** Le fait de s'exposer à un danger (dans l'espoir d'obtenir un avantage). *Avoir le gout du risque*. *Prendre un risque, des risques*³.

B/ Définition Sociologique : mot piège où sont confondus à la fois danger et accident, est le produit de la probabilité d'occurrence d'un dysfonctionnement et de sa gravité potentielle. Ce qui s'exprime par la formule : *Risque= Probabilité+Gravité*.

¹ Dictionnaire de la langue française, le ROBERT MICRO, rédaction dirigée par ALAIN REY, nouvelle Edition, 1998, P262

² PERITTI (Jean-Marie), Dictionnaire des ressources humaines, éd, verbert, Paris, 1998, p62.

³ Ibid ; P1180

Ainsi, un inconscient qui sait à peine faire de la bicyclette roulant sur une route étroite et trop fréquentée, a une probabilité élevée de tomber et d'être gravement accidenté. Cet exemple peut sembler absurde, mais il ne l'est pas tellement plus que le cas des ouvriers circulant sur une étroite poutrelle à plus de cinq mètres du sol ou meulant sans lunettes de protection... et de combien d'autres cas dans le monde du travail¹

C/La définition opérationnelle : Ce sont les accidents qui peuvent être arrivés aux travailleurs pendant qu'ils exécutent leur tâches professionnels.

5.3 Les accidents de travail:

A/ Définition selon le dictionnaire français :Accident : (aksidã) n. m. **1.** Littér. Événement non prévu, non essentiel. *Les accidents de la vie.* —Loc.PAR ACCIDENT : par hasard. **2.** Événement fâcheux, malheureux. —**contretemps, ennui, mésaventure.** *Il a cassé un verre : c'est un petit accident.* **3.** Événement imprévu et soudain qui entraîne des dégâts, met en danger. Accident d'avion. Il a eu un accident, sa voiture est en miettes.

4. Accident de terrain inégalité du terrain²

B/ Définition Sociologique : AT est considéré comme accident de travail quel que soit la cause de l'accident survenu par le fait où à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant à quelque titre ou en quelque lien qui se soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise³.

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 du salarié⁴

C/La définition opérationnelle : un accident de travail est un événement malheureux qui advient par hasard et qui engendre une blessure au travailleur.

5.4 La sécurité:

¹ Jean-Pierre MOUTON et Jack CHABOUD, *la sécurité en entreprise*, Dunod, Paris 2003, P7

² Dictionnaire de la langue française, le ROBERT MICRO, rédaction dirigée par ALAIN REY, nouvelle édition, 1998, P9.

³ NICHAN Margossian, *risques professionnels*, 2^e éd, Dunod, Paris, 2002, p 11.

⁴ MUNOZ Jorge, *L'accident de travail*, éd, le pur, France, 2002, p 13

A/ Définition selon le dictionnaire français : 1. Etat d'esprit confiant et tranquille de celui qui se croit à l'abri du danger. 2. Situation tranquille qui résulte de l'absence réelle de danger. *Être en sécurité – en sureté. Rechercher la sécurité matérielle, la sécurité de l'emploi.* – Cette situation dans la mesure où elle dépend de conditions politiques, d'une organisation collective. *La sécurité nationale, internationale. Conseil de sécurité*, un des organes principaux de l'O.N.U. – *Sécurité publique. Mesures de sécurité*, de sécurité publique. 3. *Sécurité sociale*, organisation destinée à garantir les travailleurs contre les risques (maladies, accidents...). 4. *DE SECURITE* : se dit de choses capables d'assurer la sécurité des intéressés¹

B/ Définition Sociologique : la sécurité est une notion qui ne se précise pas s'appliquant à la collectivité mais prend de plus en plus d'importance de la formation du besoin grandissant sécurité des Rops n'est pas vérifiée. Comment la mesurer? Quels indicateurs retenir et comment comparer deux époques ? N'y a-t-il pas surtout une diversification et modification des menaces (chômage, nucléaire, accident, agression...etc.) et difficulté d'adaptation dans une période de changement rapide. La résistance au changement fait ressentie comme risque, toute éventualité de modification, l'état interventionniste et à la fois perçu comme menace, mais en même temps comme protection²

C/La définition opérationnelle : c'est l'action qui consiste à protéger et d'empêcher quelqu'un ou quelque chose d'exposer au risques ou à un danger quelconque.

6 Méthodes et techniques utilisées :

a) La méthode utilisée :

Selon Maurice Angers ; « la méthode est un ensemble organisé d'opérations en vue d'atteindre un objectif ».³

Selon Madeline Grawitz ; « la méthode est constituée de l'ensemble des opérations intellectuelles par les quelles une discipline cherche à atteindre les vérités quelle poursuit, les démontres, les vérifiés ».⁴

¹ Dictionnaire de la langue française, le ROBERT MICRO, rédaction dirigée par ALAIN REY, nouvelle édition, 1998, P1219

² GRAWITZ Madeline, *méthodologie des sciences sociales*, 11eme édition, Dollaz, paris, 2002, p370

³ MAURICE Angers, *Initiation pratique à la méthode de science humaine*, éd, Casbah, Alger, 1997, p58

⁴ GRAWITZ Madeleine, *Méthodes des sciences sociales*, éd, Dollaz, Paris, 2002, p351

Après la pré-enquête que nous avons effectuée au sein de l'entreprise *des Moulins de la Soummam/SPA de Sidi Aich*, la réalité du terrain nous a orienté vers l'utilisation de la méthode quantitative qui est défini comme étant « les mesures qui peuvent être ordinales du genre plus grand ou plus petit, ou numérique avec usages de calcul ». ¹

Raymond Boudon la définit comme « celle qui permet de recueillir sur un ensemble d'éléments, des informations comparables d'un élément à l'autre ». ²

Dans notre recherche on a opté vers la méthode quantitative, parce que c'est la plus adapté à notre thème de recherche, Nous avons choisi cette méthode par rapport à son usage compatible et adaptable dans le cas où il s'agit de la première expérience pour le chercheur et elle véhicule des résultats fiables.

b) la technique utilisée :

« C'est un moyen d'atteindre un but situé au niveau des faits des étapes pratiques implique l'utilisation d'outil de machines de gestes ou d'étapes techniques de l'interview, comportant des procédés opératoires rigoureux, des fois transmissibles susceptible d'être appliqués à nouveau au genre de problèmes et de phénomènes en cause ». ³

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

Notre technique de collecte de données sur le terrain était le **questionnaire** qui est un outil de travail très 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 interprétées. Par conséquent, il est un modèle de recherche empirique quantitatif.

¹MAURICE Angers, op-cite. p60.

²RAYMON Boudon, Les méthodes en sociologie, 11^e éd, puf, Paris, 1969, p31.

³GRAWITZ Madeleine, op-cite. p60.

Le questionnaire est défini par Maurice Angers comme « une technique directe pour interroger des individus de façon directive. Celle-ci conduit ce modèle d'analyse quantitativement des données, à trouver des relations mathématiques et également à effectuer les comparaisons chiffrées ».¹

Notre questionnaire est divisé en 3 axes, chaque axe contient les points suivants :

- 1^{er} axe : données personnelles
- 2^e axe : conditions de travail
- 3^e axe : risques professionnels

Nous avons choisi ce type de questionnaire pour les raisons suivantes :

- La méthode quantitative est plus adaptée à notre thème. Ce dernier nécessite un traitement numérique des données.
- L'application de l'entretien par exemple prendrait beaucoup de temps.

Nous avons utilisé aussi comme technique de collecte de données la pré-enquête, à travers les visites réalisées dans l'entreprise. La pré-enquête nous a permis de :

- Connaitre l'entreprise des moulins de la Soummam
- Limiter notre échantillon de recherche
- Consulter les documents internes de l'entreprise dont on a pu soustraire des informations importantes telles que les statistiques des accidents de travail, l'effectif de l'entreprise.
- Réalisé des entretiens avec le responsable des ressources humaines, pour obtenir des informations concernant l'organisme.

Cette phase est déroulée le mois de février 2014, on se qui concerne les jours ils nous ont délivrés une journée par semaine (le dimanche à partir de 09heur), et c'est bien le responsable des ressources humaines qui nous accueille.

¹CLAUDE Jean, L'enquête par questionnaire, éd, université de Belgique, Belgique, 1982, p29.

7 L'échantillonnage :

L'échantillonnage désigne l'ensemble des personnes à interroger, et extrait d'une population plus large appelée : population mère ou population de référence et selon LOUBET : « c'est la partie de l'univers qui sera effectivement étudiée et qui permettra extrapolation de connaître la totalité ; les caractéristiques de la totalité de l'univers »¹.

L'entreprise « *les Moulins de le Soummam/spa de Sidi Aich* » se compose d'une population mère de 131 salariés qui sont repartis comme suit :

- 28 cadres
- 51 agents d'exécution
- 52 agents de maîtrise

Notre population d'étude touche toutes les catégories socioprofessionnelles relevant des différents départements, nous avons pris une partie de la population mère, qui contient (60) salariés, on a opté pour type d'échantillon proportionnel stratifié qui constitue de :

- 12 cadres
- 15 agents de maîtrise
- 33 agents d'exécution

8 Les difficultés rencontrées :

- Difficulté de trouver un terrain d'étude pour mener notre recherche.
- Le manque de temps.

¹LOUBET, DELBAYLE (Jean-Louis), Initiation Aux Méthodes Des Sciences Sociales, éd L'Harmation, Paris, 2000, P 61.

Chapitre II

Les conditions du travail

1. Les conditions du travail :

Le terme des conditions du travail qui est parfois confisqué par l'ergonomie, recouvre un contenu plus ou moins large selon les acceptions proposées par différents auteurs. Pour J. Le plat, les conditions du travail résument l'ensemble des facteurs, à l'exclusion des caractéristiques des travailleurs qui peuvent influencer des conduites au travail, ces facteurs représentent donc l'ensemble des caractéristiques internes et externes dans lequel s'inscrit le travail, ils sont multiples et interdépendantes¹.

L'entreprise se préoccupe des conditions de travail et le bien être de ses salariés pour trois raisons :

- C'est responsable
- C'est nécessaire (dans le cadre de la réglementation)
- C'est rentable².

2. Aperçu historique des conditions de travail :

Plusieurs causes en fait naître 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 travail³.

- 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.

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

- En 1973 on a consacré le concept des conditions de travail et crée l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT)

¹Séminaire de DEKAYSER Véronique et Autres, Analyser les conditions du travail, (connaissance de problème), les éditions ESF, L'entreprise Moderne et Les Librairies Techniques, 1982, p11.

²PERETTI (Jean-Marie), gestion des ressources humaines, 15^e Ed, Vuibert, Paris, 2008, p174.

³ROUSTANG (Guy), Le travail autrement, édition Bourdas, 1982, p66.

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

- La loi du 6 décembre 1976 pose le principe d'intégration de la prévention des risques professionnels à l'ensemble des situations de travail : locaux de travail, machines appareil, 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.

