



جامعة بجاية
Tasdawit n' Bgayet
Université de Béjaïa

Université Abderrahmane Mira De Bejaia
Faculté des Sciences Humaines et Sociales
Département Des Sciences Sociales

MEMOIRE DE FIN DE CYCLE

En Vue de L'obtention du Diplôme

MASTER EN SOCIOLOGIE

Option : sociologie de la santé

THEME

Les conditions socioprofessionnelles et santé au travail

Cas pratique : SARL NOMADE Akbou Bejaia

Réalisé par

M^r. BENKHELLAT Zahir

M^r. MACHI Belkacem

Encadré par

M^{me}. KHIRREDINE Naima

Année universitaire: 2020/2021

Remerciement

En préambule a ce mémoire,

On remercie Dieu le tout puissant de nous avoir donné la force, le courage, la volonté, l'amour du savoir et surtout la patience de pouvoir produire ce modeste travail.

On tient à remercier tout particulièrement nos très chers parents pour leur Soutien et leurs encouragements.

Mes remerciements les plus vifs vont à **Mme KHIRREDINE Naima** pour les conseils et l'aide qu'elle nous a apporté au cours de ce MEMOIRE sans lesquels nous n'aurions pas pu mener bien ce travail, pour sa permanente disponibilité, son encouragement, la pertinence de ses conseils et avis sur les travaux que nous avons menés, qu'elle veuille accepter toute nos reconnaissances.

Nous tenons à remercier l'ensemble des enseignants de la formation « Sociologie de la Santé » qui ne nous ont jamais épargné d'effort pour nous former.

Nous adressons également nos remerciements à notre promoteur au sein de l'entreprise **Mr Halim**, aussi à tout le personnel de l'entreprise

SARL NOMADE.

Ainsi qu'à tous ceux qui ont participé de près ou de loin pour accomplir ce modeste travail.

Dédicaces

Louange à Allah pour m'avoir accordé la force de réaliser ce mémoire.

Je dédie ce modeste travail :

À Mes chers parents qu'ils sont et seront toujours mes premiers encadreurs, et en récompense à leurs sacrifices et à leur clairvoyance qui m'ont servi et me serviront tout au long de ma vie et qui m'ont aidé énormément durant le cursus scolaire. Qui m'ont vraiment soutenu, encouragé et montré le droit chemin. Que dieu vous bénisse, vous accorde une bonne santé et vous garde pour nous.

A mes frères et sœurs qui m'ont beaucoup aidé.

J'adresse une reconnaissance particulière à Ramy qui a toujours été d'un soutien inébranlable, pour sa particulière attention sa générosité et ces encouragements permanents.

Liste des abréviations :

- OMS : L'organisation mondiale de la santé.
- ANACT : l'Agence Nationale d'Amélioration de Conditions de Travail.
- ARACT : l'Agence Régionale de l'Amélioration de Conditions de Travail.
- CRAM : Caisses Régionales d'Assurance maladie.
- CHSCT : Comités d'Hygiène-Sécurité et des conditions de travail.
- CNPE : Centre Nucléaire de Production de l'électricité.
- OST : l'Organisation Scientifique de Travail.
- RP : Risque Professionnels.
- EVRP : Evaluation des Risques Professionnels.
- MP : Maladie Professionnelle.
- CT : Condition de Travail.
- CRAM : Caisse Régionale d'Assurance Maladie.
- AT : Accident de Travail.

Liste des tableaux :

N°	Liste des tableaux	Page
01	Répartition de l'échantillon selon le sexe.	79
02	Répartition de l'échantillon selon les groupes d'âge.	79
03	Répartition de l'échantillon selon la situation matrimoniale.	80
04	Répartition de l'échantillon selon le niveau d'étude.	80
05	Répartition de l'échantillon selon la distance par apport au lieu de travail.	81
06	Répartition de l'échantillon selon leur expérience professionnelle.	81

Sommaire

Sommaire

-Liste des abréviations.

-Liste des tableaux.

Introduction générale

Chapitre I : Le cadre méthodologique de la recherche

1-Problématisation de l'objet d'étude

1-1 Les raisons du choix du thème.....	05
1-2 Les objectifs de la recherche.....	05
1-3 Les études antérieures.....	06
1-4 La problématique.....	11
1-5 Les hypothèses.....	14
1-6 Définition des concepts clés.....	15

2- La méthodologie de la recherche

2-1 Présentation de l'organisme d'accueil.....	20
2-1-1 Rédaction du statut.....	20
2-1-2 Situation géographique.....	20
2-1-3 Présentation globale de l'entreprise.....	20
2-1-4 Les application et les méthodes de l'entreprise.....	21
2-1-5 Choix des indicateurs de cout et détermination de leur volume.....	22
2-2 Les étapes et technique de la recherche.....	22
2-2-1 La méthode adoptée.....	23
2-2-2 La pré-enquête.....	23
2-2-3 l'enquête.....	23
2-2-4 L'observation.....	24
2-2-5 La technique de recherche.....	24
2-2-6 La population d'étude.....	25
2-3 Protocole de la recherche.....	25

Chapitre II : Généralités sur les conditions de travail

Préambule

1-Historique des conditions de travail.....	28
2- Définition des conditions de travail.....	29
3- Typologie des conditions de travail.....	30
4- Les approches théoriques sur les conditions de travail.....	31
5- Les composantes des conditions de travail.....	32
6- Quelque acteur de l'amélioration des conditions de travail.....	34
7- Les conséquences des mauvaises conditions de travail.....	34
8- Les obstacles et l'amélioration des conditions de travail.....	34

Conclusion

Chapitre III : Aperçu générale sur les risques professionnels

Préambule

1- Définition de risque.....	37
2- Définition des risques professionnels.....	37
3- L'évaluation des risques professionnels.....	38
4- Les étapes de l'évaluation des risques professionnels.....	38
5- Les accidents de travail.....	39
6- Les maladies professionnelles.....	42
7- La législation algérienne des conditions de travail.....	43

Conclusion

Chapitre IV : La santé au travail

Préambule

1-La notion de la santé au travail.....	46
2- Les dimensions de la santé au travail.....	47
3- Les approches théoriques de la santé au travail.....	50
4- Les outils de mesure de la santé au travail.....	51
5- Les objectifs et domaines d'action des services de la santé au travail.....	52
6- Les organismes de santé au travail.....	53
7- Le médecin de travail et son rôle.....	54
8- Les lois de l'OMS sur le bien être au travail.....	57
9- Les accidents de travail et les maladies professionnelles.....	58

Conclusion

Chapitre V : La prévention des risques professionnels

Préambule

1- Définition de la prévention.....	63
2- Les bases de la prévention.....	63
3- Les étapes de la prévention.....	64
4- Les classifications de la prévention des risques professionnels.....	65
5- Les principes généraux de la prévention.....	67
6- Acteur de la prévention au niveau de l'entreprise.....	69
7- Les enjeux et les objectifs de la prévention.....	69

Conclusion

Chapitre VI : Les principes bases de la formation

Préambule

1-Définition de la formation.....	72
2- Les objectifs de la formation professionnelle continue.....	73
3- Les modes de la formation.....	73
4- Les bénéficiaires de la formation.....	74
5- Le plan de formation dans l'entreprise.....	75
6- Formalisation du plan de formation.....	76
7- La formation action.....	77

Conclusion

Chapitre VII : Analyse et interprétation des résultats

1-Présentation de l'échantillon.....	79
2- étude de cas.....	82
3- Synthèse des résultats obtenus.....	92

- Conclusion générale

- Les références bibliographiques.

- Les annexes.

Introduction générale

Introduction générale :

Le capital humain peut être une source considérable de croissance est un facteur déterminant de la compétitivité des entreprises et de développement des nations, l'entreprise quel que soit sa dimension doit se fixer des objectifs qui ne doivent pas se limiter à un ensemble de fonctions, elle doit intégrer l'environnement humain. En étant un élément important dans chaque entreprise, cette dernière doit être présente et de répondre avec les bonnes conditions de travail et des normes sécuritaires adéquates.

Le monde actuellement traverse plusieurs évolutions, sans prétendre à l'exhaustivité. Les risques au travail, dus aux activités rémunérées, font partie des dangers les plus importants qui surveillent les hommes de notre époque, la mécanisation des fabrications, la diversification des activités des entreprises ont augmenté la fréquence et la gravité des accidents et des maladies ayant pour origine le milieu du travail.¹

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

L'existence des risques est prouvée par l'augmentation de l'apparition des accidents et des maladies professionnelles qui témoignent d'une manière improbable dans le monde du travail. Les travailleurs doivent être conscients des risques qui peuvent exister au niveau de leur fonction.

Hélas, plusieurs travailleurs qui souffrent quotidiennement aux différents dangers et des nuisances liées à leur milieu de travail et qui créent des risques pour leur intégrité mentale, physique et même leur vie sociale. « *La santé ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité* », selon la définition donnée par l'Organisation mondiale de la santé (OMS), c'est « *un état complet de bien-être physique, mental et social* ». ²

De nos jours, la sécurité au travail et la gestion de la santé sont devenues compliqués et font appel à l'expertise des spécialistes de différentes disciplines, telles que la médecine du travail, la psychologie, la sociologie du travail, l'ergonomie et la sociologie de la santé. Dans

¹ MARGOSSIAN Nichan, Guide pratiques des risques professionnelle, édition Dunod, paris, 2003, p02.

² JEAN-Édouard Grèsy et autres, Gérer les risques psychosociaux, performance et qualité de vie au Travail, 2e édition ESF, Pologne, 2013, p. 47.

l'environnement du travail, certains facteurs de risques, comme les vibrations, nuisances sonores, l'humidité et les odeurs restent encore sous-estimés par les acteurs de la prévention au sein des entreprises Algériennes.

Pouvoir vivre dans la distinction, la plupart des hommes et des femmes exercent des activités qui toutes, présentent à des degrés divers, des risques, les accidents et les maladies sont nombreux et variés, si certains sont légers et sans conséquences, un nombre non négligeable d'entre eux sont grave, ils ont un impact non seulement d'ordre financière, mais aussi d'ordre social et moral.

Face à ces changements du milieu de travail, il nous a paru nécessaire de traiter le thème : « Les condition socioprofessionnelles et santé au travail ».

L'objectif de notre travail est de montrer l'état des risques au travail dans les entreprises algériennes précisément à l'entreprise SARL NOMADE tout en cherchant à découvrir les différents risques qui menacent les travailleurs durant l'exécution de leurs tâches, la nature des conditions de travail et les systèmes de prévention.

Dans l'intention d'éclaircir les choses, on a dissocié le travail en septes chapitres :

- Le premier chapitre : le cadre méthodologique de la recherche.
- Le deuxième chapitre trace des généralités sur les conditions de travail.
- Le troisième chapitre aborde les risques professionnels de manière globale.
- Le quatrième chapitre aborde la santé au travail.
- Le cinquième chapitre touche les principes de base de la prévention contre les risques professionnels et la formation comme un moyen de protection contre les risques.
- Le sixième chapitre aborde les principes base de la formation
- Le septième chapitre concerne la partie pratique de la recherche dans laquelle on a recueilli des données par le biais d'un guide d'entretien et qu'on a soumise à une analyse de contenu. Enfin on a conclu notre chapitre par la confirmation ou l'infirmité de nos hypothèses avec l'interprétation de nos résultats et une conclusion.

Chapitre I :
Le cadre méthodologique de
la recherche

Préambule :

Le contenu de ce chapitre présente les étapes de notre recherche, commençant par les raisons qui nous ont motivés à choisir ce thème ainsi que les objectifs qui y sont convoités, et pour renforcer la base théorique de notre thème, nous avons illustré quelques études antérieures qui y sont en relation, puis nous avons entamé la formulation de la problématique et émis les hypothèses de recherche. Et en fin avec la définition des concepts essentiels. En ce qui concerne la deuxième partie de ce chapitre elle a été consacrée à la présentation du lieu d'étude, la population d'étude puis les étapes suivies dont les techniques et outils de recherche.

1. Problématisation de l'objet d'étude :

1.1 Les raisons du choix du thème :

Le choix de sujet n'est jamais une étape facile, on peut se permettre de dire que c'est l'étape qui prend plus de temps dans le cas où on avait la difficulté à rester dans un seul thème. D'après le thème qu'on a choisi : « Les conditions socioprofessionnelles et santé au travail » Le choix de notre thème est choisi par les points suivants :

- Vérifier si l'entreprise algérienne se préoccupe du risque au travail qui pèril de ses salariés.
- Acquérir de nouvelles connaissances sur les risques professionnels.
- Un sujet qui nous intéresse, suscite une curiosité.
- Découvrir les risques qui menacent les travailleurs durant l'exécution de leur tâche.
- Connaitre le vrai sens que donnent les entreprises algériennes au risque.
- Montrer le rôle joué par le risque dans la régulation du comportement humain.
- Marquer la gravité de la situation dans milieu de travail.

1.2 Les objectifs du choix de thème :

- Découvrir les contraintes et la difficulté que ces ouvriers rencontrent au moment de l'exercice de leur travail.
- Décrire les effets de la surcharge du travail sur la vie familiale et professionnel des ouvriers.

Chapitre I : Le cadre méthodologique de la recherche

- Comprendre les facteurs socioprofessionnels qui déterminent le bon déroulement de leur travail.
- Mettre en pratique mes connaissances théoriques.
- Décrire la relation entre le travail et les risques et donner des descriptions objectives de cette réalité au sein de l'entreprise algérienne.
- Exposer l'influence des conditions de travail sur les risques professionnels.

1.3 Les études antérieures :

Pour améliorer et construire un cadre théorique riche, on a cité quelque étude qui ont traité approximativement notre sujet de recherche et on s'est appuyé sur les études suivantes :

1^{ère} étude : L'exposition aux risques professionnels, intégrer organisation du travail et prévention.

La première étude porte sur les conditions d'exposition aux risques professionnels, cette recherche a été réalisée par un groupe de travail appartenant au réseau de l'Agence Nationale d'Amélioration de Conditions de Travail et l'Agence Régionale de l'Amélioration de Conditions de Travail (ANACT-ARACT), sous la direction de Michel Berthet, responsable du département Santé et Travail à l'ANACT et d'Anne-Marie Gautier, chargée de mission à l'ARACT, en France.