3- Approches théoriques :

La notion de condition du travail a connu évolution significative qui contribue au changement historique de la prise en compte des phénomènes sociaux, qui sont auparavant dominés par l'approche mécaniste qui considère les travailleurs comme des machines.

Dans beaucoup d'études faites sur les conditions du travail et leur amélioration qui couvrent l'ensemble des organisations ou le travailleur est intégré dans son travail, en favorisant l'accroissement de son rendement.

3-1-Harold Maslow (1908-1970) :

Pour Maslow, la hiérarchisation des besoins est une théorie qui repose sur l'hypothèse que la source de motivation se renouvelle dès que les besoins du niveau inférieur ont été satisfaits. 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 qui 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 statut¹.

3-2- Frédéric Herzberg (1923-2000) :

Les travaux de F.Herzberg l'ont conduit à une découverte importante en matière de psychologie de travail, e 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 satisfait et réciproquement.

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

➤ **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 sont nécessaire pour la satisfaction du personnel mais pas suffisant.

➤ **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 réalise. Et absence ne provoque pas l'insatisfaction, mais s'ils sont mis en œuvre, ils déclenchent la satisfaction et la motivation au bénéfice de production².

4-Les directions des conditions du travail :

L'action concernant les conditions du travail, se développe dans trois directions : l'ergonomie, l'organisation du travail et la sécurité³.

4-1-L'ergonomie :

L'ergonomie a pu se définir comme traitant l'ensemble des connaissances qui permettent d'adopter le travail à l'homme, c'est-à-dire de concevoir des postes de travail des installations des systèmes où il travaille avec un maximum de confort, de sécurité et d'efficacité.

Pour Noulin, l'ergonomie est l'étude scientifique des conditions psychologiques et socio-économiques de travail et des relations entre l'homme et la machine,

¹ Véronique de Keyser et autres, Analyser les conditions du travail, les éditions entreprise moderne, Paris, 1982, p 7. 8.

²Plane Jean Michelle, Théorie des organisations, 2^e édition, Durant, Paris, 2000. P.41, 42, 43.

³PERETTI (Jean-Marie), 15^e édition, op-cite, p 174.

son objectif est de contribuer à la conception ou à la transformation des situations de travail ou 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 de la sécurité de l'homme et avec un maximum de confort et d'efficacité.

Dans ce sens, le champ d'intervention de l'ergonomie contribue à l'aménagement de situation de travail conforme aux notions de santé et de sécurité des salariés, dans le même temps, l'intervention ergonomique répond aux notions de développement technique et la production de l'entreprise¹.

En bref, elle vise à résoudre des cas, à surmonter des difficultés et à éviter des dégâts pour la santé des travailleurs ou pour la production. Dont les grilles d'analyses portent sur les conditions d'ambiances physiques de travail et les charges physiques et mentales².

A. Les conditions d'ambiances physiques de travail :

Les conditions physiques d'ambiances physique de travail contiennent les conditions d'hygiènes et de sécurité, se sont les premières rencontres dans le monde de travail, elles recouvrent :

- Les conditions d'ambiances sonores telle que : le bruit, perception des signaux auditifs etc.
- Les conditions d'ambiances thermiques telle que : le froid, la chaleur, courant d'air, etc.
- Les conditions d'ambiances visuelles comme : possibilité de voir à l'extérieur, niveau d'éclairément et l'éblouissement au poste de travail etc.
- Conditions d'hygiènes atmosphériques : l'aire, la poussière, vapeur et brouillards, etc.
- L'état général de l'espace de travail : propreté, encombrement, couleur, etc.
- Les odeurs.

¹PIERR (Catilina), CLAIRE (Marie), ROWE(Mariotti), Médecine de risque autravail, Ed Masson, Paris, 2002, p596.

²PERITTI (Jean-Marie), 15^e Ed, op-cite, p174.

En effet, les moyens utilisés pour évaluer les conditions d'ambiance de travail sont :

- Les méthodes d'observations et d'analyse de la situation de travail comme par exemple : (la connaissance de la tâche permet d'évaluer le temps d'exposition à une nuisance)
- Les mesures
- Les grilles d'évaluation fondées soit sur des critères quantifiés, soit sur des appréciations subjectives
- Les entretiens ou questionnaires recueillant l'avis des personnes vivant dans ces conditions d'ambiances physiques¹.
-

B- La charge physique et la charge mentale :

Dans les deux cas, il y a une dépense d'énergie :

- **La charge physique :**

C'est les efforts physiques requis dépendent de deux facteurs, d'une part des efforts des divers muscles, pour effectuer des gestes : c'est la « charge dynamique »². Autrement dit elle consiste à répéter les différents types d'efforts développés au cours du travail par le travailleur en notant la durée et la fréquence de ceux-ci selon les méthodes, l'estimation s'effectue directement ou indirectement sous formes de cotation³.

- **La charge mentale :**

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

Il n'existe pas de méthode de mesure directe ou indirecte de la charge mentale d'une façon globale et objective malgré la diversité des études réalisées sur cette dernière, mais on peut la définir comme toute activité de travail qui implique une réflexion mentale ou moins complexe⁴.

¹PERITTI (Jean-Marie), 8^e Ed, op-cite, p 445.

²PERITTI (Jean-Marie), 8^e Ed, op-cite, p 447.

³Séminaire de KEYSER Véronique et les autres, analyser les conditions du travail, entreprises modernes d'édition, Paris, septembre 1982, p 448.

⁴PERITTI (Jean-Marie), op-cite, p 448.

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

4-2- L'organisation du travail :

L'amélioration des conditions du travail ne devait pas se limiter aux aspects environnementaux et physiques, mais elle doit également toucher le contenu de travail qui est considéré comme un élément très important dans le monde de travail.

Face aux insuffisances du taylorisme, les entreprises se sont attaquées à l'organisation au contenu du travail lui-même ¹ et les formules utilisées sont comme suit :

- **Rotation et polyvalence :**

La rotation consiste à faire tourner le travailleur dans différents postes c'est-à-dire l'ouvrier assemble l'ensemble du produit fini, et la polyvalence désigne la capacité à effectuer plusieurs tâches à tenir plusieurs postes de travail autorisant une plus grande plasticité dans les affectations du personnel².

- **Elargissement :**

Il consiste en une recombinaison partielle d'opération parcellisées à l'extrême, il est alors individuel, préparateur montant seul un poste à transistors.

- **L'enrichissement des tâches :**

Consiste à donner plus de responsabilités à l'opérateur en lui confiant des tâches plus qualifiées.

- **Le groupe de production :**

Il intègre souvent : la rotation, élargissement des tâches, et leurs enrichissement, est la formule introduit le plus souvent. Ces trois fonctions sont assurées collectivement.

¹PERITTI(Jean-Marie), 8^e Ed, op-cite, p 124.

²CADIN, Loïc et Autres, Gestion des ressources humaines, Paris, 1997, p124.

- **L'empowerment :**

C'est de donner les pleins pouvoirs pour faire et avoir recours à l'initiative du salarié. Le personnel est responsabilisé et motivé¹.

- **Un bilan :**

C'est les motifs de chargement qui se distinguent en trois périodes :

- Une période caractérisée par la réduction des facteurs de risque
- Une période caractérisée par l'amélioration de qualité de vie au travail
- Une période caractérisée par le changement politique : restructuration, mutation technologique, flexibilité....etc.²

4-3 La sécurité :

La sécurité s'agit de développer une meilleure protection des salariés contre les risques d'accidents de travail les actions concernées sont aussi bien les modifications d'équipements et/ou des procédures de travail que de formation à la sécurité.

En effet, dans toutes les entreprises, une législation protectrice se met en place et se renforce tout en long de XX^e siècle. Au de la responsabilité de chef d'entreprise, qui constitue une première incitation à une politique active de prévention, les modalités de tarification créent une incitation financière.

Il faut souligner l'importance des enjeux financiers sans négliger les enjeux humains et sociaux : un accident provoque toujours un traumatisme dans le milieu du travail, la mise en place d'une politique de sécurité repose sur un audit préalable permettant d'identifier les risques et les possibilités de les prévenir

De plus, l'entreprise est tenue de présenter chaque année « *le programme des actions relatives à l'hygiène et à la sécurité pour l'année à venir* » au comité d'entreprise qui l'examine. Les données relatives aux accidents du travail dans l'entreprise constituent une source essentielle dont le traitement, à l'aide d'une méthode actuelle d'analyse des données, permet aux entreprises de faire une meilleure prévention et de lutter contre les accidents.

¹PERITTI (Jean-Marie), 8^e Ed, op-cite, p 460.

²Ibid. p 460-463.

Enfin, grâce aux efforts réalisés par les entreprises en matière de sécurité on peut aujourd'hui mettre en avant la réduction des accidents du travail¹.

4-4- La santé :

La santé au travail est définie comme une démarche interdisciplinaire, associant employé et employeur, dont le but est de créer un lieu de travail favorable à la santé.

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

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

En effet, la santé au travail s'articule autour de trois objectifs distincts :

- a. Préservation et promotion de la santé du travailleur et de sa capacité de travail,
- b. Amélioration du milieu du travail et du travail, qui doivent être rendus favorables à la sécurité et la santé,
- c. Elaboration d'une organisation et d'une culture du travail qui développe la santé et la sécurité du travail et cette culture s'exprime, en pratique, dans les systèmes de gestion, la politique e matière de gestion du personnel, les principes de participation, les politiques de formation, et la gestion de la qualité.

Toutefois, l'acteur principal de la santé au travail est le travailleur lui-même qui doit être capable de prendre en main sa santé (d'une manière globale), en deuxième ligne c'est l'employeur qui prend en charge, et en troisième ligne vont agir des « spécialistes » de la santé au travail. Ces derniers relèvent des pratiques nationales. Relevons parmi ceux-ci, les épidémiologistes, les ergonomes, les hygiénistes du travail et/ou industriels, les ingénieurs de sécurité, les médecins du travail, les infirmières du travail, les psychologues industriels, les

¹PERITTI (Jean-Marie), 8^e Ed, op-cite, p 435.

toxicologues industriels,...etc. Pour ces spécialistes la clé-de-voute de la santé au travail est l'analyse des risques.

On peut déduire que, l'existence d'un service de santé au travail est une obligation pour chaque organisation car il y a des fonctions essentiellement préventives et chargé de conseiller l'employeur, les travailleurs et leurs représentants dans l'entreprise de ce qui concerne :

- Les exigences requises pour établir et maintenir un milieu de travail sûr et salubre, propre à favoriser une santé physique et mentale optimale en relation avec le travail,
- L'adaptation du travail aux capacités des travailleurs compte tenu de leur état de santé physique et mentale.

5- Les types des conditions de travail :

a- Conditions physiques :

Elles sont liées à l'environnement physique qui contient le bruit, l'éclairage naturel et artificiel, irritant et toxique, les vibrations.