L'enquête sur terrain a été menée en 2000, avec des chefs d'entreprise, des médecins du travail, des ingénieurs et contrôleurs de prévention de Caisses Régionales d'Assurance maladie (CRAM) des ingénieurs de sécurité, des consultants ergonomes, des inspecteurs du travail et des membres de Comités d'Hygiène-Sécurité et des conditions de travail (CHSCT) en utilisant comme technique de recherche la méthode qualitative, l'observation et les entretiens collectifs et/ou individuels ce travail a été mené dans des lieux différents : une société d'entretiens d'espaces verts, une usine de fabrication d'appareils électroménagers, un atelier d'emboutissage, un laboratoire de recherche, un service d'exploitation d'une entreprise de génie climatique, une aciérie, un atelier de moulage de jambon en France.

La recherche a pour objectifs d'aider les chefs d'entreprise, c'est à dire ceux qui ont la responsabilité de l'organisation de la prévention dans l'entreprise, les professionnels de la prévention. A ce sujet Michel Berthet et Anne-Marie Gautier déclarent que « *notre ambition*

Chapitre I : Le cadre méthodologique de la recherche

vise ainsi à renforcer un maillon généralement faible de la prévention et donner par la une plus grande légitimité à l'action des professionnels qui ont ouvert cette voie»¹

Cette recherche est divisée en deux grandes parties : la première partie porte sur les conditions d'exposition aux risques professionnels et contient à son tour trois chapitres : le premier chapitre traite les évolutions récentes du travail (des évolutions technique, des évolutions organisationnelles et les évolutions de la réglementation). Le deuxième chapitre propose de mieux les connaître grâce au recours à différents objet d'analyse ou descripteurs, enfin le troisième chapitre fait l'inventaire des ressources et moyens nécessaires pour analyser ces conditions d'expositions dans le but de produire une meilleure connaissance de celle-ci.

La seconde partie traite l'organisation de la prévention, elle est subdivisée en trois chapitres : le quatrième chapitre développe comment l'entreprise peut intégrer cette approche des conditions d'exposition aux deux autres approches (technique et médicale) et crée les conditions nécessaires pour qu'elles deviennent complémentaires et indissociables.

Le cinquième chapitre traite la manière dont l'entreprise passe de l'identification de risques à une évaluation des risques (au sens de la réglementation), ensuite le sixième chapitre qui suggère une conduite de projet qui précisera l'ensemble du processus amont et aval à l'évaluation du risque. Ce dernier attire l'attention sur une programmation des actions de prévention en rapport avec les différents projets de l'entreprise, mais aussi sur la nécessité d'actions immédiates lorsque l'analyse des risques met en évidence des situations qui ne peuvent être prolongées, compte tenu du niveau de risque observé, et finalement le septième qui est une conclusion qui s'intitule «comment aller plus loin».

Dans l'interprétation des résultats collectés sur le terrain les deux auteurs cités ci-dessus ont commencé d'abord par les conditions d'information préalable du personnel : les conditions de réalisation des entretiens avec les salariés, les conditions d'observation des situations de travail, l'organisation des validations et de la restitution, le suivi par les instances représentatives du personnel (CHSCT) et enfin par les modalités de construction de solutions de prévention.

Une politique de prévention repose sur une bonne connaissance de réglementations et des normes vis-à-vis desquelles l'entreprise doit se mettre en conformité, cela signifie que la réglementation et les normes orientent la recherche dans les nombreuses situations de danger grave et imminent, ainsi facilitent la mise en œuvre d'évaluation de risque à effets différés dans le temps.

¹ BERTHET Michel et GAUTIER Anne-Marie, L'explosion aux risques professionnels, intégrer organisation du travail et prévention, Ed liaisons, Paris, 2000, p.10

Chapitre I : Le cadre méthodologique de la recherche

Mais parfois, même dans des cas bien repérés où les normes et les procédures existent depuis longtemps, leur respect pose problème, leur application s'oppose à d'autres exigences s'exerçant dans les services ou directement sur les salariés. Les arbitrages induits peuvent alors s'exercer au profit de la performance, (délais, qualité) et au détriment de la sécurité.

Les visites des lieux de travail par le médecin du travail, dans le cadre de sa mission de tiers-temps, permettent de rechercher les causes de pathologies constatées et de proposer, outre des mesures d'adaptation de mode opératoire, des études à entreprendre et des transformations de postes de travail.

Par ailleurs, comprendre ce qui a terme plus ou moins lointain peut arriver à la santé des salariés, exige de garder des traces d'expositions passées et des améliorations réalisées.

Pour toutes ces raisons, l'approche de rapport/travail est indispensable à l'amélioration d'une politique de prévention.

Les deux auteurs démontrent que la prévention des risques professionnels pouvant se concevoir comme un projet en soi, mais devant être également présente dans tous les projets de l'entreprise.

2^{ème} étude : Risque psychosociaux².

Malgré une quantité impressionnante de données empiriques démontrant les conséquences néfastes du stress au travail sur la santé des individus et des organisations, il existe peu d'évidences scientifiques sur le processus d'implantation et l'efficacité des interventions visant à prévenir le stress au travail.

Au Canada, 30,8% des travailleurs affirment que la plupart de leurs journées de travail sont considérablement ou extrêmement stressantes (Statistique Canada, 2003). Les absences en courte et en longue invalidité associées aux problèmes de santé mentale représentent un tiers des demandes d'indemnisation et 70% du coût total (Sroujian, 2003). Le stress au travail est associé à plusieurs problèmes de santé chez les travailleurs (Vézina, Bourbonnais, Brisson, & Trudel, 2004). Il est également tributaire d'une faible satisfaction au travail, d'une productivité diminuée (Cotton & Hart, 2003) et d'une augmentation des accidents de travail (Clarke & Cooper, 2004). Ces conséquences négatives pour les travailleurs influencent le succès des organisations et leur compétitivité sur le marché. Même si l'employeur ne peut protéger les travailleurs contre les sources de stress provenant de la vie privée et des problèmes personnels, il peut néanmoins les protéger contre les sources de stress émergeant du travail (Leka, Griffiths, & Cox, 2003).

² Jean-Pierre Brun et autres, Démarche stratégique de prévention des problèmes de santé mentale au travail, Montréal (Québec), 2007, p.15.

Chapitre I : Le cadre méthodologique de la recherche

Face à l'ampleur et aux coûts liés au stress au travail, plusieurs organisations souhaitent mettre en place des mesures visant soit à habilitier l'individu afin qu'il s'adapte mieux aux contraintes ou à réduire les sources de stress en diminuant les contraintes du travail sur l'individu. Malgré une augmentation considérable du nombre de publications scientifiques sur le stress au travail entre 1991 et 2002, plusieurs auteurs (Archambault, Côté, & Gingras, 2003 ; Kristensen, 2005) soulignent la nécessité d'intensifier les recherches sur les pratiques organisationnelles susceptibles de diminuer le stress au travail. En effet, les écrits scientifiques relatant des exemples d'évaluations d'interventions visant la réduction des contraintes liées au travail sont rares. Par conséquent, il est difficile d'établir quelles interventions peuvent réduire efficacement le stress au travail et comment ces interventions doivent être mises en œuvre afin de produire les résultats escomptés (Cooper et al. 2001).

L'étude visait deux objectifs :

1. documenter et améliorer, en partenariat avec les milieux de travail, les démarches de prévention des problèmes de santé mentale au travail mises sur pied à la lumière des résultats de la première phase de recherche.
2. dans le cadre d'un devis quasi-expérimental avec mesure avant et après l'intervention et groupe de comparaison, évaluer l'efficacité des interventions afin de réduire l'exposition aux sources de stress et améliorer la santé psychologique.

La collecte des données a été réalisée au moyen de questionnaires, d'entrevues semi-dirigées, d'entretiens focalisés, d'observations participantes et d'un accompagnement de 18 mois auprès de trois organisations : un établissement d'enseignement supérieur, un centre hospitalier et des établissements du secteur forestier public. En ce que concerne cette étude, nous avons opté de travailler avec troisième cas qui a été étudié dans un établissement du secteur forestier public.

Cet établissement est composée de 65 employés permanents, 460 saisonniers et près de 1100 employés occasionnels en période de pointe.

Enfin, les actions préventives mises en place dans les établissements du secteur forestier semblent avoir eu un impact modéré. Dans l'unité E, 12/17 facteurs de risque se sont améliorés et il n'y a aucune variation significative des indicateurs de bien-être. Dans l'unité F, 9/17 facteurs de risque se sont améliorés et là aussi aucune variation significative des indicateurs de bien-être n'est observée. Dans l'unité G, 10/17 facteurs de risque se sont améliorés, mais il n'y a pas de variation significative des indicateurs de bien-être.

Ce rapport de recherche fait état des principaux obstacles à l'intervention. Les éléments suivants sont discutés : la charge de travail trop lourde des gestionnaires, les difficultés

Chapitre I : Le cadre méthodologique de la recherche

d'intervention sur l'organisation du travail, le changement du pilote de projet, le manque d'habiletés de certains gestionnaires, l'opinion négative des employés et des gestionnaires sur les interventions, la mise en place simultanée de plusieurs actions, le délai d'implantation des interventions trop long et la démarche trop orientée sur la baisse de l'absentéisme.

3^{ème} étude : les conditions de travail.

Henry FAYOL avait donné une place à la fonction sécurité dans sa définition de six grandes fonctions de l'organisation de l'entreprise. Mais le véritable essor de l'action sur les conditions du travail dans les entreprises est commencé à la fin des années 60 avec les travaux d'Elton MAYO qui montrait que l'efficacité du travail des salariés repose avant tout sur des considérations psychologiques et salariales, les recherches en ergonomie ont démontré l'importance de l'adaptation de poste du travail aux besoins psychologiques de l'employé.

Elton MAYO constate que la quantité et la qualité du travail réalisé dépend de la capacité physique ou de l'environnement de poste du travail que la cohésion de groupe, de sa motivation et style de commandement mis en œuvre. Les conclusions de MAYO consistaient à lier le rendement du travail à l'amélioration des conditions du travail surtout les relations sociales et les considérations psychologiques (les ouvriers dans le cadre des expériences de Hawthorne).

Les grandes grèves et les mouvements de révoltes des ouvriers spécialisés, la difficulté des travailleurs pour l'accomplissement des tâches réputées pénibles, l'insatisfaction des jeunes pour le travail manuel, la dégradation de certains indicateurs de performances, les mouvements démocratiques industriels dans les pays de l'Europe...etc. accentuent la nécessité déjà maintes fois soulignée par les travaux visant les méfaits du taylorisme et le comportement au travail de promouvoir des situations de travail totalement renouvelées.

Le début des années 70 sera marqué par un vaste mouvement en faveur de l'amélioration des conditions de travail. Les assises nationales du CNPE en 1972. Puis en 1977, la loi sur l'amélioration des conditions de travail en 1973.

La création de l'agence nationale pour l'amélioration de travail en 1974 va ponctuer en France une étape décisive dans la redéfinition du travail et ses conditions dans l'entreprise. A ce titre, l'évolution des conditions du travail est tout à fait significative du changement historique concernant la prise en compte du facteur humain dans les organisations. Aujourd'hui les actions d'amélioration des conditions du travail ne sont plus considérées comme fin en elle-même. Elles sont d'avantages envisagées comme mesure d'accompagnement à la restructuration d'activité ou à l'introduction de nouvelles

Chapitre I : Le cadre méthodologique de la recherche

technologies. A travers cette évolution plus récente, on perçoit mieux aujourd'hui la dichotomie sous jacente à toute action sur les conditions du travail.³

4^{ème} étude : Sur la santé

Jean Pierre Limousin (2010) :

La santé et la sécurité au travail sont une des préoccupations constantes des chefs - d'entreprise. Les résultats en ce domaine en portent témoignage et ils permettent des avancées nouvelles. Aujourd'hui la jurisprudence met l'accent sur une obligation de sécurité et de santé de résultat de l'employeur, plaçant la santé et la sécurité au travail au cœur des démarches de responsabilité sociétale de l'entreprise. La santé et la sécurité au travail sont au carrefour d'exigence multiple à prendre en compte :

- Humaines ; évaluation des risques, formulation des personnels.
- Organisationnelles : responsabilité, délégation de pouvoir.
- Technique : respect de règles et les normes, conception des lieux de travail et ergonomie.

La santé et la sécurité au travail sont l'affaire de tous. Si la démarche doit être impulsée par le dirigeant, gérée au plus haut niveau, l'implication des travailleurs et leurs représentation est tout aussi indispensable. Leur contribution est nécessaire tant pour l'élaboration des mesures que pour la mise en œuvre effective.⁴

1.4 La problématique de recherche :

Depuis les années 80 la conception des conditions de travail reste toujours une question politique et sociale, en apparence rien de plus concret, pourtant, c'est par une abstraction qu'on en fait les conditions de travail, potentiellement toute caractéristiques de travail a vocation à devenir une « *condition de travail* » ,il appartient au débat social de dire s'il est légitime de la traiter comme telle, la recherche scientifique doit aussi examiner comment la société traite le travail, met en exergue ou refoule les conditions de travail, mène ou non des actions pour les améliorer.⁵

Le terme conditions de travail recouvre les conditions d'exercice du travail ; c'est-à-dire les caractéristiques du poste de travail, l'environnement matériel et humain, le contenu de l'organisation du travail⁶ ; examiner les aspects du travail que chacun s'accorde aujourd'hui a considéré comme « *conditions de travail* » : par exemple le port de charge lourdes,

³ CITEAU Jean-Pierre, gestion des ressources humaines, 4eme édition, DALLOZ, Paris, 2002, p170.

⁴ LIMOUSIN Jean-Pierre et son groupe, santé et sécurité au travail, GUIDE DES PME/PMI, Edition 2010, p01.

⁵ Michel GOLLAC et Serge VOLKOFF, Les conditions de travail, éditions La Découverte & Syros, Paris, 2000, p.7/10.

⁶ www.edition-tissot.fr, conditions de travail, consulté le 20/04/2021 à 13h:27.