Conditions mentales du travail :

Elles se basent sur les aptitudes et des performances des salariés pour exécuter leurs tâches.

b- Conditions psychosociales de travail :

Elles contiennent la relation avec la hiérarchie dans l'entreprise et la communication entre les salariés, les conditions de transport...etc.¹

Quelques conditions de travail qui peuvent diminuer les accidents de travail dans l'entreprise :

Tout d'abord par la permanence des moyens de protection, l'entretien des machines, des installations et sans oublier l'affichage des consignes de sécurité et du règlement intérieur de l'entreprise, notamment l'amélioration des performances HSE, ainsi que l'application stricte du référentiel portant l'investigation des accidents de travail et les indices. En terme de mettre en

¹CITEAU Jean-Pierre, Gestion des ressources humaines, 4^e Ed, Dollaz, Paris, 2002, p 168.

place le processus de prévention dans l'environnement de travail avec la corporation du service de sécurité et du médecin du travail.

En suite, utilisant des combinaisons anti-feu et les moyens de protection des mains (gants), crèmes protectrices, produits de nettoyage spécifique non nocif.

Et en fin, de mettre des chaussures de protection (semelle épaisse, antidérapante, avec coquille métallique de protection des orteils). Alors la réduction des risques d'AT a par conséquence l'amélioration des conditions de travail, aux respects des procédures, à la vigilance et en dernier lieu à l'engagement des responsables des structures de faire de la protection ou objectif majeur.

6- Les organismes intervenant dans l'amélioration des conditions du travail :

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

6-1 Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions du travail :

Sa création est obligatoire dans les entreprises de moins de 50 salariés, il est présidé par le chef d'établissement, il est composé de représentant du personnel désigné par le comité d'entreprise assisté des délégués du personnel. Le médecin de travail et d'autres personnes qualifiées (responsable sécurité, responsable formation) assistent avec voix consultatives aux séances du comité. Ce comité se réunit au moins une fois par trimestre et immédiatement après tout accidents. 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 du travail ;
- Procéder à l'analyse des risques professionnels et des conditions du 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 du travail et notamment avant toute transformation des postes liée à l'introduction des nouvelles technologies¹.

6-2- Agence nationale pour l'amélioration des conditions du travail :

L'ANACT est un établissement public placé sous la tutelle du ministère chargé 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 du 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 du travail, élaborer des guides, moyennes d'analyses et supports de formation.

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

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

Le comité émet un avis sur le rapport et sur le programme. Le comité peut, en cas de risque grave, faire appel à un expert. Les membres de comité bénéficient d'un temps libre consacré à leur fonction, d'une formation spécifique et d'une protection en matière de licenciement².

6-3- La commission d'hygiène, de sécurité et des conditions du travail :

¹ANSELME (Bruno) et ALBASINI (Françoise), op-cite, p 149.

²PERETTI (Jean-Marie), 8^e Ed, op-cite, p 442.

Elle a pour mission de participer à la sécurité des employés en associant le personnel aux actions de prévention des risques professionnels, les comités ont un rôle de conseil auprès de chef d'entreprise qui peut les consulter sur toutes les modifications des rythmes de travail, mais également pour les consulter le CHSCT chaque fois que concernés certains salariés en situation particulière sur le plan de la santé, c'est-à-dire, le employés invalides, handicapés, victimes d'accident de travail de façon à leur assurer une protection spécifique.

6-4 Inspection de travail :

C'est essentiellement depuis la généralisation de l'industrialisation qu'une réglementation a, peu à 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 autres, 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 du travail, et participer à l'amélioration des conditions du travail. Les inspecteurs peuvent effectuer à tout moment des visites de contrôle 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 professionnelles¹.

6-5Le 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

¹Sécurité professionnelle, Microsoft Encarta, 2009.

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 syndicat peut regrouper soit des employeurs soit des salariés¹.

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

Chapitre III

Les risques et les accidents du travail

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 générale 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 du 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 prévention. Il est également tenu à une obligation générale d'information et 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 future 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, est une gravité variable des conséquences.

1.2 La définition de risque professionnel :

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

1.3 les types des risques professionnels :

Il existe plusieurs risques professionnels dans les entreprises 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 de machine ou de mobiliers.

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

●risque lié aux machines et aux outils :

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

●risque et nuisance liés au bruit :

Le bruit est une source d'inconfort, il entrave la communication oral, gêne l'exécution des tâches détectées, dans le cas d'exposition sur une longue période il peut provoquer 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 professionnelles¹.

●Risque d'incendie, d'exposition :

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

C'est le risque de brûlure ou de blessure de personne consécutive à un incendie ou à une explosion, ils peuvent entraîner des dégâts matériels et même humaine très importantes.

● **Risque lié à l'électricité :**

C'est un risque de brûlure 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.

● **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 poste 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 lié au déplacement d'un salarié 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. 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'événement qui se produit dans un ordre fixe logique et invariable dans le temps.

Les événements sont liés de sorte que chacun dépend de celui qui le précède et est la cause de celui qui succède leur enchainement et est comparé à

¹institut national de recherche et de sécurité, op-cite, fiche 10-18

celui d'une rangée de dominos mis debout de sorte que la chute du premier entraîne la chute en cascade de toute la rangée.

Les dominos au nombre de cinq 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 ; quant à elle, présente un modèle de l'accident orienté par l'action qui aborde l'étude de l'accident dans une perspective de système sociotechnique largement ouvert.

Elle considère en effet que bien que l'individu puisse être tenu pour responsable de ses actes, on peut aborder le processus de décision individuelle sans tenir compte des contraintes du système qui influence 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, installation physique, produit manipulés...etc.), de la conduite de l'individu dans une situation à risque et des systèmes de contrôle susceptibles d'affecter le comportement de l'individu.

Pour l'auteur la probabilité qu'un risque latent se transforme en accident dépend de la perception et de l'évaluation qu'à l'opérateur de la décision qu'il prend ainsi que la manière dont cette décision sera influencée par ailleurs.

En effet la décision de l'opérateur peut être influencée par le risque lié à l'environnement physico-technique de travail et par un certain nombre de facteurs de contrôle liés à l'entreprise elle-même (structure organisationnelle, système de contrôle, système de rémunération) au groupe de travail (normes de groupes consternent l'attitude vis-à-vis du risque, du port des équipements de protection ou la cadence de travail). Ou à l'environnement externe de

l'entreprise (lois, réglementation, directives gouvernementales, système d'indemnisation des accidents, marche de travail)>>¹.

3. La maladie professionnelle :

<<contrairement à l'accident de travail qu'on peut toujours situer avec précision dans le temps(caractère de soudaineté), dans l'espace(lieu déterminé se sa survenue) et qui à l'origine d'une lésion du corps humain aisée a identifié et à décrire (relation de cause à effet déterminable), une maladie professionnelle résulte de l'exposition habituelle, plus ou moins prolongée, à un risque inhérent au poste de travail, en dehors de tout accident. Il peut s'agir de l'inhalation de poussières nocives, du contact avec des substances toxiques, de la soumission à des bruits, à des vibrations, à la chaleur, etc. Il peut être de ce fait impossible de situer le point de départ précis de la maladie professionnelle, dont les symptômes peuvent n'apparaître qu'après de longs délais, parfois même après l'arrêt de l'exposition au risque. Il peut être également difficile de relier cliniquement la pathologie à son étiologie exacte, car sa présentation est rarement pathologique. Aussi la découverte du mécanisme responsable nécessite-t-elle souvent une enquête préalable.

Du fait de l'impossibilité de se fonder le plus souvent sur la relation de preuve ou sur une relation de cause à effet certaine pour affirmer le caractère professionnelle ou non d'une maladie, du fait que la causalité est souvent invoquée sur le seul élément de présomption, il a été établie un certain nombre de critères administratifs, technique ou médicaux qui doivent être effectivement remplis pour qu'une affection puisse être légalement reconnue comme <<maladie professionnelle>>. Ces critères requis figurent dans des tableaux ou dans listes propres à chaque pays. Ces listes indiquent pour chaque maladie la liste des travaux susceptibles de l'engendrer, la durée d'exposition aux risques correspondant à ces travaux et le délai de prise en charge. Ces listes peuvent être révisées et complétées suivant l'évolution pathologique des travailleurs avec le développement des maladies dites à caractères professionnelle.

Pour que la maladie soit reconnue comme d'origine professionnelle, la présomption d'imputabilité doit être établie. Il impose que l'assuré apporte la

¹ JEAN-LUE Bernaud et CLAUD Lemoine, Traité de psychologie de travail et des organisations, éd Dunod, Paris, 2003, p47.

preuve qu'il est atteint de l'une des affections prévues aux différents tableaux, et qu'il a été exposé d'une façon habituelle à l'action des agents nocifs mentionnés par ces tableaux.

Selon Bühl M. et Castelletta A(2004), le terme exposition habituelle ne peut être limité à une notion de durée :

- Il doit atteindre en terme de fréquence et à partir du 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>>¹.

4. Des principes pour une politique de sécurité et des conditions de travail :

1) L'amélioration de la sécurité et des conditions de travail n'est pas une manière à part. Elle est l'un des aspects du progrès industriel. Elle doit être intimement et indissolublement intégrée dans tous les problèmes de production.

2) La direction de l'entreprise, au niveau le plus élevé, doit considérer la promotion de la sécurité et l'amélioration des CT comme une partie essentielle de ses fonctions. Elle doit diffuser clairement son état d'esprit à l'ensemble du personnel de préférence par écrit et par l'intermédiaire de tous les échelons hiérarchiques.

3) Chaque représentant de la hiérarchie, quel que soit son rang, a la charge de la sécurité et des conditions de T pour le secteur dans lequel il est compétant en matière de production. Dans les jugements de valeurs portés sur le personnel à quelque niveau que ce soit les qualités en matière de prévention interviennent au même titre que les autres qualités et doivent avoir leur incidence sur les chances de promotion.

4) Le service <<sécurité et condition de travail>>, très souhaitable à partir d'un seuil qui est fonction de l'effectif de l'entreprise, de la nature et de la gravité des risques qu'elle présente, est un service fonctionnel placé sous l'autorité directe de la direction.

¹ DOSOILLE H, Médecine du travail et maladie professionnelle, éd Flammarion médecine-sciences, Paris, 1978, p36

5. Types d'accident de travail :

5.1.1. Accident de trajet :

« Il se définit comme accident survenu pendant le trajet d'aller et retour entre la résidence principale, une résidence secondaire ou tout autre lieu où le travailleur se rend de façon habituelle pour des motifs d'ordres familiaux et le lieu du travail, le restaurant, la cantine ou d'une manière générale le lieu où le travailleur prend habituellement ses repas.

Et dans la mesure où le parcours n'a pas été interrompu ou détourné pour un motif dicté par l'intérêt personnel ou étranger aux nécessités essentielles de la vie courante ou indépendante de l'emploi, en gros, l'accident de trajet est à l'ensemble des caractéristiques qui comprennent déplacement d'un salarié pour travailler, ou il se trouve dans un lieu auquel il vit habituellement et ne travaille pas pour son intérêt personnel.