Chapitre I : Le cadre méthodologique de la recherche

l'exposition à des toxiques, les risques d'accidents, aussi, les éléments de l'organisation susceptibles d'influer directement ou indirectement sur le bien-être et la santé des travailleurs.⁷

L'étude des conditions de travail amène à combiner les apports de nombreuses disciplines scientifiques, toutes indispensables et chacune insuffisante. La toxicologie ou la physiologie de l'effort étudient l'impact d'éléments très particuliers, mais très directement déterminants du travail ; l'épidémiologie, la médecine, la psychologie examinent les effets de la combinaison apparemment plus discrète ; l'analyse ergonomique cherche aussi les déterminants organisationnels de l'activité au travail. Mais l'apport des sciences sociales et humaines ne se limite pas à l'environnement immédiat du travail, car la qualité des conditions de travail est régie par des facteurs économiques et macro sociaux.⁸

Les conditions de travail constituent un atout majeur d'attraction et de gouvernance des ressources humaines, les conditions dans lesquelles ces ressources exercent leurs activités, ou ce qu'on appelle climat-social, doivent répondre impérativement aux attentes des individus et à leurs aspirations⁹. L'importance des enjeux économiques et humains justifie l'intérêt qu'a l'entreprise pour l'action a mené sur « *les conditions de travail* » de santé et le bien-être, la sécurité et l'organisation de travail.¹⁰

La santé et le bien-être ; selon la définition donné par l'Organisation mondiale de la santé (OMS), la santé c'est « *un état complet de bien-être physique, mental et social* » aussi selon Michel GOLLAC et Serge VOLKOFF « *les relations entre travail et santé ne sont ni univoques, ni instantanées, une caractéristique du travail aura souvent plusieurs conséquences* » et déclare aussi que « *une dégradation de la santé peut avoir plusieurs causes professionnels* »¹¹

Une loi du 27 décembre 1973 va élargir le droit de la prévention des risques professionnels jusqu'alors limité à l'hygiène et à la sécurité, et y inclure tout le champ des conditions de travail. Les entreprises d'une certaine taille devront créer des commissions d'amélioration des conditions de travail. Enfin, cette loi est à l'origine également de la

⁷ Michel GOLLAC et Serge VOLKOFF, op. cit, p. 11.

⁸ Michel GOLLAC et Serge VOLKOFF, op cit, p. 12.

⁹ <http://WWW.sante.au.travail> l'affaire de tous, consulté le 20/04/2021 à 15h 00.

¹⁰ PERETTI Jean-Marie, gestion des ressources humaines, Vuibert 20ème édition, paris, 2015, P 184.

¹¹ Michel GOLLAC et Serge VOLKOFF, op cit. p. 18.

Chapitre I : Le cadre méthodologique de la recherche

création de l'Agence Nationale pour l'Amélioration des conditions de travail¹². Du point de vue ergonomique, les champs d'investigation de l'ergonomie ont été restreints à la protection des travailleurs contre les agressions physiques et physiologiques du travail. Mais la prévention des risques professionnels par l'ergonomie prend en compte l'ensemble des conditions du travail¹³. Selon Françoise DARSESES et Maurice DE MONTMOLLIN « *pour améliorer les postes de travail, il importe de prendre en compte tout d'abord les caractéristiques anthropométriques* » et déclarent aussi que « *ce sont les postures qu'exigent les postes de travail qu'il faut prendre en considération* »¹⁴

Cependant, il est clair que la santé est devenue une priorité majeure, notamment dans le milieu du travail qui est devenue une question de plus en plus préoccupante. D'après DOPPLER Françoise : « *la santé au travail est un concept en évolution continue, parce que les atteintes à la santé engendrées par le travail évoluent avec le travail lui-même, et que la notion même de la santé évolue* »¹⁵

Face à l'augmentation des accidents de travail et les risques de maladies professionnelles liés aux mauvaises conditions de travail, les entreprises se trouvent donc dans l'obligation de prendre de nouvelles mesures pour améliorer l'environnement des travailleurs et garantir la santé et la sécurité de ces derniers.

D'après Émilie Renahy et autres: « *Bénéficiaire d'un bon environnement de travail est important car il améliore la qualité de vie au travail, la situation économique et la santé* »¹⁶.

Ainsi, selon Faycel Bencheman et Géraldine Galindo : « *Les conditions de travail influencent fortement sur la santé et la motivation des salariés, leurs performances professionnelles et leur qualité de vie* »¹⁷. Aussi Michel Gollac et Serge Volkoff indiquent que : « *Les bonnes*

¹² Santé et sécurité au travail dans la fonction publique, évolution des risques professionnels, P05.Http // : [www.Evolution des risques professionnels/ repères historique.pdf](http://www.Evolution%20des%20risques%20professionnels/rep%C3%A8res%20historique.pdf) article consulté le 22/04/2021 à 21h:25.

¹³ Françoise DARSESES et Maurice DE MONTMOLLIN, l'ergonomie, éditions la découverte, Paris, 2012, p 33/34.

¹⁴ Françoise DARSESES et Maurice DE MONTMOLLIN, op cit, p70.

¹⁵ FRANCOISE Doppler, Travail et Santé, sous la direction de FALZON Pierre, ergonomie, 1er édition Puf, Paris, 2004, p. 74.

¹⁶ ÉMILIE Renahy et autres, le rôle des conditions d'emploi et de travail dans la production d'inégalités sociales de santé, sous la direction de Annie Thébaud-Mony et autres, Les risques du travail, pour ne pas perdre sa vie à la gagner, Éditions la Découverte, Paris, 2015, p. 99.

¹⁷ Faycel BENCHEMAN et Géraldine GALINDO, Gestion des ressources humaines, Mémentos LMD, 4e édition, GualinoTextenso, Paris, Août 2011, p. 141.

Chapitre I : Le cadre méthodologique de la recherche

conditions de travail sont celles qui donnent au travailleur la liberté de construire une activité de travail favorable à sa santé »¹⁸.

A nos jours, l'amélioration des conditions de travail fait partie des systèmes de management des entreprises dans les sociétés moderne, on ajoute à ce dernier les stages de formation destinés aux travailleurs qui sont considérés comme facteurs d'évaluation pour la structure et l'individu, afin de mieux gérer les différentes pressions engendrées par le travail et de minimiser la perte des vies humaines et de protéger la force de production.

Suivant ce contexte, notre intérêt est de mettre l'accent sur l'importance des conditions socioprofessionnelles pour voir comment ces employés puissent mener leur travail d'une manière convenable et sans risque. Pour réaliser ses objectifs, nous allons mener une enquête sur le travail des employés de l'entreprise SARL NOMADE, dans le but de savoir sous quelles conditions ils exercent leur fonction est et les difficultés que ces employés rencontrent dans leurs vies quotidiennes et professionnelles. A partir de là, nous posons notre question principale : quel est l'impact des conditions socioprofessionnels sur le travail des ouvriers de l'entreprise SARL NOMADE ? Cette interrogation est renforcée par les questions secondaires suivantes :

- Quelles sont les différents risques qui existent au milieu du travail ?
- Quel est le rapport entre les risques et les conditions du travail ?
- Comment peut- on contribuer à la prévention ?

1.5 Les hypothèses de recherche :

Une hypothèse est une affirmation à priori émise en relation une conduite avec la cause supposée à cette conduite .c'est la réponse supposée à la problématique posée. C'est une affirmation, parce qu'à une question (problématique) peut correspondre plusieurs réponses et ici l'hypothèse devra être valide ou invalidée par l'analyse des outils utilisées. Lorsqu'une hypothèse n'est pas valide, reconnue comme variée par l'analyse des données elle est considérée comme fausse.¹⁹

Selon Maurice Angers, la vocale hypothèse prend le sens d'un énoncé qui prédit une relation entre deux ou plusieurs termes et impliquant une vérification empirique, l'hypothèse consiste

¹⁸ Michel GOLLAC et Serge VOLKOFF, op cit , p. 9.

¹⁹ Marie GRINSCHPOUN, Construire un projet de recherche en sciences humaines et sociales 2ème édition Enrick, paris, 2014, p21.

Chapitre I : Le cadre méthodologique de la recherche

une réponse provisoire à la question de départ. Elle est une notion qui prédit ou qui suppose une corrélation logique entre deux variables.²⁰

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

- L'amélioration des conditions du travail et de sécurité limite les risques au travail.
- La formation spécialisée des travailleurs et les mesure de sécurité de la part de l'entreprise peut prévenir contre les risques professionnels.

1.6 Définition des concepts clés :

Dans le cadre de notre recherche il est primordial d'avoir recours a une définition des concepts clés liée a notre sujet d'étude. Selon Marc-Adelard TREMBLAY « *Un concepts est une idée, plus au moins abstraite, un symbole qui désigne ou représente une réalité plus au moins vaste* »²¹. Donc, le concept est un élément indispensable pour toute recherche, il doit être clair et précis pour faciliter la compréhension, et pour mieux saisir le sens de notre recherche, nous allons définir quelques concepts qui sont utilisés durant notre travail :

1-Entreprise :

C'est le lieu ou l'on produit des bien est des services grâce ou travailleurs d'où le but et la réalisation des profits dans un marché a long terme.

D'après BOUYACOUB Farouk « *l'entreprises est considérée comme un groupement humain hiérarchisé qui met en ouvre des moyens intellectuels, physique , financiers pour extraire, transformer, transporte, distribuer des richesses ou produire des services conformément a des objectifs définis par une direction personnelle ou collégiale, en faisant intervenir a des degrés divers les motivations de profit et d'utilité sociale.*»²²

2- Travail :

Le travail se définit au sens sociologique comme suit : le travail occupe une place prépondérante. Il s'agit d'un facteur de production il mobilise des savoirs faire, permet a l'homme de s'affranchir des contraintes du milieu et contribuer ainsi a la création des

²⁰ ANGERS Maurice, initiation pratique a la méthodologie des sciences humaines, édition casbah, 1997, P102-107.

²¹ TREMBLAY Marc-Adelard, initiation a la recherche dans les sciences sociales, éd Chicoutimi, Québec, 1968, p74.

²² BOUYACOUB farrouk, entreprise et financement bancaire, édition casbah, Alger, 2003, p37.

Chapitre I : Le cadre méthodologique de la recherche

richesses. Les revenus qu'ils lui sont associés constituent une composante essentielle de la demande des ménages et donnent accès à la consommation de bien ou de service²³.

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

3- Salaire :

Des personnes qui s'engagent à l'exécution d'une activité pour le compte d'un employeur à contrepartie d'un salaire ou bien d'être énumérer

Le salaire est le type de rémunération du travail qui prédomine au sein de l'économie capitaliste le salariat est une institution économique fondamentale, fondée sur l'existence d'un contrat de travail spécifique et sur la subordination du salarié à l'employeur²⁴.

4- Condition de travail :

Sont l'ensemble des facteurs physiques, sociaux, et organisationnels qui influencent la satisfaction au travail ainsi que le bien-être.

«Les conditions de travail: l'ensemble des règles et des variables matérielles du milieu ou cadre dans lequel s'exécute le travail. On parle également de conditions de vie au travail.les durée de travail, les rythmes de travail, le bruit ,la lumière ,l'humidité, la chaleur et la salubrité du cadre de travail, les conditions de sécurité ,le règlement d'atelier ,le système de rémunération dans les conditions de travail ,le comité d'hygiène et de sécurité, et le comité d'entreprise œuvrent en vue de l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise²⁵ »

5- Les facteurs socioprofessionnels :

1-ces sont les éléments qui influent et concourent sur un processus un résultat qui sont relatifs aux personnes qui ont une activité sociale dans un milieu professionnel.

²³ FERREOL Gille, et autre, dictionnaire de sociologie, 4ème édition et augmentée, Armand, Paris, 2012, P287.

²⁴ FREDERIC Lebaron, la sociologie d A à Z, édition Dunod, Paris, 2009.p107.

²⁵ MARTINET Alain-Charles et SILEM Ahmed (sous direction), lexique de gestion, 5ème édition, Dalloz, Paris, 2000, p108.

Chapitre I : Le cadre méthodologique de la recherche

-ce sont les éléments qui influent et concourent sur un processus un résultat qui est relatif à un groupe et une catégorie d'individus définie par leur appartenance à un même milieu professionnel.

6- La surcharge dans le travail :

La surcharge de travail peut se définir comme une accumulation exagérée de devoirs et de responsabilités pour un seul travailleur, sans que ce dernier ait assez de temps pour s'acquitter de toutes les tâches exigées. Cette surcharge peut donner le sentiment d'être dépassé, d'avoir perdu le contrôle de sa vie. Dans un milieu de travail donné, une pression exercée pour effectuer des heures supplémentaires (payées ou non), moins de pause, moins de journées de congé, un rythme de travail rapide et exigeant.²⁶

7- Le harcèlement sexuel et professionnel :

La loi définit le harcèlement sexuel par le fait de harceler autrui en donnant des ordres proférant des menaces, imposant des contraintes ou exerçant des pressions graves dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelles par une personne abusant de l'autorité que lui confèrent ces fonctions.

Le harcèlement sexuel et professionnel que ce soit morale ou physique, et le fait d'imposer à une personne de façon répétée des propos ou comportements à connotation sexuelle qui portent atteinte à sa dignité, en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation hostile ou offensante.

8- La santé :

Selon Faycel Bencheman et Géraldine Galindo : « L'OMS définit la santé non seulement comme une absence de maladies, mais comme «un état complet de bien-être physique, psychique et social »²⁷.

C'est d'être en bon état physique, moral et social, absence de toute souffrance ou douleurs ou dysfonctionnement dans la vie sur tous les plans.

9- Le risque :

²⁶ Service de la recherche du SFCP, charge et surcharge de travail, un document d'information du SFCP, février 2014. P2.

²⁷ Faycel Bencheman et Géraldine Galindo, op. cit, p. 123.

Chapitre I : Le cadre méthodologique de la recherche

« Le risque peut être défini comme l'éventualité d'un événement futur, susceptible de causer généralement un dommage, une altération ; c'est donc la probabilité de l'existence d'une situation dangereuse pouvant conduire à un événement grave, par exemple un accident ou une maladie »²⁸.

10- Les accidents de travail :

« N'est pas susceptible d'être nuancé quant à sa nature, ses causes ou sa gravité. Il est simplement précisé qu'un tel accident doit survenir du fait du travail ou pendant le travail »²⁹.

Les accidents de travail se définissent comme étant tout événement soudain qui engendre des dommages qui touchent la santé d'un salarié dans son milieu professionnel.