5.1.2- 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 sociale qui prend en charge la victime c'est-à-dire que l'atteinte n'est pas grave et elle ne présente pas le danger au salarié (victime) »¹.

5.2- Cause d'accident :

« On trouve des facteurs affectifs comme les conditions émotionnelles qui contiennent l'attitude défectueuse, impulsivité, crainte, nervosité, anxiété qui sont considérées comme cause d'accident. Il n'y a également le manque de fonction des nouveaux salariés, leur manque d'aptitudes pour exercer une telle fonction, de règlements de sécurité comme l'obligation de porter des lunettes, de chaussures, de casque et de vêtements protecteurs, et sans oublier l'indifférence de certains contremaîtres 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 maladroite des outils,

¹COLOBERT DE Marie, Guide de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés, éd Dunod, Paris, 2003, p6.

- Les manutentions qui sont liées en particulier aux charges lourdes,
- Les facteurs physiques (bruit, chaleur) et les conditions de la vie (logement),
- L'erreur humaine est considérée comme une première cause d'accident de travail >>¹.

6 les conséquences des accidents de travail :

Un accident de travail peut engendrer plusieurs conséquences que ce soit pour les salariés, employé ou pour les organisations sociales et les médecins :

a. pour le salarié :

C'est avant toute autre chose, l'obligation d'en informer son employeur de l'accident, puis peut être un arrêt de travail, donc le versement d'indemnité journalières peut être enfin un handicap plus important qu'il donnera lieu à versement d'une rente ou imposer une rééducation.

b. pour l'employeur :

C'est toujours une déclaration auprès des organisations sociales, laquelle sera éventuellement suivie d'une enquête et d'une mise en cause de sa responsabilité en cas de lieu, alors au paiement de dommage-intérêt au profit de la victime ou de ses ayants droits-.

c. pour les organismes sociaux :

C'est le respect d'une procédure strictement encadrée : délais de déclarations sous peur de prescription, nombreux examens et expertises contradictoires, établissement des certificats médicaux, calcul de prestation en Faveur de la victime ou de ses ayants droits recours contre l'employeur, calcul des cotisations patronales.....

7 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 agricoles².
- -la loi 78-12 du 05 aout 1978 portant statut générale 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

¹COTE Marcel, *la gestion des ressources humaines*, éd Guérin, Paris, 1975, p160-161.

²Cahier de la sécurité sociale, *la réparation et la prévention des accidents de travail*, ben aknoun, algie, p144

protection de la santé des travailleurs et amélioration des conditions des travaux.

- -la loi 83-13 de 02 juillet 1983 relative aux accidents de travail et aux maladies professionnelles, elle vise à instituer un régime unique en matière d'accident du travail et maladies et les risques ainsi que l'amélioration des conditions de vie de travail¹.

8 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.

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 du travailleur. Elle peut s'observer dans un grand nombre de métiers appartenant à tous les secteurs d'activités.

Les maladies professionnelles sont classées en trois groupes :

- groupe01 : intoxication aiguës et chroniques;
- groupe02 : infection microbienne;
- groupe03 : maladie résultant d'ambiance ou d'attitude de travail.

8.1 connaître et étudier les maladies :

Le spécialiste en médecine de travail fort de sa connaissance des risques professionnels et de leur effets sur la santé peut prévenir la maladie à un stade précoce par des examens médicaux périodiques et des examens complémentaires spécifiques.

Le médecin du travail est tenu de déclarer à la CNAS les maladies qui figurent sur la liste des maladies professionnelles ainsi que les autres maladies

¹Belloula(TAYEB), la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles, Edition DAHLAR, 1993, p80.

Ayant à son avis un caractère professionnel en vue de 'extension et de la révision de la liste des maladies professionnelles.

8.1.2 le médecin de travail :

La médecine 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 travail¹.

8.1.3 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 alternation de la santé des travailleurs du fait de leur travail. Dans les faits cela se traduit par :

- le suivi médicale des salariés :
- des actions de prévention 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 :

- établit un plan d'activité annuel au milieu de travail;
- prévoir des études et des visites inopinées sur les lieux de travail
- établit un dossier médical pour chaque salarié;
- préparer une fiche sur les risques professionnels et les personnels qui y sont exposés, qu'il remet au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
- fournit un rapport annuel aux représentants du personnel.

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

- pratiquer les vaccinations ayant un lien avec l'activité professionnelle;

¹<http://www.edition-tissot.fr/droit-travail/dictionnaire-droit-travail/>.

- il surveille la santé des salariés et d'éviter qu'elle ne se détériore du fait de travail;
- il porte également attention aux conditions d'hygiène d'un côté; et de l'autre côté le médecin du travail est le conseiller de l'employeur en matière d'hygiène, de condition de travail et de prévention¹.

De manière générale le médecin de travail a pour but d'assurer la protection de la santé des travailleurs et de contribuer a 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 défini :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 lieux de travail;
- le bien accès au document;
- la possibilité de recourir a des personnes ou organismes extérieurs

9 .la prévention contre les risques professionnels :

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

9.1la définition de la prévention :

La prévention consiste à éliminer les causes majeures d'accident et à contrôler efficacement les paramètres pouvant conduire à un accident et à mettre en place une protection collective et individuelle pour diminuer les risques encourus par les personnes.

¹ <http://www.cram-alsace-moselle.fr/prévent/générale/orgprv.htm>.

9.2 Le but de la prévention :

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.

9.3 Le conseil supérieur de la prévention du risque :

C'est un organisme consultatif placé auprès du ministère chargé de travail, il est composé des responsables des organisations professionnelles d'employeurs, des syndicats de salariés, de représentants de l'administration et des personnes qualifiée. il a pour mission :

Consulter les projets de loi et de règlement traitant de la prévention des risques professionnels, comme il peut proposer des mesures susceptibles d'améliorer la prévention¹.

9.4. Les principes généraux de prévention :

- éviter les risques;
- évaluer les risques qui ne peuvent être évité; ● combattre les risques a la source;
- adapter le travail à l'homme (conception des postes de travail, choix des équipements et des méthodes de travail et de production), l'objectif étant notamment de limiter le travail monotone ou cadencé;
- tenir compte de l'état d'évolution de la technique;
- remplacer ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas ou ce qui l'est moins;
- prendre des mesures de protection collective et leur donner la priorité sur les mesures de protection individuelle;
- donner des instructions appropriées aux salariés.

Ces principes consistent également à planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent :

- la technique

¹Institut national des risques professionnels, op-cite, p3

- l'organisation du travail,
- les relations sociales,
- l'influence des facteurs ambiants.

La prévention doit également porter sur l'agissement de harcèlement moral ou sexuel¹.

9.5 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 appropriée².

Outre 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 du travail. L'employeur a également l'obligation de présenter au CHSCT,

¹ <http://www.travail-emploi-santé.gouv.fr/formation-pratique89/fiche-pratique91/santé-condition-de-travail115/>.

² Assurance Maladie, auto-évaluation des risques professionnels, a113.11/99, réimpression.

au moins une fois par an, un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

10. Le programme annuel de prévention des risques

Le document unique doit notamment contribuer à l'élaboration du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail, lequel fixe la liste détaillée des mesures à prendre au cours de l'année à venir en matière de protection des salariés et d'amélioration Des conditions de travail(mise en œuvre de formation, changement d'équipement...)

Ce programme, ainsi que le rapport écrit sur le bilan de la situation générale en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et concernant les actions menées au cours de l'année écoulée, est présenté au moins une fois par an au CHSCT .

●l'information des salariés :

L'employeur informe les travailleurs sur les risques pour leur santé et leur sécurité d'une manière compréhensible pour chacun. Cette information est dispensée lors de l'embauche et chaque fois que nécessaire.

●la formation à la sécurité :

Tout salarié doit bénéficier, à l'initiative de l'employeur, d'une formation pratique et appropriée en matière de sécurité, lors de son embauche et à chaque fois que nécessaire, par exemple, en cas de changement de poste de travail ou de technique ou encore, à la demande du médecin du travail après un arrêt de travail. L'objet de la formation:-instruire les salariés des précautions à prendre pour assurer leur propre sécurité. Le contenu de la formation dépend de la taille de l'établissement, de la nature de son activité, du caractère des risques qui y sont constatés et du type d'emplois occupés par les salariés concernés.

En outre, les entreprises comportant haut risque industriel et, le chef d'établissement doit mettre en place une formation spécifique. Cette formation doit être pratique et appropriée aux risques particuliers de leur intervention.

Chapitre IV

L'enquête de terrain

1. présentation de l'entreprise :

a) historique :

Juillet 1982, date de la mise en exploitation de l'unité de production de SIDI- AICH. L'unité de production de SIDI-AICH a été érigée en statut unité de production et de commercialisation de Bejaia (1 EX UPEW de Bejaia), En octobre 1997, il y a la création de la filiale les *MOULIN DE LASOUMMAM/SPA SIDI –AICH*. Issu de la restructuration de l'ERID-SETIF en lui rattachant l'unité de production et de commercialisation de Kherrata (LEX. UPC de Kherrata).

b) présentation de la filial :

Les Moulins de la SOUMMAM, filiale du groupe ERIDE-SETIF est Société par Action au capital de 528 000 000 DA et qui est augmenté à 891 310 000 en mois d'Avril 2008.

La direction générale est implantée dans la daïra de SIDI-AICH, près de la gare ferroviaire et de la route nationale N°26, située à 45 Km au nord-ouest du chef-lieu de la wilaya BEJAIA.

Sa dénomination : *ERID-SETIF/SPA, filiale les moulins de la Soummam /spa*

Elle est constituée de deux unités : *SIDI-AICH et KHERRATA*.

➤ L'unité de SIDI-AICH :

Se situe au centre de la daïra de Sidi-Aïch près de la gare pour raisons stratégiques, elle s'étale sur une superficie de six hectares. Elle a été construite par la firme italienne coopérative MURATONI CIMENTSTI (CMC), dotée d'un équipement moderne de fabrication OCRIM.