11- Prévention :

« La politique de prévention a pour but d'améliorer l'état de santé de la population en évitant l'apparition, le développement ou l'aggravation des maladies ou accidents et en favorisant les comportements individuels et collectifs pouvant contribuer à réduire le risque de maladie et d'accident. »³⁰

12- La sécurité :

La sécurité fait souvent référence à des notions telles que le risque, le danger, la prévention mais aussi la responsabilité et l'assurance.³¹

13- Les maladies professionnelles :

Une maladie dit professionnelle lorsqu'elle est la conséquence directe de l'exposition d'un travailleur à un risque physique, chimique, biologique, ou qui résulte des conditions dans lesquelles il exerce son activité professionnelle.³²

Maladie professionnelle est celle qui a pour origine des facteurs pathogène liés au travail.³³

14- Risque professionnel :

²⁸MARGOSSIAN Nichan, Guide pratique des Risques Professionnels, caractéristiques, réglementation, prévention, Dunod, Paris, 2003, p. 1.

²⁹Rapport v (2A), enregistrement et déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles et liste des maladies professionnelles, bureau international du travail, Genève, 2002, p. 24.

³⁰Dr ALBOUY-LLATY Marion, prévention-promotion de la santé, éducation pour la santé-éducation thérapeutique, édition CHU de Poitiers, 03 mars 2011, P16.

³¹CORREARD Isabelle, et autre, sécurité hygiène e et risque professionnelle. Dunod, paris, 2011, p01.

³²CORREARD Isabelle et autre. Op.cit, p26

³³B. Michel, C. Angelo. Accident du travail et maladie professionnelle. Procédure, indemnisation, contentieux, 2emeédition, DELMAS, paris, 2004, p10.

Chapitre I : Le cadre méthodologique de la recherche

Tout risque ayant pour origine l'activité professionnelle, c'est-à-dire le travail rémunéré, indispensable pour vivre de nos jours. Tout phénomène, tout événement qui apparaît en milieu de travail et qui présente un danger pour l'homme est appelé risque professionnel.³⁴

15- La sécurité au travail :

La sécurité au travail est de l'ordre de la protection et la prévention des accidents et des maladies dans le milieu professionnel.³⁵

³⁴ MARGOSSIAN Nithan, Op cit, p02

³⁵ CORREARD Isabelle et autre. Op.cit, P01.

2. La méthodologie de la recherche :

2.1 Présentation générale de SARL NOMADE :

Introduction

L'entreprise est une unité économique, juridiquement autonome, organisée pour produire et fournir des biens et des services à but commercial. Dans ce chapitre nous ferons une présentation complète de l'entreprise SARL NOMADE.

2.1.1 Rédaction du statu :

Fondée en 1998, la SARL NOMADE a débuté dans le secteur des boissons avec la production de limonades, puis d'eau gazeuse, mais s'est aussitôt spécialisée dans la production d'eau de source.

Sise à la zone industrielle Bouzarouel à Akbou, Wilaya de Bejaia, une situation géographique qui lui permet de puiser dans la nappe phréatique supérieure de la vallée de la Soummam réputée pour la qualité supérieure de son eau.

En 2006, la SARL NOMADE comportée 36 ouvriers, et s'étendait sur une superficie de 1200m², le matériels de production était beaucoup plus manuel qu'automatique.

En 2015, l'entreprise s'est élargie, le nombre d'ouvrier a augmenté jusqu'à 45 ouvriers, le matériel de production est passé du manuel à l'automatique ce qui a amélioré le produit final quantitativement et qualitativement, et protège le personnel...etc.

2.1.2 La situation géographique :

L'entreprise SARL NOMADE est située à Bouzerouel à la sortie de la commune d'Akbou, à deux (02) Km de l'agglomération d'Akbou et à 70 km du chef lieu de Bejaia.

2.1.3 Présentation globale de l'entreprise :

Le SARL NOMADE, appartenant à Mr CHALABI Samir, une usine de conditionnement d'eau en bouteille, équipée de 03 grande citerne d'une capacité de 25000 L, chacune doté d'un filtre, d'un puits et forage de 103 mètre de profondeur avec une puissance de 7L / S et 02 pompes pour effectuer l'eau de la citerne vers l'intérieur pour le remplissage des bouteilles.

Chapitre I : Le cadre méthodologique de la recherche

Dans le cadre de l'extension du champ de production, l'entreprise envisage l'exploitation d'un nouveau forage d'une profondeur de 110 mètre avec une puissance de 16L /S qui envisage également la construction d'une nouvelle usine occupé par des machine automatique même sur le plan du marché de travail, il y'a une demande d'embouche élevé.

2.1.4 Les applications et les méthodes d'entreprise :

- **La première étape consiste à l'identification des différentes activités exercées au sein de cette entreprise.**

Tableau : Identification des activités

Centre	Activité
Administration	Organisation générale Hygiène et sécurité
Approvisionnement	Réception
Atelier de production	Suivi de commande Préparation Ordonnancement
Laboratoire	Contrôle de qualité
Commercialisation	Commande Facture Livraison

➤ **Affectation des ressources aux différentes activités :** il s'agit de répartir les charges indirectes de chaque centre sur les activités.

Tableaux : affectation des ressources aux différentes activités

Centre	Ressource	Activité	Coût d'activité
Administration	353320.97	● Organisation générale	254793.537
		● Hygiène et sécurité	1515843.6
Approvisionnement	1902493.37	● Suivi des commandes	1046371.354

Chapitre I : Le cadre méthodologique de la recherche

		●Réception	856122.0165
Atelier de production	1230905.97	●Suivi des commandes	2406371.354
		●Préparation	6140982.06
		●Ordonnancement	5231206.94
Commercialisation	2504490	●Commande	834830
		●Facturation	834830
		●Livraison	834830

2.1.5 Choix des indicateurs de couts et détermination de leurs volumes :

Après l'analyse des différentes activités des processus de fabrication de trois produits, a savoirs :

- Bouteille de 0.33 L
- Bouteille de 0.51 L
- Bouteille de 1.5 L
- Bouteille de 5 L
- Bouteille de 8 L

2.2 Les étapes et technique de la recherche :

Dans toute recherche scientifique, la méthodologie est indispensable parce qu'il y a toujours une méthodologie que le chercheur doit suivre. Selon Maurice Angers, « *La méthodologie est un ensemble des méthodes et des techniques qui orientent l'élaboration d'une recherche et qui guident la démarche scientifique* ». ¹

C'est un ensemble d'étapes et de démarches à suivre en respectant l'enchaînement de toutes les étapes dans le but d'étudier une thématique d'une manière rationnelle et scientifique.

Dans ce chapitre, nous allons présenter le cadre méthodologique de notre recherche, qui nous permettra d'analyser les conditions socioprofessionnelles et les risques professionnelles en tant que phénomène nécessitant une étude scientifique et en s'appuyant sur une série d'étapes qui nous serviront à répondre à notre problématique de recherche. Selon le professeur Edo Kodjo Maurlle Agbobli « *toute recherche implique le recours à une méthode susceptible de*

¹ MAURICE Angers, Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaine 6e, éd CEC, Québec, 2014, p. 40.

Chapitre I : Le cadre méthodologique de la recherche

conduire aux résultats attendus, la découverte comme l'invention s'appuie sur une démarche scientifique rigoureuse afin d'assurer la crédibilité des résultats »².

2.2.1 La méthode adoptée :

Grawitz Madeleine conçoit la méthode : *« comme un ensemble concerté d'opérations, mises en œuvre pour atteindre un ou plusieurs objectifs [...], un ensemble de normes permettant de sélectionner et de coordonner les techniques. Elles constituent de façon plus ou moins abstraite ou concrète, précise ou vague, un plan de travail en fonction d'un but »³.*

a- La méthode utilisée :

Dans les études sociologiques, on utilise la méthode quantitative pour mesurer les phénomènes, ou bien la méthode qualitative pour qualifier les phénomènes.

Dans le cas de cette étude nous avons opté pour l'utilisation de la méthode qualitative pour mieux concrétiser notre thème et pour la réalisation des objectifs de notre recherche.

b- La méthode qualitative :

Est une méthode qui vise à recueillir des données nouvelles dont précisément il s'agit de connaître les motivations et les représentations mentales. L'origine des informations qui sont à la disposition du chercheur est très diversifiée. Ensuite il s'agit de traiter les données récoltées puis vérifier la validité des hypothèses et en fin tirer des conclusions. Dans la méthode qualitative le chercheur doit se méfier de sa propre subjectivité, l'avantage de cette méthode c'est de saisir les phénomènes sur le vif.⁴

2.2.2 La pré-enquête :

Etape primordiale dans une recherche scientifique, la pré-enquête constitue le premier contact avec le terrain et les enquêtés c'est une technique familière elle se base sur une discussion libre avec les personnes interrogées.⁵

2.2.3 L'enquête :

« L'enquête est l'un des instruments les plus utilisés par les psychosociologues. Réaliser une enquête, c'est interroger un certain nombre d'individus en vue d'une généralisation »⁶.

L'enquête ou bien l'étude sur terrain s'est déroulée entre le 01 Avril au 02 Mai 2021, durant cette période on a pu interroger les salariés à propos de leur travail, les conditions dont les

² EDO Kodjo Maurlle Agbobi, Méthodologie de la recherche et initiation à la préparation des mémoires et des Thèses, Edition l'Harmattan, 2014, Paris, p.24.

³ GRAWITZ Madeleine, Méthodes des Sciences Sociales, 11ème éd, éd Dalloz, Paris, 2001, p 352.

⁴ Luc ALBARELLO, Apprendre à chercher, l'acteur social et la recherche scientifique, 3ème éd, de Boeck, Paris, 2007, P 59

⁵ QUIVY Rymond et autres, Manuel de recherche en sciences sociales, 2ème éd, éd Dunod, Paris, 1995, p63.

⁶ GHIGLIONE Rodolphe et autres, Les enquêtes sociologiques, 6ème éd, éd Armand Colin, Paris, 2008, p.p. 5,6.

Chapitre I : Le cadre méthodologique de la recherche

quelles ils exercent et leur rendement vis-à-vis au risque et à la condition de travail et leur santé.

2.2.4 L'observation :

Au cours de notre enquête au sein de l'entreprise SARL NOMADE, on a pu observer les salariés en situation réelle, ce qui nous a permis de nous faire accepter facilement et ainsi de mieux les interroger sur notre thème de recherche. Selon Jean-Claude Combessie « *L'observation est celle qui implique la proximité physique la plus durable et la gamme la plus diversifiée de conduites, d'interaction et, partant, de méthodes* ». ⁷

Selon *Maurice Angers* « *l'observation en situation réelle est une technique de recherche qui sert à observer un groupe, dans le but de comprendre certaines attitudes et certains comportements* ». ⁸

2.2.5 La technique de recherche :

En vue de collecter des données qualitatives, j'ai utilisé le guide d'entretien comme technique de recherche, l'entretien me permettra la récolte d'informations approfondies et fiables sur les variables de mon thème.

a- L'entretien :

L'entretien désigne tous les procédés scientifiques, par lesquels, l'étudiant cherche à obtenir des indications de la part de personnes sujet de l'expérience par des questions étudiées et visant un but précis. Elle porte sur de petits groupes, voire des individus. L'interview renvoie à une situation de face à face, à un échange au terme duquel l'interlocuteur exprime ses perceptions d'un évènement ou ses expériences.

Par les questions qu'il pose, l'étudiant facilite cette expression, évite une trop grande dispersion de son vis-à-vis et l'aide à accéder à un degré plus profond d'authenticité, et de profondeur. ⁹

b- Description du guide d'entretien :

Pour une meilleure organisation et suivi de l'axe de l'étude, nous avons élaboré un guide d'entretien, composé de questions précises préparées préalablement en se basant sur l'ensemble des entretiens et des observations effectuées lors de la pré-enquête.

En plus des questions pour avoir des informations personnelles et socioprofessionnelles des enquêtés, d'autres questions portant sur la première hypothèse, L'amélioration des conditions du travail et de sécurité limite les risques au travail. Et aussi d'un autre ensemble de questions

⁷ Jean-Claude Combessie, La méthode en sociologie, Edition la découverte, Paris, 2001, p.15.

⁸ GHIGLIONE Rodolphe et autres, Op cit, p.p. 5,6.

⁹ Ambroise ZAGRE, Méthodologie de la recherche en sciences sociales, Edition l'Harmattan, Paris, 2013, P85.

Chapitre I : Le cadre méthodologique de la recherche

autours de La formation spécialisée des travailleurs et les mesure de sécurité de la part de L'entreprise peut prévenir contre les risques professionnels, variables de la deuxième hypothèse.

2.2.6 Population d'étude :

La population ciblée dans notre recherche est l'ensemble des salariés qui travaillent au sein de l'entreprise SARL NOMADE dont la raison principale c'est pour identifier la catégorie touché par les risques professionnels lors de l'exécution de leur tâche.

Notre échantillon composé de 10 personnes, et qu'on a prélevé notre échantillon avec la méthode accidentelle.

L'échantillonnage accidentel est celui des échantillonnages non probabiliste qui comprend le moins de contraintes dans la sélection des éléments. C'est un échantillon dans lequel sont inclus les individus facilement et prêt à coopérer.

On rencontre les éléments de la population à l'heure de déjeuner et de les questionner d'une façon accidentelle.

2.3 Protocole de la recherche :

a- Les avantages :

- Avoir des informations sur le thème de recherche.
- La mise en pratique des connaissances acquises durant notre cursus universitaire et comparer entre le savoir universitaire et la réalité de l'univers de travail.
- Avoir un aperçu sur les différents ongles de la vie professionnelle.

b- Les difficultés rencontrées :

- Notre lieu de stage se trouve loin par rapport à l'université, ce qui nous a contraints à faire des allers retours entre Bejaia et Akbou, ce qui était très épuisant physiquement et moralement.
- La nécessité de traduire les réponses de certains salariés (fournie en Kabyle), ce qui engendre une énorme perte de temps.