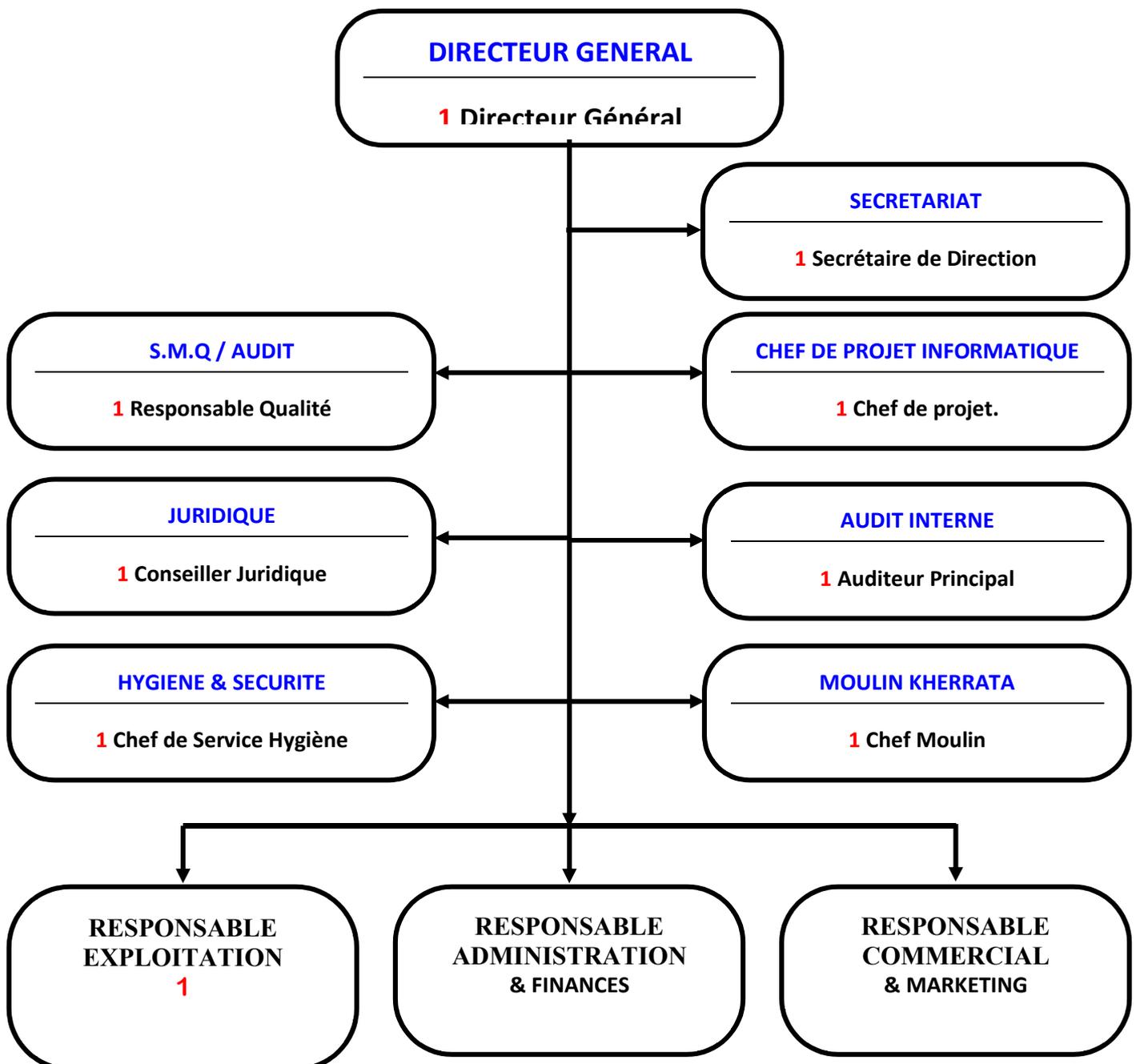
Les équipements sont mis en exploitation le 03/07/1982, cette unité qui a connu l'extension en 1997 dispose de deux semouleries et une minoterie, « l'entreprise de transformation et de commercialisation des semoules, farines et pattes alimentaires, les moulins de Sidi-Aich ,filiale de l'ERID Sétif, a été primée au début de cette semaine par le bureau d'audit AibVincotte international pour son label de qualité de qualité . A cet effet, elle a reçu le certificat ISO 9001/2008.

L'entreprise produit 27 000 quintaux de semoule et 12 000 autres de farine par mois et assure l'approvisionnement au niveau de plusieurs localités de la wilaya de Béjaia et de celles de Jijel » Articles : revue de presse (Sidi-Aich : les moulins de la Soummam certifiés ISO.9001 /2000)

c) Présentation organique de l'entreprise et ses missions :

Comme la plupart des entreprises, la filiale de Sidi-Aich conserve un Schéma organisationnel classique résumant les fonctions de production, de Commercialisation, de Comptabilité et Finances de Maintenance et Ressources Humaines.

Ces différentes fonctions convergent par leurs résultats et leurs activités vers la réalisation des objectifs de l'unité.



d) Les différentes fonctions de la filiale :**1. La direction générale :**

C'est un centre de responsabilité qui permet d'assurer la coordination entre les différentes fonctions pour la bonne marche de l'entreprise.

➤ Structure audit :

Ce service est composé de deux agents, leurs principale mission est de faire des enquêtes sur l'état des procédures de gestion.

➤ Secrétariat :

Ses principales missions sont :

- Classer et ranger tout document appartenant à la direction.
- Faire de la correspondance.
- Recevoir les courriers.
- Rédiger certains documents et prendre rendez-vous d'affaires.

➤ Conseiller Juridique :

Il est lié directement avec le directeur général, il assiste dans toutes les questions qui font appel aux règles juridiques, il a aussi la charge de suivre tous les contentieux qui liés la filiales avec les tiers.

➤ Responsable Qualité

Son rôle est de faire les analyses sur les échantillons enlevés au niveau des matières et des produits fabriqués.

➤ Service hygiène et sécurité :

IL est chargé d'assurer la sécurité et la prévention dans l'entreprise.

➤ Service comptabilité analytique :

- S'occupe du calcul des couts de production de façon périodique.
- Participe à la détermination et au suivi du budget de la filiale.
- Participe à la détermination des prix.

➤ Relation de ce service avec les autres services :

Le service, comptabilité analytique, a une relation fonctionnelle, avec toutes les autre structures de la filiale, le service établi la liste des informations qui lui sont

nécessaires, les systématiques dans des documents qui sont réunis périodiquement aux services concernés.

L'information systématisée, est ensuite renvoyée aux différentes structures, avec les résultats et les analyses.

e) Responsable Administrative et finances :

- 1-Service personnel et des moyens.
- 2- Chef service.
- 3- section GRH.
- 4- Section Paie.
- 5- Section Sociale.
- 6- Section Archives.
- 7- Moyens Généraux.

2. Interprétation des résultats

A. Les caractéristiques de la population d'enquête :

Tableau n°1 : répartition des enquêtés selon leur sexe :

sexe	effectif	%
Féminin	9	15%
Masculin	51	85%
total	60	100%

On constate à travers ce premier tableau que la catégorie la plus dominante est celle de sexe masculin avec une fréquence 51 effectif, et le reste représente le sexe féminin avec une fréquence de 09 effectifs.

Les données de tableau ci-dessus montrent que les moulins de la Soummam favorisent la catégorie du sexe masculin sur le sexe féminin, puisque les hommes sont prédisposés aux formations externes et les déplacements en dehors de l'entreprise, puisque cet organisme est une unité de ERIDE Sétif les salaires peuvent déplacer jusqu'à SETIF. Contrairement aux femmes ne s'engagent pas totalement dans leur travail à cause des empêchements tels que les congés de maternité, les charges familiales...etc.

Aussi cela peut s'expliquer par le type d'activité exercé au sein de l'entreprise, des tâches qui demandent les conditions physiques comme les agents d'exécution, ou ce type d'activité demandent plus d'effort physique qui peut se trouver chez l'homme que les femmes, ce dernier on les trouve dans des tâches moins d'effort physique comme des cadres et des agents de maîtrises.

Tableau n°2 :répartition des enquêtés selon leur âge :

Catégorie d'âge	effectif	%
Moins de 30ans	07	11.66%
31-40ans	22	36.66%
41-50ans	21	35%
Plus de 50ans	10	16.66%
total	60	100%

D'après les données du tableau ci-dessus, on constate que, la population enquêtée varie entre (- de 30 ans) jusqu'à (+ 50 ans) ils sont répartis en (04) catégories suivantes :

Premièrement, on constate une fréquence de 07 avec un taux de 11,66% pour la première catégorie d'âge celle de (- de 30ans).

En deuxième lieu on constate une équivalence entre deux catégories d'âge, celle de (31 a 41 ans) qui constitue les travailleurs les plus jeunes de notre échantillon et de celle de (41 a 51ans)avec une fréquence de 22 pour chacune de ces catégories. Ces deux tranches d'âge sont les plus dominantes de notre échantillon d'étude.et une fréquence de 09 pour la dernière catégorie celle de plus de 50ans.

On déduit que la quasi-totalité des travailleurs enquêtés sont âgés entre 31 et 51 ans avec une fréquence de 44 sur un total de 60 salariés, C'est des travailleurs un peu plus âgés, ce qui signifie l'absence d'initiative des jeunes.

A partir de ces résultats nous avons pu constater cette répartition d'âge peut être expliquée par la politique de la gestion du personnel propre a l'organisme.

Tableau n°3 : répartition des enquêtés selon la Catégorie socioprofessionnelle :

Catégorie socioprofessionnelle	effectif	%
Cadre	12	20%
Agent de maitrise	15	25%
Agent d'exécution	33	55%
total	60	100%

Selon le tableau ci-dessus, on constate que la majorité des enquêtés sont des agents d'exécution avec une fréquence de 33 et un taux de 55% ,suivi par des agent de maitrise avec une fréquence de 15 et un taux de 25% ,puis 12 effectif avec un taux de 20% pour la catégorie des cadres.

On remarque dans le tableau ci-dessus, que la majorité des travailleurs interrogés sont des agents d'exécution, ou nous avons pu déduire que ces dernier sont les plus exposés aux risques d'accidents de travail puisque ils exercent un travail qui nécessite de fournir d'effort physique, contrairement pour les deux autre catégories qu'ils sont les moins touchés puisqu'ils exercent un travail administratif loin des ateliers et des risques d'accidents.

Nous pouvons justifier que cette répartition de CSP renvoie au niveau d'instruction, la nature d'activité, et a la politique de la gestion du personnel propre de l'entreprise.

B. interprétation des résultats de la première hypothèse :**Tableau n°4 : la corrélation entre le poste occupé et la satisfaction des travailleurs par rapport aux moyens de travail :**

Satisfaction CSP	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
Cadre	9	75%	3	25%	12	100%
Agent de maitrise	8	53.33%	7	46.66%	15	100%
Agent d'exécution	21	63.63%	12	36.36%	33	100%
total	38	63.33%	22	36.66%	60	100%

D'après les données du tableau ci-dessus, on constate qu'il y a une fréquence élevée de la part des salariés déclarent leur satisfaction des moyens de travail avec un taux de 63.33%, contre 36.66% pour qui ne sont pas satisfait.

Nous observons dans ce tableau un taux de 75% des cadre, 53.33% des agents maitrise, et 63.83% des agents d'exécution sont répondu « oui » ils déclarent leur satisfaction des moyens detravail, pour ce qui répondu par « non » nous avons obtenu les taux suivant : 25% des cadres, 46.66%des agents de maitrise, 36.66%des agents d'exécution.