Conclusion :

A travers ce premier chapitre nous avons présenté l'ensemble des raisons et objectifs qui nous ont incités à choisir ce thème et mis en lumière des études antérieures comme nous avons cerné l'objet de la problématique autour des différents risques qui existe au lieu du travail et leur rapport avec les conditions de travail, suivie des deux hypothèses de recherche

Chapitre I : Le cadre méthodologique de la recherche

et en dernier la définition de chaque concept. On a ensuite illustré les méthodes et techniques suivies dans l'enquête sur terrain avec la présentation de l'organisme d'accueil et la population de l'étude.

Chapitre II :
Généralités sur les
conditions de travail

Préambule :

Dans ce chapitre nous allons présenter les conditions de travail, les approches théoriques réalisés sur cet aspect, ainsi que ces composantes et ces types, suivi par les conséquences des mauvaises conditions de travail, et enfin les obstacles et l'amélioration des conditions du travail dans l'entreprise et leur importance.

1. 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 provoqué différentes révoltes, les grandes grèves des ouvriers spécialisés, l'absentéisme croissant et les dévires manifestations à l'égard du travail industriel par les entreprises, se sont retrouvés dans l'inquiétude et l'obligation de réagir pour améliorer les conditions de travail.¹

➤ Entre 1955 et 1975: ces sont vingt années marquées par une forte croissance et par la modernisation de l'outil industriel, le taux d'accident de travail a diminué d'un tiers grâce à ces progrès d'amélioration des conditions de travail. Deux nouveaux concepts ont pu s'imposer à partir des années 1970 dans l'amélioration des conditions de travail et la promotion de la sécurité intégrée.

➤ En 1973, on a consacré le concept «condition de travail» et crée l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) dotant ainsi le ministère chargé de travail d'un instrument d'information et de conseil des entreprises.

➤ La loi du 06 décembre 1976 pose le principe de l'intégration de prévention des risques professionnels à l'ensemble des situations de travail : locaux de travail, machines, appareils.

➤ Produits utilisés, mais également formation pratique à la sécurité de chaque salarié à son poste de travail. Ces orientations se trouvent complétées par des mesures visant à développer la concertation sur la prévention et les conditions de travail.

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

¹ GAY Rousting, le travail autrement, édition Bordas, Paris, 1982, p66.

les enceins CHS, la loi permet également aux salariés de se retirer d'une situation de travail présentant un danger grave et imminent leur vie et leur santé.²

2. Définition des conditions de travail :

Le terme des « conditions de travail », qui est parfois confisqué par l'ergonomie, recouvre un contenu plus ou moins large selon les acceptions proposées par différentes autres, pour **J. Leplat**, les conditions de travail résument l'ensemble des facteurs, à l'exclusion des caractéristiques individuelles des travailleurs, qui peuvent influencer les conduites au travail. Ces facteurs représentent donc l'ensemble des caractéristiques internes et externes dans lequel s'inscrit le travail. Ils sont multiples et interdépendants. **P Jardillier** en dénombre 14 qu'il regroupe en quatre rubriques.³

De ce côté **H. Savall** définit les conditions de travail à partir d'un système comprenant trois composantes en interaction :

-les conditions intrinsèques du travail directement liées aux structures processus mis en œuvre dans la réalisation d'un travail particulier.

-les conditions extrinsèques du travail associées aux dispositifs statutaires entourant la relation du salarié à son travail.

-l'environnement global du travail. Enfin **M.de Montmollin** considère que les conditions de travail expriment tout ce qui caractérise une situation de travail et favorisent ou freinent l'activité des travailleurs. On peut distinguer alors :

- Les conditions physiques.

- Les conditions organisationnelles.

- Les conditions sociales.

3. Typologie des conditions de travail :

Tous les salariés ne sont pas logés à la même enseigne en ce qui concerne les conditions sur leur lieu de travail. Certains travaillent en horaires décalés, d'autre ont un temps de trajet domicile-lieu de travail important. Les rythmes imposés pour répondre aux exigences de productivité influent sur la santé physique et mentale des salariés.

Les atteintes à la santé physique : les plus observées sont :

- Les gestes répétitifs (efforts, posture pénible, secousses, vibrations, déplacements...) - Les nuisances (polluant, bruits, poussières...) - Les facteurs architecturaux (éclairage, climatisation...)

² Ministère de travail, de l'emploi et de la santé, condition de travail, édition, Bilan, paris, 2011, p14 .

³ CITEAU Jean-Pierre, gestion des ressources humaines, 4ème édition, Armand Colin, Paris 2002, p 168.

Les atteints à la santé mentale : Des salariés se manifestent par le stress dont l'origine et l'intensité varient en fonction de l'activité, des responsabilités ou encore de la perception du climat social.⁴

4. Les approches théoriques sur les conditions de travail :

L'école classique :

HENRY FORD (1863-1947)

H.Ford né en 1863 et décédé en 1947, il est devenu une personnalité célèbre dans le monde entier après avoir instauré un modèle d'organisation de travail qui est le travail à la chaîne dans ces usines des fabrications des voitures , on a adopté les principes de l'OST déterminés par Taylor, plusieurs raisons et constats qui ont poussé Ford pour impliquer ce travail à la chaîne , d'après les observations qui ont été faites par Ford sur le mode de travail de ces salariés ,il a constaté que les conditions de travail à l'intérieur de ces usines ont été inappropriées , inadéquates et qui se caractérisent par une perte de temps et une mobilité des salariés qui se déplacent pour entraîner les changements des pièces et tout cela provoque la fatigue ouvrière et l'inefficacité de ces entreprises en terme de production et la constitution de la richesse, il a apporté un utile qui est le convoyeur qui sert à faciliter les tâches ouvrières, il a proposé 3 principes dans la construction automobile aux États-Unis :

➤Le travail de la chaîne :

Ford poursuit l'œuvre de Taylor en accentuant la division horizontale du travail.⁵ Il introduit dans ses usines la mécanisation, Ford a recours de plus en plus souvent à la machine. Il remplace progressivement le travail vivant par le travail mort. Au sein des unités de production, ⁶il mit un convoyeur qui assure la circulation des pièces par une production à flux continue entre les salariés et qui contrôle la durée de l'exécution des tâches, car la chaîne dicte désormais à la cadence à suivre⁷

➤Principe de standardisation des biens de production :

Ce principe permet une production de grandes séries grâce à des pièces interchangeables et standardisées, l'accroissement de la production et le développement de la production conduit également à l'abaissement des coûts unitaires de production⁸ autrement dit l'économie d'échelle. Qui constitue un avantage social d'égalité de justice entre les différents salariés, chacun peut acheter une voiture avec le prix qui lui convenait.

⁴ LETHIELLEUX Laëtitia, l'essentiel de la gestion des ressources humaines, 5^{ème} édition, Paris, 2011 p 29.

⁵ Plane Jean Michel, management des organisations, théories, concepts, cas Dunod, Paris 2003, p15

⁶ Plane Jean Michel, op cit, p15.

⁷ Plane Jean Michel, op cit, p15.

⁸ Ibid

➤ **Le principe du five dollars à day :**

Ford a entraîné un changement aux niveaux salariaux par l'instauration d'une rémunération journalière de cinq dollars par jour. Face à une certaine instabilité ouvrière dans les usines, il s'agit de fidéliser les travailleurs par un système de rémunération attractif pour l'époque. Et la second objectif poursuivi par ce système de rémunération et permettre aux ouvriers de pouvoir acquérir progressivement les voitures qu'ils produisent par l'élévation de leur pouvoir d'achat.⁹ Cette idée résulte le désir de Ford, d'avoir cherché à associer la consommation de masse.¹⁰

ABRAHAM MASLOW :

Est l'un des chercheurs sur la motivation le plus connu. Sa théorie propose une conception systématique des besoins de l'homme au travail et hiérarchise différents niveaux selon une pyramide.

Dès que les besoins élémentaires, besoins physiologiques et besoin de sécurité sont satisfaits, l'individu veut accéder à d'autres catégories de satisfactions: il cherche l'appartenance à un groupe, il tient à être reconnu comme ayant une identité propre, il souhaite s'accomplir dans son travail.

Enfin, s'il a atteint ses objectifs, c'est la possibilité de se développer, de se progresser qui devient sa préoccupation majeure.¹¹

ELTON MAYO :

Est l'un des premiers précurseurs du courant des relations humaines. En 1927, Mayo allait, par ses expériences, démontrer l'influence des facteurs psychologiques sur la performance des travailleurs.

Alors que c'était l'influence de l'éclairage de l'atelier sur la production accomplie par un petit groupe de travailleurs qui était étudié, les expériences montrèrent que le simple fait de s'intéresser à ces travailleurs, de leur parler, de les traiter avec égard, permettait d'améliorer les performances. On découvrait ainsi une équation qui allait devenir célèbre : que la satisfaction des besoins psychologiques des travailleurs permettait d'améliorer la rentabilité du système de production.¹²

5. Les composants des conditions de travail :

a- L'ergonomie :

⁹ Ibid

¹⁰ Ibid

¹¹ DEKEYSER Véronique et autre, Analyse des conditions de travail, Les éditions entreprises modernes, édition Paris, 1982, p 8.

¹² DEKEYSER Véronique et autre, op cit, p 7.

Chapitre II : Généralités sur les conditions de travail

L'ergonomie est une étude multidisciplinaire des conditions de travail pour diminuer la fatigue physique et psychologique. Les recherches en ergonomie portent sur la définition d'outils, particulièrement sur la grille d'analyse des conditions de travail pour étudier la charge physique et mentale de travail à un poste donné et les conditions d'ambiance de poste.¹³

En effet l'ergonomie a deux objectifs, d'une part le confort et la santé des opérateurs : il s'agit de prévenir les risques (accidents, maladies), de minimiser la fatigue (liée au métabolisme de l'organisme, au travail des muscles et des articulations, au traitement de l'information, à la vigilance). Et d'une autre part l'efficacité : l'efficacité pour l'organisation mesure sous différentes dimensions (productivité, qualité, fiabilité). Cette efficacité est dépendante de l'efficacité humaine, en conséquence l'ergonomie vise à déterminer les logiques des opérateurs et concevoir des systèmes adaptés.¹⁴

b- L'organisation de travail :

L'organisation du travail, c'est la mise en place d'une structure organisée et partagée, de méthodes et de savoir-faire qui doivent permettre aux salariés de travailler ensemble, dans l'intérêt de l'organisation et en fonction des objectifs fixés, a fin de réussir à mettre en place de bonnes conditions de travail.¹⁵

c- La sécurité :

*« La sécurité est considérée comme une situation de protéger et d'empêcher quelqu'un ou quelque chose d'exposer un risque ou à un danger quelconque ».*¹⁶

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

d- La réglementation :

L'hygiène et la sécurité des travailleurs dans l'entreprise doivent répondre aux conditions prévues par la réglementation. Il faut que les caisses d'assurances maladies disposent de pouvoirs réglementaire et de contrôle, les entreprises sont alors obligées de faire des formations à la sécurité de leur personnel. (La politique de prévention).

6. Quelque acteur de l'amélioration des conditions de travail :

a- La commission d'hygiène, sécurité :

¹³ Jean-Luc CHARRON et Sabine SEPARI, Organisation et gestion de l'entreprise, 3ème édition Dunod, Paris 2004, P 234- 235.

¹⁴ Philippe CARRE et Pierre CASPAR, Traité des sciences et techniques de la formation, 2ème édition Dunod, Paris 2004, P 146

¹⁵ http://lycee-marc-bloch.spip.ac-rouen.fr/IMG/doc/Chap_3-_synthese.doc, consulté le 02.05.2021.18h46

¹⁶ Jean Pierre JULY, Evaluer les risques professionnels, Afnor, France, 2003, P 11.

Chapitre II : Généralités sur les conditions de travail

Cette commission intervient dans les domaines de prévention des risques professionnels, et de formation du personnel ; sa mission est de participer à l'élaboration de la politique générale en matière d'hygiène et de sécurité, de réunir toute information et documentation contribuant au renforcement de l'hygiène et de la sécurité, d'organiser séminaires, rencontres et stages, de rassembler et d'établir des statistiques sur les accidents de travail et les maladies professionnelles.

En matière de prévention des risques professionnels, la commission s'assure de l'application des prescriptions légales, elle intervient pour le choix et l'adaptation du matériel, de l'appareillage et de l'outillage nécessaire, elle procède à une enquête lors d'un accident de travail et établit une fiche de renseignements, à ce titre, qu'elle communique à l'inspecteur du travail.

En matière de formation du personnel, la commission organise l'instruction des équipes de secourisme, d'incendie et de sauvetage ; elle informe les nouveaux recrutés des dispositions d'hygiène et de sécurité et fait, à la direction, les recommandations sur tout problème concernant l'hygiène, la sécurité et la médecine du travail.¹⁷

b- L'inspection de travail :

Les inspecteurs du travail sont chargés de veiller à l'application des dispositions du code du travail et des lois et règlements non codifiés relatifs au régime du travail. A côté de cette mission, ils disposent aussi d'un rôle de conseil aux employeurs et aux salariés pour cette application ainsi que pour l'organisation des rapports sociaux dans l'entreprise. Ils interviennent, également, comme conciliateur à l'occasion de la négociation des conventions collectives ou du règlement de conflits collectifs de travail. Enfin, ils endossent le rôle d'arbitre lorsque certaines difficultés surgissent au moment de la désignation de représentants du personnel dont le licenciement éventuel ne peut intervenir qu'avec son accord.

L'inspection du travail participe aux autres missions de la direction départementale liées à l'emploi, la formation professionnelle et l'amélioration des conditions de travail.¹⁸

c- Le syndicat :

Est une association de personnes exerçant ou ayant exercé une même profession ou des métiers similaires. Son objectif est la défense des droits et des intérêts professionnels, matériels et moraux tant collectifs qu'individuel de ses membres il peut négocier et signer des

¹⁷ LETHIELLEUX Laëtitia, op cit, p35.

¹⁸ LETHIELLEUX Laëtitia, op cit. p 34,35.

contrats collectifs tels que les conventions collectives les accords collectifs. Un syndicat peut regrouper soit des employeurs soit des salariés¹⁹

d- Comité d'hygiène et sécurité et des conditions de travail :

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

Le CHS a pour mission de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail. Le bilan de l'hygiène et de la sécurité dans l'entreprise, le plan d'activité annuel établi par la médecine du travail, ainsi que le programme annuel des actions envisagées dans le domaine par le chef d'entreprise, programme construit sur la base du document unique d'évaluation des risques sont communiqué au CHS.²⁰

7. Les conséquences des mauvaises conditions de travail :

De nombreuse profession sont exposés à des agents biologiques capables de provoquer une infection, une allergie, ou une intoxication. Le nombre des salariés faire de l'effort physique ou subis des contraintes physiques augmente, c'est le port de charges lourds, mouvement douloureux ou fatigant, mouvements répertoires, postures pénibles, déplacements à pied long ou fréquents, station debout prolongée, qui entraîne un risque d'atteinte à la sante des salariés.

C'est la manutention manuelle de charges et la contrainte physique au travail qui est à l'origine de plus grand nombre de lésions, les salariés qui manipulent des changes lourds, à la longue peuvent se produire des atteintes da la colonne vertébrale, des hernies discales, et des sciatiques, des troubles musculo-squelettiques, ce phénomène est constaté dans l'ensemble des pays industrialisés, comme la manutention manuelle peut aussi entraîner des accidents aigues.²¹

8. Obstacle et l'amélioration des conditions de travail :

Les conditions de travail s'effectuent dans des situations de risques de souffrance et de la peur,²² qui provoque un dysfonctionnement et un déséquilibre organisationnel et qui ne serve pas les objectifs de l'organisation et les avantages des salaires, alors les tentatives des

¹⁹ <http://www.travail.gov.fr/etude-recherchestatistique/organisationsyndicale>. Consulté le 03/05/2021 à 21H06.

²⁰ Bruno ANSELEM et Françoise ALBASINI, Les risques professionnels, éditions Nathan, Paris, 1998, P 149.

²¹ GOLLAC Michel et VOLKOFF Serge, Op cit, p28-29.

²² GOLLAC Michel, VOLKOFF Serge, op cit, p98

Chapitre II : Généralités sur les conditions de travail

managers, chefs et les responsables des entreprises se consentent sur l'amélioration des conditions de travail ouvrières et la prise en charge des risques qui peut engendrer à l'intérieur des usines ou des entreprises . Ou point d'adopter des conditions paradoxal de prise du risque d'affrontement de la souffrance et de se mitre les nouveaux venus a des sortes d'initiation, ces conditions défensives sont évidemment présentes là où le risque est visible,²³ alors on trouve dans chaque entreprise la mise en place des procédures, les dispositifs de préventions contre les différents risques et tout ça pour améliorer les conditions matérielles des travailleurs à l'égard de leur travail, d'autre coté les avantages sont en profits de ces salaires que ce soit économique, social, comme le Salaire, la rémunération et la sécurité sociale et la promotion de l'emploi et aussi on trouve des acteurs, des partenaires sociaux comme le syndicat , l'inspection de travail, la médecine de travail qui s'effectuent des visites pour régler, discuter , proposer des solutions à tous les problèmes liés au travail et autres organismes comme l'hygiène, la sécurité au travail, qui s'intéressent à une meilleur protection des salaires contre les différents maladies qui peuvent affecter les salaires à l'intérieur des usines.

Conclusion :

Dans ce chapitre, nous avons parlons sur les conditions de travail qui sont nécessaire dans le milieu professionnel. Nous avons essayé d'assurer le rôle qu'elles jouent dans toute entreprise.

²³ Ibid P 98

Chapitre III :
Aperçu générale sur les
risques professionnels

Préambule :

Dans ce chapitre nous aborderons d'une part, les risques professionnels au milieu de travail qui gêne les travailleurs à accomplir leurs tâches et ensuite, nous avons parlons sur les accidents de travail et les maladies professionnelles, et enfin, on a parlé sur l'évaluation des risques professionnels. D'autre part, nous présentons la démarche de prévention des risques professionnels qui considérer comme un ensemble des dispositions pour préserver la santé et la sécurité des travailleurs.

1. Définition des risques :

Le risque s'agit d'introduire la notion de probabilité, il est maintenant assez largement considéré comme « *un évènement dommageable futur et de réalisation* », autrement dit une conséquence néfaste est envisagée pour quelqu'un ou quelque chose avec une probabilité plus ou moins grande de réalisation et une gravité variable des conséquences.¹

Selon MARGOSSIAN Nichan « *le risque peut être défini comme l'éventualité d'un évènement futur, susceptible de causer généralement un dommage, une altération ; c'est donc la probabilité de l'existence d'une situation dangereuse pouvant conduire à un évènement grave, par exemple un accident ou une maladie.* »²

2. Définition des risques professionnels :

Tout activité humaine, quels que soit sa nature et le lieu ou elle s'exerce, présent des dangers pour l'homme, autrement dit, des atteintes possible à sa santé et à l'intégrité de son corps. Ces dangers qui se manifestent essentiellement sous la forme d'accident corporels et de maladie de gravités variées, sont appelés risque.³

Par RP, il faut entendre tout risque ayant pour origine l'activité professionnelle, c'est-à-dire le travail rémunéré, indispensable pour vivre de nos jours. Tout phénomène, tout évènement qui apparait en milieu de travail et qui présent un danger pour l'homme est appelé risque professionnel. Il n'est pas indispensable que l'atteinte à la santé ait lieu obligatoire dans les locaux et pendant les horaires de travail, comme c'est le cas de certaines maladies professionnelles qui se manifeste souvent plusieurs années, voire quelques décennies après l'exposition (cas de certains cancers de l'amiante).⁴

¹ JULY (Jean Pierre), évaluer les risques professionnels, ANFNOR, France, 2003, P 14, 15.

² MARGOSSIAN Nichan, risque professionnels, 2ème édition, Dunod, paris.2003, P 01.

³ MORGOSIAN Nichan. Guide pratique des risques professionnels. Dunod, Paris, p01.

⁴ MORGOSIAN Nichan, op cit, P02.

3. L'évaluation des risques professionnels :

L'évaluation des risques est la première étape de la démarche générale de prévention. La collectivité doit donc établir et tenir à jour des procédures permettant en permanence d'identifier les dangers, d'évaluer les risques et de mettre en œuvre des mesures de prévention pertinentes.

Elle s'inscrit dans l'obligation générale de l'employeur de veiller à la santé et à la sécurité au travail des travailleurs, il s'agit d'une obligation de résultat. L'EVRP est la première étape indispensable d'une politique de santé et de sécurité au travail. L'employeur doit formaliser par écrit dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques. Si la responsabilité de la mise en œuvre est celle de l'employeur, ce dernier doit y associer le personnel. Le médecin du service de santé au travail doit également être consulté et impliqué dans la démarche.

L'évaluation des risques professionnels est une approche structurée qui consiste à identifier, classer, hiérarchiser les risques en vue de mettre en place des actions de prévention pertinentes. C'est une démarche qui doit être globale, exhaustive et préventive.⁵

4. Les tapes de l'évaluation des risques professionnels :

Les organismes de prévention de la sécurité sociale recommandent de conduire la démarche d'évaluation des risques en quatre étapes :

1er étape : préparer l'évaluation :

Il s'agit de former et de désigner un groupe de travail qui, définira la méthode d'évaluation convenant à l'entreprise et le champ d'application. Il est possible de procéder par un découpage géographique (par atelier, par poste...) ou d'un découpage par type d'activité et produit utilisés.

2eme étape : identifier les risques :

L'inventaire des risques dans les entreprises doit s'opérer sur le travail réel, c'est-à-dire sur les situations concrètement vécues par les salariés, les observations des salariés remontent les hiérarchies avec l'appui des institutions représentatives du personnel. Cette démarche participative permet d'établir un inventaire des risques réaliste et complet, qui donnera lieu à une évolution pertinente.⁶

3eme étape : classer les risques :

⁵ Guide PME-PMI, Santé et sécurité au travail, édition AFNOR, 2010 p 11, PDF.

⁶ Docteurs : Ch. EXERTIER, I.MALASSAGNE, Ph. TEINTURIER, IPRP : J.PERRIN, Ch. DUBOIS, Groupe Evaluation des Risques Professionnels, édition ANNECY SANTE TRAVAIL, 2012, P9.

Chapitre III : Aperçu général sur les risques professionnels

L'étape de classement des risques se fait de manière consensuelle au sein d'un groupe de travail qui permet d'impliquer les divers acteurs de l'entreprise. Ce classement permet de hiérarchiser les priorités, donc de décider des mesures de prévention, à court, moyen et à long terme.

Quelle que soient les critères de classement retenus par le groupe de travail, le point fondamentale est que leur définition ait été établie en commun et de façon explicite, avec le double objectif de permettre le débat sur les priorités et d'aider à planifier les actions.

4eme étape : proposer des actions de prévention :

A partir du classement des risques et après avis des instances représentatives des salariés, le choix des actions est formalisé en privilégiant les mesures qui répondent aux principes de prévention.

A l'issue de cette démarche, l'employeur dispose des éléments qui lui permettront de décider de mesure à prendre.⁷

5. Les accidents de travail :

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

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

Certains accidents semblent sortir du cadre d'action du chef d'établissement: piqure d'insecte, malaise au travail pour des causes de santé personnelles, chute dans un couloir sans obstacle, etc.

Ces accidents servent d'alibi et sont invoqués sans cesse pour justifier une impuissance et l'abandon par avance de toute action.⁸

5.1 Les théories des causes des accidents :

5.1.1 Théorie de causation des accidents :

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

⁷ Docteurs : Ch. EXERTIER, I.MALASSAGNE, Ph. TEINTURIER † IPRP : J.PERRIN, Ch. DUBOIS. Op.cit, P10.

⁸ ORL, http://www.ecosociosystemes.fr/risques_professionnels.html#acc, consulté le 02/05/2021 à 11h

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

- L'hérédité et l'environnement social.
- Les inaptitudes personnelles.
- Les actions ou conditions dangereuses.
- L'accident.
- La blessure.⁹

5.1.2 La théorie du pur hasard :

Selon la théorie du pur hasard, la probabilité, dans un ensemble donné de travailleurs, d'être victime d'un accident, est la même pour tous, et il est impossible de discerner un schéma unique d'événements conduisant à un accident. Tous les accidents sont considérés comme ce qui, dans la théorie d'Heinrich, relève du pur hasard, et l'on part du principe qu'aucune intervention ne saurait les empêcher.¹⁰

5.1.3 La théorie des symptômes :

La théorie des «symptômes» n'est pas tant une théorie qu'un avertissement dont il faut tenir compte si l'on veut comprendre les causes des accidents. Le plus souvent, lorsqu'on analyse un accident, on tend à privilégier les causes les plus évidentes et à négliger les causes profondes. Or, les conditions ou les actes dangereux sont les causes proches les symptômes et non profondes de l'accident.¹¹

5.2 Les cause des accidents de travail :

On trouve des facteurs affectifs comme les conditions émotionnelles qui contiennent l'attitude défectueuse, impulsivité, crainte, nervosité, anxiété qui est considéré 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 vêtement de protecteurs, et sans oublier l'indifférence de certains contremaitres à l'égard de la prévention des accidents et l'absence d'un responsable de sécurité au sien de l'entreprise.

⁹JEAN-LUE Bernaud et CLAUD Lemoine, traité de psychologie de travail et des organisations, Dunod, paris, 2003, p 47.

¹⁰ JEAN-LUE Bernaud et CLAUD Lemoine, op cit, p47.

¹¹ ORL, <http://www.ilocis.org/fr/documents/ilo056.htm>, consulté le 02/005/2021 à 13h

- La manipulation des produits dangereux et toxique 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
- 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.¹²

5.3 Classification des accidents de travail :

a- En terme de types :

Accidents de la route ou des accidents miniers, Accidents d'avion, autres accidents

b- En termes de raisons :

Les incidents sont principalement dus à des facteurs humains, tels que la négligence du travailleur, la fuite des cerveaux, le manque d'intelligence, le manque d'expérience ou l'incapacité de se contrôler. Les accidents sont dus à la deuxième place envoie aux facteurs physiques ou mécaniques, tels que la chute d'objets sur le travailleur, l'explosion de certaines substances, la présence d'une substance collante sur le sol ou des dommages soudains à certaines machines.¹³

c- En termes de gravité:

Ce type de classification dépend du degré de risque qui affecte le lieu ou le travail, tandis qu'en termes de machines et d'équipements, il est basé sur le montant des dommages et dommages causés aux équipements, équipements et bâtiments. Pour les individus, le risque d'accident varie en fonction de l'ampleur de la blessure, où il peut atteindre le degré de mort résultant de la blessure physique, et l'accident peut entraîner une invalidité permanente totale, où le degré de blessure est élevé, empêchant le propriétaire d'effectuer des travaux. Coupez vos mains ou perdez vos yeux. Il peut s'agir d'une invalidité permanente, qui entraîne une incapacité à utiliser un membre de manière permanente, une coupure à un homme ou à un doigt, ou la perte d'un œil.

Ce type de blessure rend la personne incapable de faire tout le travail comme auparavant et peut entraîner une invalidité totale, mais temporairement lorsque le travailleur cesse de

¹² COTE Marcel, la gestion des ressources humaines, édition Guérin, paris, 1975, p 160-161.

¹³ Awaid Sultan Al-Mishaan, Psychologie industrielle, Maison d'édition Al-Faleh, Koweït, 1994, page145. (Traduit de l'arabe).

travailler pendant une période ne dépassant pas plusieurs semaines sans avoir des effets négatifs ou des complications qui affectent par la suite les performances du travailleur.¹⁴

d- En termes de résultat:

Les accidents ne peuvent pas être expliqués par des blessures, qui dans ce cas sont appelées des incidents innocents tels que des chutes de marteau de la main du travailleur en hauteur, des taches sur ses vêtements ou des collisions avec une machine. Ils peuvent causer des blessures mineures, car ils ne nécessitent pas de premiers soins, tels que des coupures ou des déchirures cutanées mineures, où ils ne posent pas de complications graves et où l'individu n'a besoin que d'une courte période de repos. C'est le type de blessure le plus courant sur le lieu de travail. Des blessures graves telles que des brûlures, des fractures, des déficiences telles que la perte de sens et d'organes sont également le résultat d'accidents. Dans certains cas, ils peuvent entraîner la mort, par exemple lorsque le travailleur cause une blessure en soulevant les machines existantes, ce qui les détruit sans causer de préjudice à la personne.¹⁵

5.4 Les principes acteur de l'accident de travail :

a- La victime:

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

b- l'employeur:

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

c- les organismes de base quant à eux sont chargés de la gestion quotidienne des déclarations d'accident de travail et des maladies professionnelles:

Ils doivent procéder aux enquêtes nécessaires pour qualifier le fait accidentel de travail leurs décisions auront un effet sur les victimes à l'égard des employeurs.¹⁶

6. Les maladies professionnelles :

Une maladie est dite « professionnelle» si elle est la conséquence directe de l'exposition habituelle d'un travailleur à un risque physique, chimique, biologique, ou résulte des conditions dans lesquelles il exerce son activité professionnelle.