D'après les données du tableau ci-dessus, on constate que les MOULINS de la SOUMMAM met on disposition des moyens favorable pour permettre aux travailleurs d'exécutés leur taches, d'après ce tableau ce n'est pas le cas pour toutes les CSP, nous observons que les agents demaitrise et les agents d'exécution déclarent leur de ne pas avoir tous les moyens nécessaire, de cela l'entreprise doit augmenter l'effort pour équiper tous les salariées avec des moyens dont ils besoin, plus des conditions sont favorable plus que la production augmente. Avec le même raisonnement PIGANIOL Claude dit que l'entreprise doit offrir des conditions de travail favorables aux milieux attrayantes pour ses salaries afin de garantir sa et sa continuité¹

Tableau n°5 : la relation entre le poste occupé et l'évaluation des conditions de travail :

Satisfaction CSP	améliorées		identiques			dégradées		Total	
	F	%	F	%	f	%	F	%	
Cadre	5	45.45%	5	45.45%	1	09.09%	11	100%	
Agent de maitrise	7	50%	7	50%	0	0%	14	100%	
Agent d'exécution	20	57.14%	10	28.57%	5	14.28%	35	100%	
total	32	53.33%	22	36.66%	6	10%	60	100%	

Les données du tableau ci-dessus démontre, que la majorité des enquêtés sont répondu que : leur évaluation aux conditions de travail sont améliorés, une

¹ PIGANIOL(Claude),techniques et politique d'amélioration des conditions de travail, Edition Moderne, Paris,1980,P11

fréquence de 32 effectifs avec un taux de 53.33%, on observe aussi un taux de 36.66% pour la proposition identique, et une fréquence de 06 avec un taux de 10% pour les répondu dégradé.

A ce sujet nous pouvons dire que cet organisme fait des efforts pour permettre aux travailleurs d'exécuté leur taches dans des bonnes conditions, et cela, à travers les moyens mis à leur disposition tels que les équipements de protection ainsi que les conditions de propreté et d'hygiène...etc.

Tableau n°6 : Le rapport entre le sexe et les conditions liées à la santé :

Santé sexe	Très bien traiter		Plutôt bien traiter		Complètement négligées		total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
féminin	2	22.22%	6	66.66%	1	11.11%	9	100%
masculin	12	24.48%	34	66.66%	5	10.20%	51	100%
total	14	23.33%	40	66.66%	6	10%	60	100%

On constate dans ce tableau, la majorité des enquêtés sont satisfait par rapport aux conditions lies à la santé on observe une fréquence de 40 effectif pour ceux qui ont répondu « plutôt bien traiter » avec un taux de 66.66%. Une fréquence de 14 effectif pour ceux qui ont répondu « très bien traiter » avec un taux de 23.33% et enfin une fréquence de 06effectif pour ceux qui ont répondu complètement négligées et cela avec un taux de 10%.

On constate aussi, que la catégorie de sexe féminin ont pas des problèmes avec les conditions lies à la santé, on observe une fréquence de 08 entre bien ou moyen traité, par contre on observe une fréquence de (01) mal traité d'un taux de 11.11%. Contrairement la catégorie du sexe masculin ou on constate une

référence de 14 avec un taux de 23.33% pour ceux qui ont répondu très bien traité, et un fréquence de 40 avec un taux de 66.66% pour ceux qui ont répondu plutôt bien traitées, en fin une référence de 06 avec un taux de 10%, ce dernier c'est qui concerne la réponse mal traité.

De cela l'entreprise met à la disposition des bon conditions lies a la santé, et à dire les travailleurs ne trouvent pas des difficultés pour exercer leur taches, surtout la catégorie du sexe féminin, par contre avec la catégorie du sexe masculin ont des déclarations et des réclamations ; cela s'explique aux risques de blessure par machine ou outil, aussi des risques thermique que les travailleurs rencontre au sien de l'organisme.

Tableau n°7 : Le rapport entre le CSP et la satisfaction par rapport aux conditions matérielles :

Satisfaction CSP	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
cadre	11	91.66%	1	08.33%	12	100%
Agent de maitrise	13	86.66%	2	13.33%	15	100%
Agent d'exécution	20	60.60%	13	39.39%	33	100%
total	44	73.33%	16	26.66%	60	100%

A partir de ce tableau, nous remarquons que la majorité des travailleurs dans toutes les catégories socioprofessionnelle sont satisfaits des moyens existants dans leur milieu de travail et les conditions dont ils exécutent leurs tâches et cela avec un total de 44 personnes d'un taux de 73.33% contre 16 personnes qui représente 26.66% sur un total de 60 effectif, dont 11 cadres avec un taux de 91.66%, et 13 agents de maitrise avec un taux de 86.66% et 20 agents d'exécution qui représentent 60.60% ont répondu OUI et un seul cadre (08.33%) et 2 agents de maitrise (13.33%) et 13 agents de production (39.39%) ont répondu NON.

Les données de ce tableau sont expliquées par les bonnes conditions matérielles et techniques mise à la disposition de l'ensemble de CSP telle que

les matériels de protection, d'hygiène, de sécurité...etc. ce qui réduit les accidents de travail et les risques professionnels.

Tableau n°8 : Le rapport entre le sexe et la satisfaction par rapport aux conditions de propreté et l'hygiène :

Satisfaction sexe	oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
féminin	8	88.88%	1	11.11%	9	100%
masculin	48	94.11%	3	05.88%	51	100%
total	56	93.33%	4	06.66%	60	100%

D'après les informations recueillies auprès des membres de notre échantillon d'étude, nous constatons que les deux sexes sont satisfaits par rapport aux conditions de propreté et d'hygiène, dont nous remarquons 56 ouvriers dans les deux sexes avec un taux de 93.33% ont répondu OUI contre 4 personnes qui ont répondu NON avec un taux de 06.66% sur un total de 60 effectif qui représente les deux sexes. Pour plus de détail, nous constatons 8 femmes satisfaites avec un taux de 88.88% contre une seule femme insatisfaite (11.11%) et que 48 hommes satisfaits avec un taux de 94.11% contre 3 autres insatisfaits représentés par un taux de 05.88%.

Les conditions de propreté et d'hygiène sont indispensables dans une entreprise et cela pour éviter les risques sanitaires, les risques de contamination d'individus et de produits, à cet effet, notre entreprise d'étude a tout mis à la disposition de ses travailleurs telles que la mise à disposition de produits de lavage des mains adaptés. La mise à disposition de sanitaires et vestiaires en

nombre suffisant, propre, homme/femme. La mise à disposition de points d'eau, de vêtements de travail lavés régulièrement. Débit d'air.

Tableau n°9 : Le rapport entre le sexe et l'utilisation des équipements de protection:

Utilisation sexe	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
féminin	9	100%	0	0%	9	100%
masculin	51	100%	0	0%	51	100%
Total	60	100%	0	0%	60	100%

D'après les données statistiques de ce tableau, nous constatons que tous les travailleurs de cette entreprise y compris les deux sexes sont sensés à l'utilisation des équipements de protection, dont 60 effectifs dans les deux sexes avec un taux de 100% ont répondu OUI. C'est-à-dire 09 femmes qui sont représenté par un taux de 100% et la même chose pour les hommes dont 51 hommes avec le taux de 100% ont tous été d'accord.

Ces données statistiques sont expliquées par la sensibilisation de ces deux sexes sur les risques qui peuvent se passer sans l'utilisation des équipements de protection et qu'ils sont à la responsabilité de prendre soin de leur santé en profitant les moyens de protection existants au sein de l'entreprise.

Cela aussi est dû à la formation à la sécurité des salariés à leur embauche, puis régulièrement. Intégration de la sécurité dans la culture de l'entreprise.

C. interprétation des résultats de la deuxième hypothèse :**Tableau n°10 : la répartition des enquêtés selon les accidents de travail :**

accidents de travail	effectif	%
oui	9	15%
Non	51	85%
total	60	100%

Selon les données de ce tableau, on constate que les travailleurs sont moins touchés par les accidents de travail, ce que le tableau ci-dessus le montre avec un taux de 15% et que la majorité des travailleurs ne sont pas touchés et cela avec un taux de 85%.

A cet effet, nous pouvons justifier que les moyens mis à la disposition des travailleurs sont de plus en plus favorables ce qui est dû à la bonne politique de gestion du personnel. Pour arriver à cette bonne politique, l'entreprise a mis des règles à respecter comme l'utilisation des machines selon les recommandations du fabricant, information et formation des travailleurs, contrôle régulier des arrêts d'urgence, port des équipements de protection individuelle : lunettes, gants, vérification de l'utilisation, du bon état et du bon fonctionnement...etc.

Tableau n°11 : Le rapport entre l'âge et les accidents de travail :

Accidents Catégorie d'âge	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
Moins de 30ans	6	85.71%	1	14.28%	7	100%
31-40ans	1	4.54%	21	95.45%	22	100%
41-50ans	0	0%	22	100%	22	100%
Plus de 50ans	1	10%	8	90%	09	100%
Total	9	15%	51	85%	60	100%

Nous constatons à travers ce tableau, que 09 travailleurs sur 60 sont touchés par les accidents de travail avec un taux de 15% contre 51 travailleurs qui ont répondu NON avec un taux de 85%.

Nous remarquons dans le tableau ci-dessus qu'il y a 07 travailleurs à moins de 30 ans parmi eux 06 sont touchés par les accidents de travail avec un taux de 85.71% contre un seul avec un taux de 14.28%.

Cette catégorie d'âge représente la majorité touchée par rapport aux autres catégories.

Les autres catégories sont moins touchées dont nous trouvons 01 seul travailleurs touchés dans la catégorie de 31 à 40 ans avec un taux de 04.54% contre 21 travailleurs avec un taux de 95.45%. la même chose pour les travailleurs de plus de 50 ans dont 01 seul ouvrier touché contre 09 autres ouvriers avec un taux de 10%. Dans la catégorie de 41 à 50 ans, ont tous répondu NON avec un taux de 100%.

Les données que nous avons vus peuvent être expliquées par le manque d'expérience chez la catégorie de moins de 30 ans puisque elle est la plus touchées par les accidents mais aussi cette catégorie exécute un travail plus pénible contrairement aux autres catégories qui ont plus d'expérience qui gèrent bien leurs taches et ne confrontent pas aux difficultés de travail.

Tableau n°12 : l'existence d'un centre médical :

centre médical	effectif	%
oui	60	100%
Non	0	0%
total	60	100%

La lecture qu'on faire à partir de ce tableau, est que tous les travailleurs témoignent l'existence d'un centre médicale, dont 60 travailleurs sur lesquels nous avons enquêté, ont répondu OUI à l'existence du centre avec un taux de 100%.

A cet effet, nous pouvons dire que les responsables de cette entreprise ont mis tous les moyens de protection à la disposition des travailleurs, et le centre médicale permet une intervention immédiate en cas ou d'un accident lors de travail et cela permet de réduire les risques professionnels ce qui permet aussi au personnel de gagner la confiance des travailleur dans le but d'améliorer la production.