¹⁴ Mahmoud Dheeb Al Aqaily, Gestion moderne de la sécurité au travail, édition Dar Safaa, 2002, page125, 126. (Traduit de l'arabe).

¹⁵ Abdel-Rahman El-Esawy, études en psychologie sociale, édition Alexandre, 1990, page375. (Traduit de l'arabe).

¹⁶ BURNO Anseleme, les risques professionnels, édition Nathan, paris, 1994, p 163.

Chapitre III : Aperçu général sur les risques professionnels

Une maladie professionnelle (MP) est la conséquence de l'exposition plus ou moins prolongée à un risque qui existe lors de l'exercice habituel de la profession. Ce peut être, par exemple, l'inhalation quotidienne de petites doses de poussières ou de vapeurs toxiques ou l'exposition répétée à des agents physiques (bruit, vibrations, etc.). Il est presque toujours impossible de fixer exactement le point de départ de la maladie, d'autant plus que certaines MP peuvent ne se manifester que des années après le début de l'exposition au risque et même parfois très longtemps après que le travailleur a cessé d'exercer le travail incriminé.¹⁷

Les risques sont généralement comme la probabilité d'occurrence d'un événement fâcheux pouvant conduire à l'arrivée d'un accident ou d'une maladie.

6.1 Le médecin de travail :

Pour **Benoît Péribère** : Le médecin du travail a un statut officiel et une expertise qui accentue les problématiques que nous venons de décrire pour l'infirmière. Il est un expert qui apporte des informations extérieures utiles : la réglementation, les maladies professionnelles, les produits chimiques, ou certains points spécifiques divers. Il a un poids moral fort, du fait de son statut indépendant. Cela lui donne une autorité particulière, quelles que soient les personnes à qui il s'adresse.

Il peut aussi aider au fonctionnement de l'entreprise en sensibilisant la direction sur tel ou tel sujet pour lequel le préventeur n'a pas assez de poids ; il peut aider à résoudre un désaccord avec le médecin traitant ou un litige.

La formation de médecin l'a maintenu éloigné des préoccupations économiques de l'entreprise, ce que rend le dialogue difficile. C'est une personnalité peu entrepreneuriale, sans grande expérience de l'industrie, parfois peu pertinente sur le terrain.¹⁸

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 agricoles.¹⁹

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

¹⁷ ORL, <http://www.inrs.fr/demarche/atmp/principales-definitions.html>

¹⁸ BELLOULA Tayeb, la réparation des accidents de travail et des maladies professionnelles, édition DAHLAR, 1993, p 80.

¹⁹ Cahier de la sécurité sociale, la réparation et la prévention des accidents de travail, centre familiale, ben Aknoun, Alger, 1978, p 144.

Chapitre III : Aperçu général sur les risques professionnels

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

➤La loi 85 de 16 février 1985relative à la protection et à la promotion de la sante : elle vise à la protection de la vie de l'homme compter les maladies et les risques ainsi que l'amélioration des conditions de vie et de travail.²⁰

Conclusion :

Dans ce chapitre nous avons présenté les aspects relatifs aux risques professionnels, dont on a pu comprendre l'intérêt de mettre des mesures de préventions pour éviter les risques au milieu de travail.

²⁰ BELLOULA Tayeb, la réparation des accidents de travail et des maladies professionnels, édition DAHLAR, 1993, p 80.

Chapitre IV :
La santé au travail

Préambule :

La santé au travail apparue au début des années 1980, qui est considéré comme une démarche de déverse disciplines dans le but de crée un lieu de travail favorable pour la santé et la sécurité des salariés. La santé des individus au travail est une préoccupation importante, c'est une approche qui permet progressivement aux hommes de savoir développer le concept de santé au travail, les services de santé au travail sont désormais. Tenus d'être en capacité de mobiliser toute les compétences, médicale, techniques et organisationnelle .L'explication de la santé au travail peut mobiliser plusieurs éléments suivants :

1. La notion de santé au travail :

Selon René DUBOS; ce terme « *un état physique et mentale relativement exempt de gênes et de souffrances qui permet a l'individu de fonctionner aussi longtemps que possible dans le milieu ou le hagar d ou le choix tout placé* ». ¹

Selon l'OMS la sante définit comme « *un état de complet, bien-être physique mental et social, qui ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou infirmité* ».

Pour CANGUILHEM ,1966 : « *la santé au travail est un concept en évolution continue, parce que les atteints à la santé engendrées par le travail évoluent avec le travail lui-même et que la notion de la santé évolue* ».

Les relations entre travail et santé ne sont ni univoques, ni instantanées, uns caractéristiques du travail aura souvent plusieurs conséquences, le bruit a des effets, non seulement sur l'oreille mais aussi sur l'appareil cardio-vasculaire. Et une dégradation de la santé peut avoir : les troubles du sommeil par exemples vont dépendre à la fois des horaires, de la pression temporelle dans le travail, des conditions de trajet et d'une vie familiale plus ou moins sereine.de plus l'état de santé agit à son tour sur la façon de travailler par exemple une douleur ou une incapacité à un bras amènera à solliciter l'autre d'avantage.

De nombreuses maladies peut générer par les conditions de travail dans lesquelles les produits risqués ou non d'engendrer effectivement des cancers, la composition de ces produits utilisés sur les lieux de travail, d'autre parts une grande partie de cancer ont plusieurs causes : un cancer peut être dû à la conjonction de facteurs dont les uns sont liés à la situation professionnelles et d'autre à la vie hors travail. ²

¹ CLAUDE Louche, Introduction a la psychologie du travail et des organisations, Armand Colin, paris, 2007, p 153.

² FALZON Pierre, Ergonomie, 1ere édition, puf, p75, 76.

2. Les dimensions de la santé au travail :

2.1 Le bien être de l'individu : *« c'est la perception qu'a un individu de sa place dans l'existence, dans le contexte de la culture et du système de valeurs dans laquelle il vit, en relation avec ses objectifs ,ses attentes, ses normes et ses inquiétudes. Il s'agit d'un large champ conceptuel, englobant de manière complexe la santé physique de la personne, son état croyances personnelles et sa relation avec les spécificités de son environnement ».*

2.2 Le bien être au travail :

Il se définit comme l'ensemble des facteurs concernant les conditions dans lesquelles un travail a effectué. Tout employeur a l'obligation légale de garantir et promouvoir le bien-être de son personnel là ou il exerce son métier. Il doit veiller à sa bonne santé, combattre les risques d'accidents.

La notion de bien-être au travail regroupe : la sécurité au travail, la protection de la sante du travailleurs, La charge psychosociale occasionnée par le travail (stress), L'hygiène du lieu de travail, le travail (stress), l'ergonomie, l'embellissement des lieux de travail, et les mesures prises par l'entreprise matière d'environnement .Le concept de bien-être est aujourd'hui un moyen de dépasser certaines difficultés au travail caractérisé par une recherche constante d'amélioration de la productivité, de motivation et avec de plus en plus exigences vis à-vis des salariés.³

3.3 Les dimensions psychologiques de bien être :

Qui se compose de six dimensions :

a- Acceptation de soi :

L'acceptation de soi se définit par une attitude positive, envers soi. Reconnaître et accepter les multiples facettes de soi, incluant les bonnes et mauvaises qualités, et se sentir bien avec son passé.

b- Relation avec les autres :

Cette dimension signifie avoir des relations avec les autres qui soient chaleureusement satisfaisantes et de confiance. De plus, l'individu doit être préoccupé par le bien être, des autres et être capable d'empathie, d'affectation et d'intimité finalement, pour cette dimension, la personne doit comprendre le principe de donner et de recevoir dans les relations avec les autres.

c- L'autonomie :

³ ACHTE Esabele ; Jean-Luc Delafloure et autres, comment concilier la performance et le bien être au travail, édition equis (EFMD), université Dauphine de paris 2010, p27, 35.

L'autonomie présente l'auto-détermination et l'indépendance. De plus, la personne doit être capable de résister aux pressions sociales, afin de penser et de comporter comme elle croit également, les comportements doivent avoir des origines de l'intérieure et la personne doit s'évaluer selon ses propres barèmes.

d- Maîtrise sur l'environnement :

Ce dernier renvoie aux sentiments de maîtrise de compétences pour gérer son environnement et de contrôler un nombre important d'activités externes. , cela signifie faire un usage efficace des opportunités et de choisir ou de créer des contextes profitables pour ses besoins et ses valeurs personnelles.

e- But dans la vie :

En plus d'avoir un but dans la vie, la personne doit percevoir un sens dans sa vie présente et son passé. Également, la personne doit avoir des croyances qui donnent un sens à la vie et avoir des objectifs dans cette vie.

f- Croissance personnelle :

La personne au sentiment de s'épanouir, grandir et se développer. Elle est ouverte aux nouvelles expériences et elle a le désir de réaliser son plein potentiel. Elle remarque une amélioration de soi et de ces comportements avec le temps.

Enfin, les changements qu'elle a effectués et son efficacité personnelle.⁴

• Quelques dimensions de malaise psychologique au travail :

Le stress professionnel : depuis près de vingt ans le stress est apparu comme l'un des nouveaux risques, qui peut être définie comme « *l'ensemble des perturbations ; biologiques et physiques provoquées par une agression quelconque sur un organisme. il survient lorsqu'il y a un déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes imposées par son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face* ». ⁵

Patterson (2001) stipule que « *le stress est une notion ni négative ni positive en soi, ce qui importe c'est d'avoir le niveau optimal de pression qui correspond à son seuil personnel de tolérance certains ne supportent que des niveaux faibles de tension, d'autres au contraire, ne se mobilisent bien que « le dos au mur ». En effet, les expériences passées peuvent renforcer positivement ou ne la capacité d'adaptation des individus au stress.* ».

D'après Coté (1994) les individus fortement motivés, fonceurs, agressifs, impatients, toujours pressés surtout lorsqu'ils sentent que les tâches demandées sont assez allégées ou encore

⁴ LAGUARDIA G et Richard, revue Québécoise de psychologie, vol21, n°2, 2002, p294.

⁵ LETHIELLEUX, L'essentiel de la gestion de ressources humaines, 5^{ème} éd, Extensio édition, Paris, 2011, p30.

lorsqu'ils manquent des responsabilités ou d'indépendance .C'est donc un phénomène personnel qui renvoie à l'état subjectif de la personne.

- La détresse psychologique au travail : sentiment de délaissement, d'abandon, ressenti dans une situation critique, nécessitant une aide extérieure et/ou amenant un sujet à demander de l'aide, un secours social ou psychologique.⁶

Psychiatre :on parle surtout, dans le cadre des urgences psychiatriques, d'état de détresse relevant d'une assistance immédiate qui n'est pas toujours uniquement d'ordre médicaux psychologique .En effet, il s'agit souvent d'une désinsertion sociale, d'une perte du cadre de vie habituel, d'une misère économique, s'accompagnant des troubles psychoaffectifs pouvant aller d'une simple crise dépressive réactionnelle jusqu'à un état confusionnel aigu. Le sujet en détresse souffre d'une disparition de ses investissements affectifs et d'une sidération de ses mécanismes de défense, pouvant le conduire, surtout dans la vieillesse, à une grave défaillance psychique. Cette évolution montre la nécessité d'un accueil spécifique de qualité, tenant compte des divers facteurs en cause, ainsi que l'intérêt que présente la prévention de ces détresse en particulier par un travail de secteur permettant le maintien à domicile pour les personnes âgées.⁷

La détresse au travail : regroupe les différentes manifestations psychologique observable chez les individus l'organisation de ceci réagit ou se défend lorsqu'ils doivent faire face à un environnement nocif ; les manifestations de la détresse psychologique sont des réactions dépressive et l'anxiété, l'agressivité et le manque d'énergie et des problèmes ses symptômes sont les plus souvent :

- Un manque d'intérêt généralisé (même pour les choses qui font habituellement plaisir)
- De l'insomnie, de la fatigue
- De l'angoisse ; un état de tristesse, pessimisme, une tendance à pleurer facilement
- Des sentiments de culpabilité ; une absence de communication, un isolement
- Une perte de confiance de soi
- Une perte d'appétit ou d'autres troubles alimentaires
- Une colère récurrente
- Une perte d'espoir face à la vie et une impuissance à trouver des solutions pour s'en sortir
- Une lenteur, une difficulté à fonctionner au quotidien, un manque d'énergie.⁸

⁶ VOYER et Boyer, Revue européenne de psychologie appliquée, volume61, Issue 4, octobre2011, p278.

⁷ LAROUSS, grand dictionnaire de la psychologie, sous la direction de henriette bloch ,roland chemama et autre,nouvelle édition ,Italie, septembre 2011, p264 .

⁸ ACHET Isabelle ; Jean-Luc Delaflore et autres, comment concilier la performance et le bien être au travail, édition equis (EFMD), université Dauphine de paris 2010, p35.

3. Les approches théoriques de la santé au travail :

3.1 Le model de WOCCQ :

(Ou Working Conditions and Control Questionnaire) est une méthode de diagnostic des risques psychosociaux liés au travail qui doit faciliter la mise en place d'une politique de prévention. Cet outil a été créé par le Service de Psychologie du Travail et des Entreprises de l'Université de Liège en Belgique .Deux notions clés sont au cœur de la méthode : la subjectivité et le contrôle. Par ailleurs, la méthode s'appuie sur trois modèles théoriques :

- Le « Modèle Transactionnel du Stress » de Mackay et Cooper (1987),
- Le Modèle « demande-contrôle » de Karasek et Theorell (1990),
- Le « Modèle structural du stress » d'I. Hansez (2001).⁹

-La subjectivité

D'un point de vue conceptuel, et en concordance avec une perspective transactionnelle du stress (Lazarus & Folkman, 1984), la façon dont un individu évalue une situation de travail peut être plus importante pour son bien-être que la présence réelle du stresser. Le caractère subjectif de la charge psychosociale, et l'importance de l'évaluation que fait le travailleur des contraintes de son environnement s'imposent dans la littérature sur le sujet.