Tableau n°13 : le rapport entre la nature de poste et les problèmes d'hygiènes :

Problème D'hygiène CSP	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
Cadre	10	83.33%	2	16.16%	12	100%
Agent de maitrise	13	86.66%	2	13.33%	15	100%
Agent d'exécution	30	90.90%	3	09.09%	33	100%
Total	53	88.33%	7	11.66%	60	100%

D'après le tableau ci-dessus, on remarque que l'entreprise fait des efforts pour protéger les travailleurs des dangers lie au manque d'hygiène la majorité des salariés n'ont pas des problèmes de santé lie a l'hygiène, avec un taux de 93.33%, et le reste qui ont des problèmes avec une fréquence de 04 et un taux de 06.66%.

D'après les résultats de ce tableau ci-dessus, nous pouvons dire que *lesMOULINS DE LA SOUMMAM* met a la disposition des conditions nécessaires pour éviter les problèmes d'hygiène, par exemple :

- la disposition des sanitaires et vestiaire en nombre suffisant, propre, pour les hommes et femmes.
- la disposition de points d'eau, de vêtements de travail lavés régulièrement.
- Débit d'air

Tableau n°14 : le rapport entre la nature de poste et les horaires atypique :

horaires atypique CSP	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
Cadre	0	0%	12	12%	12	100%
Agent de maitrise	0	0%	15	15%	15	100%
Agent d'exécution	33	33%	0	0%	33	100%
Total	33	55%	27	45%	60	100%

Nous pouvons lire dans ce tableau que le taux des travailleurs concernés des horaires atypiques est de 55% contre 45% qui ne sont pas concernés, c'est-à-dire, 33 ouvriers sont concernés contre 27 ouvriers dans un total de 60 ouvriers.

A partir de ces données, nous constatons que la catégorie des agents d'exécution est la seule touchées par les horaires atypiques avec un taux de 33% contrairement à la catégorie des cadres qui ont répondu tous NON sur un taux de 12%, et la même chose pour la catégorie des agents de maitrise sur un taux de 15%.

Les agents d'exécution sont des horaires atypiques car ce sont eux qui produisent les biens de l'entreprise, puis ils se trouvent dans l'obligation de travailler plus pour équilibrer la production, ceci sera rémunéré, ce cas nous le voyons souvent dans la période des congés, quand une équipe prend son congés,

les autres équipes doivent remplacer le vide de l'équipe en congés et cela avec les horaires atypiques.

Tableau n°15 :le rapport entre la nature de poste et la formation sur les risques professionnels:

formation CSP	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
Cadre	10	83.33%	2	16.66%	12	100%
Agent de maitrise	11	73.33%	4	26.66%	15	100%
Agent d'exécution	11	33.33%	22	66.66%	33	100%
Total	32	53.33%	30	50%	60	100%

Dans le tableau ci-dessus, on constate une fréquence un peu élevée pour les travailleurs qui bénéficient des formations avec un taux de 53.33%, et un taux de 46.66% 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 83.33% pour les cadres et 73.33% pour les agents de maîtrise, contrairement pour les agents d'exécution la majorité qui ne bénéficie pas des formations avec un taux de 66.66%.

A ce sujet nous pouvons dire que les travailleurs qui bénéficie des formations s'explique par l'adaptation de l'entreprise aux différents changements technologique et des nouvelles techniques de production afin d'entré en compétence avec les concurrents, de l'autre côté, les non bénéficié des formations s'explique soit par que les salariés sont nouvellement recrutés, soit les taches exercés n'exige pas une formation.

Tableau n°16 : lerapport entre le CSP et le roulement sur les postes

Poste polyvalent CSP	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
Cadre	0	0%	12	12%	12	100%
Agent de maitrise	0	0%	15	15%	15	100%
Agent d'exécution	20	60.60%	13	39.39%	33	100%
Total	20	33.33%	40	66.66%	60	100%

D'après ce tableau, nous constatons que dans le total de notre échantillon d'étude dans toutes les catégories socioprofessionnels y en a que 33.33% qui sont concernés par le roulement sur les postes et que 66.66% ne sont pas concernés. La catégorie la plus concernée est celle des agents d'exécution dont 20 personnes sur 33 occupent des postes polyvalents avec un taux de 60.60% et que les 13 autres ouvriers qui représente un taux de 39.39% occupent des postes

fixes, les autres catégories n'occupent pas des postes polyvalents (cadres, agents de maîtrise).

Le roulement par poste concerne les agents d'exécution car nous constatons parfois qu'il y a des travailleurs qui ne maîtrisent pas leurs tâches donc le personnel est obligé de changer le poste pour cet ouvrier selon ses capacités, mais parfois nous trouvons des agents recrutés récemment et ces agents doivent les tâches de chaque poste pour voir leurs capacités et les placer ensuite dans le poste qui leur convient.

Tableau n°17 : le rapport entre la nature de poste et les réclamations :

réclamations CSP	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
Cadre	10	83.33%	2	16.66%	12	100%
Agent de maîtrise	11	73.33%	4	26.66%	15	100%
Agent d'exécution	30	90.90%	3	09.09%	33	100%
Total	51	85%	9	15%	60	100%

Ce tableau montre que presque tous les membres de notre population d'étude avec (85%) nous déclarent qu'ils ont le droit de réclamer leurs problèmes, contre (15%) de ceux qui annoncent un contre avis en disant qu'ils n'ont pas le droit de le faire.

Pour ceux qui ont répondu par « oui » nous trouvons les taux suivants :

(83.33%) des cadres, (73.33%) des agents de maîtrise, (90.90%) des agents d'exécution, contre ceux qui ont répondu « non », nous trouvons (16.66%) des cadres, (26.66%) des agents de maîtrise, et en fin (09.09%) des agents d'exécution.

Ces résultats nous confirment que l'entreprise d'accueil est soumise à un règlement intérieur dont les salariés doivent le respecter et l'appliquer pour éviter le sectionnement, en contrepartie, elle laisse le champ à ces travailleurs de réclamer et d'exprimer leurs avis et leurs insatisfactions dont le but est de connaître leurs souffrance et leurs maques afin de réaliser une meilleure gestion préventive pour lutter contre les risques d'accidents, ce qui revient de bien aux travailleurs et à l'entreprise elle-même.

A partir de ce raisonnement, nous pouvons dire que le droit de réclamation est un élément important pour qu'une entreprise réalise une meilleure gestion préventive qui permet d'éviter les risques.

3. Synthèse et résultats de la recherche:

Notre travail aborde les conditions du travail et la natures des risques professionnels au sein de l'entreprise spa des *Moulins de la Soummam de Sidi Aich*, après la phase de recueil des informations sur le terrain et l'étape de l'analyse et de l'interprétation des données, nous avons procéder à la vérification des hypothèses mises au début de notre recherche.

Hypothèse 01 :

Notre première hypothèse qui porte sur « les conditions du travail, sont favorables pour l'exercice des travailleurs de leur tâches professionnelles » est confirmées.

Tout d'abord, les conditions du travail qui existent au sein de l'entreprise spa des Moulins de la Soummam de Sidi Aich sont acceptables et satisfaisantes dans leurs totalités, car la majorité des interrogés expriment une certaine satisfaction vis-à-vis des conditions du travail dans lesquelles ils exercent leurs activités professionnelles.

Ainsi, d'après l'analyse des données collectées, nous avons constaté que la majorité des travailleurs jugent que ces conditions sont plutôt bien traitées, vue les contraintes physiques et l'exposition aux risques d'accident.

A partir de ces résultats, nous pouvons dire que les moyens existés répondent favorablement aux exigences des travailleurs par rapport à leurs postes occupés puisque la majorité d'entre eux sont satisfaits, et que les conditions du travail sont de plus en plus améliorées (les conditions matérielles, les conditions de propreté et d'hygiène).

Ce que aboutit en fin de compte la confirmation de la première hypothèse qui stipule que « les conditions du travail sont favorables pour l'exercice des travailleurs de leurs tâches professionnelles ».

Hypothèse 02 :

A partir de l'analyse des données collectées, nous pouvons afficher que la deuxième hypothèse à savoir : « les accidents du travail et les risques professionnels sont liés aux conditions du travail, plus les conditions sont favorables, moins qu'il y a des risques professionnels » est confirmée, cela peut être justifié par :

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

En deuxième lieu, nous avons pu déduire à partir du tableau (11) que l'ancienneté professionnelle joue un rôle très important dans la diminution des taux des risques d'accidents du travail, car le fait de travailler longtemps dans le même poste aide le travailleur à connaître tout les secrets professionnels et d'éviter de commettre des fautes qui permettent l'apparition des accidents.

En troisième lieu, nous avons obtenu des résultats qui affirment que tous les travailleurs dévoilent qu'il existe un centre médical au sein de leur entreprise et que les visites médicales sont obligatoires.

En quatrième lieu, et d'après le tableau (15), nous pouvons dire que les travailleurs bénéficient de formation sur les risques professionnels ce qui permet de bien exécuter leurs tâches en évitant l'apparition des accidents.

En dernier lieu, nous avons synthétisé que l'entreprise spa *des Moulins de la Soummam de Sidi Aich* dispose d'une gestion préventive basée 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 santé de ses travailleurs. Toutefois, l'entreprise des Moulins de la Soummam donne toute la liberté aux employés d'exprimer leurs insuffisances et leurs insatisfactions comme elle laisse le champ ouvert pour leurs réclamations afin de donner des meilleures solutions.

Enfin, nous tenons à dire que nous avons pu arriver à confirmer notre deuxième hypothèse qui intitule « les accidents du travail et les risques professionnels sont liés aux conditions du travail, plus les conditions sont favorables, moins qu'il y a des risques professionnels ». Sans oublier, que les résultats atteints à travers notre recherche et notre analyse, ne peuvent être généralisés sur toutes les entreprises algériennes, car il s'agit d'un cas spécifique à l'entreprise *spa des Moulins de la Soummam de Sidi Aich*.

Conclusion

Après l'analyse et l'interprétation des résultats que nous avons obtenu suite à un questionnaire distribué sur un échantillon de salariés au sein de l'entreprise spa des Moulins de la Soummam de Sidi Aich, nous avons pu préciser la situation de l'entreprise dont l'employeur est tenu de prendre les mesures nécessaires appropriées pour la protection des travailleurs et la prévention des risques professionnels notamment, préciser les objectifs et les orientations techniques, en respectant trois critères :

- Améliorer les conditions de travail.
- Crée un climat de travail qui répondra aux conditions de confort.
- Maintenir et améliorer la productivité.

Concernant le milieu de travail, la majorité des salariés au sein de cette entreprise sont satisfaits vis-à-vis les moyens mis à leur disposition ainsi que les conditions dans lesquelles ils exécutent leurs tâches.

La sécurité au travail est l'élément essentiel que chaque employeur doit fournir pour son employeur, 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 des méthodes de travail et de protection ainsi que la formation.

L'amélioration des moyens de protection constitue une préoccupation majeure des entreprises, en outre l'état Algérien a optés pour une politique de prévention contre les accidents de travail.

A cet effet l'entreprise spa des Moulins de la Soummam a adopté une politique de sécurité et de prévention s'appuyant sur les revendications des travailleurs, leurs attentes et leurs aspirations concernant la sécurité et la prévention contre les accidents de travail. L'employeur doit assurer un environnement favorable pour les travailleurs afin qu'ils puissent effectuer leurs tâches dans un climat adéquat qui va se répercuter positivement sur le rendement et la productivité au sein de l'entreprise.

En conclusion, 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 du ce dernier en visant l'amélioration de rendement des travailleurs qui vent dire des gains pour l'entreprise.

Nous pouvons ajouter que les conditions de travail (matérielles, immatérielles et le poste occupé) représentent les facteurs essentiels qui pourront améliorer la performance et par conséquent accroître les chances de succès de l'entreprise.

Avec l'élaboration de ce travail on a constaté que les moulins de la Soummam /spa de Sidi Aich(wilaya de Bejaia) fait des efforts pour améliorer les conditions du travail,et réduire les accidents et les risques professionnels, mais est ce que la politique de cette entreprise nous pouvons la constaté dans des autres organismes ?

Liste bibliographique

Liste bibliographique :

- Assurance Maladie, auto-évaluation des risques professionnels, a113.11/99, réimpression.
- Belloula (TAYEB), la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles, Edition DAHLAR, 1993.
- CADIN, Loïc et Autres, Gestion des ressources humaines, Paris, 1997.
- Cahier de la sécurité sociale, la réparation et la prévention des accidents de travail, ben aknoun, alger.
- CITEAU Jean-Pierre, Gestion des ressources humaines, 4^e Ed, Dollaz, Paris, 2002.
- COLOBERT DE Marie, Guide de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés, éd Dunod, Paris, 2003.
COTE Marcel, la gestion des ressources humaines, éd Guérin, Paris, 1975.
- Dictionnaire de la langue française, le ROBERT MICRO, rédaction dirigée par ALAIN REY, nouvelle édition, 1998
- DOSOILLE H, Médecine du travail et maladie professionnelle, éd Flammarion médecine-sciences, Paris, 1978.
- Institut national de recherche et de sécurité, évaluation des risques professionnels, 2eme Ed, INRS, paris, 2002, fiche1-9.
- JEAN-LUE Bernaud et CLAUD Lemoine, Traité de psychologie de travail et des organisations, éd Dunod, Paris, 2003.
- PERETTI (Jean-Marie), gestion des ressources humaines, 15^e Ed, Vuibert, Paris, 2008.

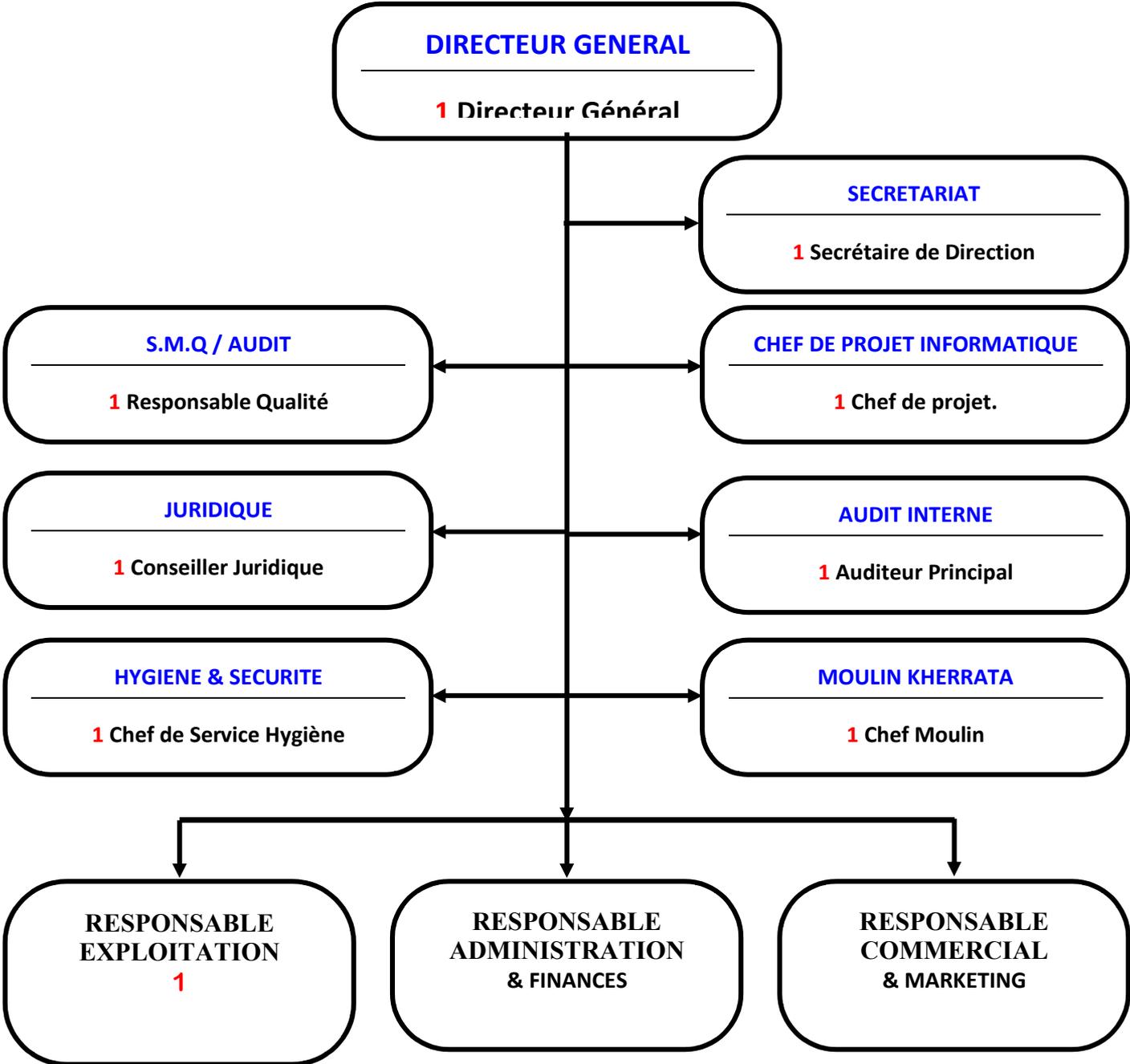
- PIGANIOL, Claude, techniques et politiques d'amélioration des conditions de travail, édition Entreprise moderne, Paris, 1980.
- PIERR (Catilina), CLAIRE (Marie), ROWE (Mariotti), Médecine de risque autravail, Ed Masson, Paris, 2002.
- Plane Jean Michelle, Théorie des organisations, 2^e édition, Durant, Paris, 2000.
- ROUSTANG (Guy), Le travail autrement, édition Bourdas, 1982.
- Sécurité professionnelle, Microsoft Encarta, 2009.
- Séminaire de DEKAYSER Véronique et Autres, Analyser les conditions du travail, (connaissance de problème), les éditions ESF, L'entreprise Moderne et Les Librairies Techniques, 1982.

Sites internet :

- <http://www.edition-tissot.fr/droit-travail/dictionnaire-droit-travail/>.
- <http://www.cram-alsace-moselle.fr/prévent/générale/orgprv.htm>.
- <http://www.travail-emploi-santé.gouv.fr/formation-pratique89/fiche-pratique91/santé-condition-de-travail15/>.
- [http:// www.travail.gouv.fr/etude-recherche-statistique/organisation syndicale](http://www.travail.gouv.fr/etude-recherche-statistique/organisation-syndicale).

Annexes

ORGANIGRAMME DE L'ENTREPRISE :



Questionnaire de recherche sur le thème de :

Les conditions de travail et la nature des risques professionnels.

I. Les données personnelles :

1. Votre sexe : -masculin -féminin
2. Votre âge :.....
3. Votre catégorie socioprofessionnelle ?.....

II. Les procédures des conditions de travail :

4. Comment vous trouvez les conditions de travail au sein de votre entreprise? Bonnes moyennes mauvaises
5. Etes-vous satisfait ou non par rapport aux conditions de travail au sein de votre entreprise ? oui non
Si non, votre insatisfaction est
du :.....
.....
.....
6. Quelle est votre évaluation des conditions de travail ? améliorées
Identiques dégradées
7. Est-ce que l'entreprise met à votre disposition des nouvelles technologies ? oui non
8. Etes-vous satisfait ou non par rapport aux conditions matérielles ?
si non pour quoi ?.....
9. Est-ce que vous utilisez des équipements de protection (tenu, chaussures.....) ? oui non
10. Vous voyez que, les conditions liées à la santé sont : très bien traiter
plutôt bien traiter complètement négligées
11. Etes-vous protégés des risques pouvant provoqués des maladies professionnelles ou tout dommage causé à votre santé ?
oui non
12. Votre entreprise répond-elle aux conditions de propreté et d'hygiène ?
oui non

13. Avez-vous des rencontres avec votre chef hiérarchique? Oui non
14. Avez vous confiance dans votre chef supérieur? Oui non
15. Avez-vous des solutions pour améliorer vos conditions de travail dans votre entreprise ? oui non
16. Pensez-vous que dans la situation actuelle, vos solutions seraient-elles prises en compte par votre supérieure ? oui non

III. Les risques professionnels :

17. avez-vous un poste de travail fixe ? oui non
18. votre poste correspond-t-il à vos compétences ? oui
non
19. est-ce que vous êtes informé des risques de votre poste ? oui
non
20. respectiez-vous le règlement intérieur ? oui non
21. existe-il un centre médical au sien de votre entreprise ?
oui non
22. faites-vous des visites médicales ? oui non
23. avez-vous des problèmes de santé par rapport à l'éclairage dans votre entreprise ? oui non
24. avez-vous des problèmes de santé liés à l'hygiène ? oui non
25. les salariés ont-ils reçu une formation sur les risques liés au froid et à la chaleur? Oui non
26. La gestion de la ressource humaine est-elle bien organisée ? oui
non
27. Existe-t-il des indicateurs de suivi des risques professionnels ? oui
non
28. Y-a-t-il des horaires atypique (horaires de plus) ? oui non
29. Y-a-t-il des salariés polyvalents avec roulement sur certains postes ?
oui non
30. Etes-vous déjà une victime d'un accident de travail ? oui non
31. Avez-vous un responsable de sécurité ? oui non

32. Y-a-t-il des sauveteurs secouristes du travail dans votre entreprise ?

oui non

33. Souhaitez-vous apporter un commentaire ou faire une observation sur les risques de travail ou/et votre situation dans

l'entreprise ?.....
.....