-Le contrôle

La notion de perception de contrôle est central dans notre conception du processus de stress dans la mesure où elle est directement liée à l'évaluation subjective d'adéquation entre les aptitudes du travailleur et les ressources externes disponibles, ainsi six dimensions de contrôle ont été retenues : les ressources disponibles, la gestion de la tâche, les risques, la planification du travail, la gestion du temps et l'avenir de construit.

3.2 Le model de karasek :

A ce jour, tous les travaux portant sur les principaux facteurs professionnels et la détresse psychologique en été développé a partir des modèles prédominants suivants : le modèle demande contrôle élaboré par Karasek (1978dans sa version originale et 7990 avec l'adjonction de nation support social), et le modèle de déséquilibre.

Aujourd'hui c'est l'un des modelés les plus utilisées dans la recherche sur la santé au travail ; ce modèle permet de faire un lien entre le vécu de travail et les risques que le travail faire courir à la santé.

⁹ ELODIE Montreuil, Prévenir les risques psychosociaux, dunod, Paris, 2011, P41.

A cet égard, et en lien avec le milieu de travail, le stress consiste en des réponses physiques et émotionnelles nuisibles qui apparaissent lorsque les demandes liées au travail de l'employé et le degré de maîtrise dont dispose un individu pour répondre à ces demandes entrent en conflit. À l'intérieur, duquel l'individu peut transformer son stress en action. Ainsi l'hypothèse formulée par (Karasek 1979) est la suivante :

-Si l'individu se trouve dans une situation où les demandes psychologiques sont élevées et où l'attitude décisionnelle est faible ; le stress qui ne peut être transformé en action se manifestera comme une tension psychologique pouvant résulter en des ennuis de santé physique et psychique.

Karasek, présente en fait deux hypothèses avec les dialogues A et B : la diagonale A représente l'intensité de la tension psychologique et de l'attitude, décisionnelle. La première se manifeste alors que les demandes psychologiques liées à la tâche sont grandes et que la seconde est d'autant plus faible. Les employés regroupés dans cette catégorie, sont les plus néfastes pour la santé mentale et physique des individus.¹⁰

Il s'appuie sur un questionnaire d'évaluation collective du bien-être au travail qui permet d'évaluer et mesurer globalement la santé mentale et particulièrement sur le stress professionnel au sein d'une entreprise et aussi d'évaluer pour chaque salarié l'intensité de la demande psychologique à laquelle soumis, latitude décisionnelle dont il dispose et le soutien social de travail. La demande psychologique est évaluée par la quantité de travail, son intention...¹¹

4. Les outils de mesure de la santé au travail :

Parmi l'ensemble des instruments de mesure de la santé au travail, du bien-être et de la détresse, l'instrument de mesure développé par les auteurs ont été élaborés d'une manière inductive, à partir d'une étude qualitative d'envergure ; et ensuite validés dans le cadre d'une étude quantitative rigoureuse. Selon cette méthodologie le bien-être au travail et lui-même constituent de six facteurs distincts, présentant des coefficients de cohérence interne acceptables allant de 0,71 à 0,85.

Selon MASSE et al le bien-être psychologique est défini par un procédé inductif est composé uniquement des dimensions positives. Les six dimensions sont les suivantes :

- L'estime de soi : se définit par le fait de se sentir en, apprécier, utile, fier de soi et satisfait de ses réalisations.
- Le bonheur par exemple se sentir bien, profiter de la vie.

¹⁰ WWW.ataustante.com/les risques psychosociaux et santé mentale, 19-06-2021, à 12h.

¹¹ ELODIE Montreuil, op cit, p41.

- L'équilibre : s'exprime au niveau émotif, mais aussi au niveau des activités personnelles et professionnelles.
- L'engagement social : ouverture face à son entourage, intérêt pour diverses activités, ambition.
- La sociabilité : par exemple ; propension à socialiser avec l'entourage dans l'humeur, la joie tout en étant à l'écoute des autres.
- Le contrôle de soi et des événements : de se sentir capable d'affronter de façon constructive et positive les obstacles gardé son calme.¹²

La détresse au travail est composée de quatre facteurs (MASSE et al 1998) :

- L'auto dévalorisation ; autocritique, diminution de l'estime de soi ...
- L'irritabilité /agressivité : par exemple ; arrogance, être en conflit...
- L'anxiété /dépression : tristesse, préoccupation, stress ...
- Le désengagement social : par exemple ; désintérêt être moins réceptif à son entourage ...

L'échelle de mesurer de des manifestations de la détresse affiche des coefficients variant entre 0,81 et 0,89.¹³

5. Les objectifs et domaines d'action des services de santé au travail :

Les objectifs de l'activité en milieu de travail sont essentiellement de permettre une connaissance aussi exhaustive que possible des conditions de travail et des risques ou quels les salariés sont exposés du fait de leur travail, cette connaissance est indispensable à la médecine du travail qui doit toujours veiller à une adaptation du travail à l'homme et prononcer une aptitude du salaire au poste occupé.¹⁴

Les domaines où le médecin de travail intervient comme conseiller de la collectivité de travail.

Ils coïncident pour l'essentiel avec les domaines de compétence dans lesquels peuvent intervenir les CHSCT c'est-à-dire :

- pour l'hygiène de l'entreprise et des salariés les installations sanitaires, les dispositifs d'assainissement ou de prévention.
- pour la sécurité de travail : tout ce qui permet d'espérer prévenir les accidents de travail et les maladies professionnelles liées substance et préparation chimique, aux agences physiques et biologiques.

¹² VOYER et Boyer, Revue européenne de psychologie appliquée, volume 61, Issue 4, octobre 2011, p278.

¹³ VOYER et Boyer, op cit, p279.

¹⁴ PIERRE Catilina, M .C Roure Mariotti, Médecine et risque au travail, éd Masson, Paris, 2002, p7.

- Pour les conditions de travail : le Domain est large intéressant autant l'emploi : les horaires de travail et travail posté, l'entreprise et ses relations avec les personnels¹⁵, le médecin du travail est amené à avoir individuellement chaque salaire quel que soit son positionnement dans la hiérarchie de l'entreprise, il peut alors lui demander toutes les informations dont il a besoin sur l'ensemble des données relatives à ses CT.¹⁶
- L'amélioration des conditions de vie et de travail dans l'entreprise et l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine.
- La prévention de l'éducation sanitaire dans le cadre de l'établissement en rapport avec l'activité professionnelle.¹⁷

6. Les organismes de santé au travail : Y'a

6.1 Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) :

L'association des salariés à la sécurité passe essentiellement par l'action d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail(CHSCT).créée en1946.les comités d'hygiène ont été réorganisés par la loi N°82-1097du 23/12/1982.leur réaction est obligatoire dans les établissements occupant 50salaries ou plus.

Le CHSCT présidé par le chef d'établissement est composé de représentants du personnel désignés par le comité d'entreprise et les délégués du personnel. Le médecin du travail et l'ors qu'ils existent, le chef de service de sécurité ou à défaut, l'agent chargé de la sécurité assistent aux réunions du CHSCT à titre consultatif.¹⁸

Les missions du CHSCT sont complémentaires de celle du médecin du travail. En pratique les membres du CHSCT :

Réalisent des inspections régulières des lieux et des locaux de travail, en cas de mise en évidence d'un danger grave et éminent, l'employeur en est officiellement avisé.

- veillent à l'application de la réglementation dans le Domain de l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail(HST), cette veille se fait au travers des visites de terrain (réalisation effective des améliorations et des conditions décidées) et de la consultation de différents documents dans le domaine de l'HST (registres, documents unique d'évaluation des risques professionnels, rapport des contrôles et des vérifications techniques).¹⁹
- effectuent des enquêtes après un accident ou en cas de maladie professionnelle.

¹⁵ PIERRE Catilina, op cit, p33.

¹⁶ Ibid, p37.

¹⁷ PLUYETTE J, Hygiène et sécurité, 21eme édition, Abas éditeur, paris, 1993, p461.

¹⁸ PIERRE Catilina, M .C Roure Mariotti, op cit, P 653.

¹⁹ POL Dyèvre, Damien Leger, Médecine du travail, 3éme éd, Masson Paris, 2003, P18.

- donnent leurs avis sur différents documents ou actions dans le domaine de l'HST : le règlement intérieur, le document unique (d'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs) le rapport et le programme annuel de prévention, le plan d'aménagement des espaces non-fumeurs, l'introduction des nouvelles technologies, le travail de nuit ...
- veillent sur certaines catégories de salarié comme les femmes enceintes les handicapés et accidentés du travail.²⁰

6.2 Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) :

L'agence pour l'amélioration des conditions du travail est un établissement public national à caractère administratif placé sous la tutelle du ministre chargé du travail.

L'agence pour l'amélioration des conditions de travail a pour mission :

- de rassembler et de diffuser les informations concernant toute action tendant à améliorer les conditions du travail.
- de coordonner la recherche des causes des accidents de travail et de faire connaître les remèdes susceptibles d'en diminuer le nombre et la gravité.
- de servir de correspondant à toute institution étrangère ou internationale traitant d'ACT.²¹
- de contribuer au développement et à l'encouragement de recherches, d'expériences, ou réalisations en matière d'ACT.
- d'établir à ces différentes fins toutes les liaisons utiles avec les organisations professionnelles, les établissements d'enseignement et plus généralement, tout organisme traitant des problèmes d'ACT.²²

6.3 Le comité d'entreprise :

Il est informé et consulté sur toutes les questions relatives à la marche de l'entreprise, tant sur le plan économique que social. Il est notamment consulté sur les questions concernant les CT (durée, horaires travail, aménagement de locaux, etc.....) et l'introduction de nouvelles technologies.

Il participe à la désignation des représentants du personnel au CHSCT, les avis du CHSCT lui sont transmis.²³

7. Le médecin de travail et son rôle :

Le médecin du travail est indépendant et est soumis au secret professionnel, médical et industriel. Il a un rôle exclusivement préventif et agit dans l'intérêt de la santé et de la sécurité

²⁰ POL Dyèvre, Damien Leger, op cit, p19.

²¹ Pluyette J, Hygiène et sécurité, 21emeéd, Abas éditeur, paris, 1993, p341.

²² Ibid, P341.

²³ PIERRE Catilina, M.C RoureMariotti, Médecine et risque au travail, édition paris 2002, p 653.

des travailleurs. Il est le conseiller de l'employeur, des travailleurs et des représentants du personnel en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions du travail.

A.L'activité médicale clinique

Trois types de visites sont obligatoires :

A.1 La visite médicale d'embauche :

Elle est obligatoire quelque soit le type de contrat et intervient au plus tard avant la fin de la période d'essai qui suit l'embauche. Pour certaines expositions, elle doit être réalisée avant le début de l'exposition.

A.2 La visite médicale périodique :

Elle est réalisée en vue de s'assurer du maintien de l'aptitude du travailleur au poste de travail occupé. Elle intervient au moins tous les 24 mois. Elle doit être réalisée tous les 12 mois pour les travailleurs soumis à une surveillance médicale renforcée (liste à fournir par l'employeur au service de santé au travail)²⁴ :

- Les travailleurs qui viennent de changer de type d'activité, pendant une période de 18 mois à compter de leur nouvelle affectation
- Les travailleurs handicapés
- Les femmes enceintes, les mères dans les 6 mois qui suivent leur accouchement et pendant la durée de leur allaitement
- Les travailleurs âgés de moins de 18 ans.

Pour les travailleurs de nuit, la périodicité est de 6 mois.

A.3 La visite médicale de reprise après un arrêt de travail :

Elle est obligatoire et doit avoir lieu à la reprise ou dans les 8 jours qui suivent :

- Après une absence pour cause de maladie professionnelle
- Après une absence d'au moins 8 jours pour cause d'accident du travail
- Après une absence d'au moins 21 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel
- Après un congé de maternité
- En cas d'absences répétées pour raison de santé.

B- D'autre visite médicale sont possible

B.1 La visite de prés-reprise au travail

En cas d'arrêt prolongé ou de séquelles nécessitant l'organisation de la réinsertion dans l'entreprise. Elle peut être réalisée à l'initiative du salarié, de son médecin traitant ou du

²⁴ LIMOUSIN Jean-Pierre et son groupe, op cit, p 71.

médecin conseil de la Sécurité Sociale. Elle est très importante pour se donner toutes les chances d'une réinsertion réussie dans l'entreprise.

B.2 Des visites occasionnelles

- A la demande de l'employeur
- A la demande du salarié
- A la demande du médecin du travail.

Par ailleurs, le médecin du travail peut prescrire des examens complémentaires.²⁵

C- Action sur le milieu de travail

Le médecin du travail est le conseiller de l'entreprise en ce qui concerne :

- L'évaluation des risques professionnels
- L'amélioration des conditions de vie au travail
- L'adaptation des postes, des techniques, des rythmes de travail à la physiologie humaine
- La protection des travailleurs contre les risques physiques, chimiques, organisationnels
- L'hygiène générale de l'établissement
- L'hygiène dans les services de restauration

Il est associé :

- A l'étude des nouvelles techniques de production
- A l'information et la formation à la sécurité
- A la formation des sauveteurs secouristes du travail
- A l'organisation des secours.

Il peut assister, avec avis consultatif, au Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) lorsqu'il existe.

Le médecin du travail doit consacrer 150 demi-journées par an à cette activité. Il peut être assisté dans cette activité par des intervenants en Prévention des Risques Professionnels : ergonomes, assistants de prévention pour la métrologie, psychologues du travail, toxicologues, etc.

L'employeur est tenu de fournir au médecin du travail toutes les informations concernant les nouvelles techniques de production, les modifications apportées, les fiches de données de sécurité des produits chimiques.²⁶

²⁵ LIMOUSIN Jean-Pierre et son groupe, op.cit, p 72.

²⁶ LIMOUSIN Jean-Pierre et son groupe, op.cit, p 73.

8. Les lois de l'OMS sur le bien être au travail :

Rôle et responsabilités de l'employeur : l'employeur prend les mesures nécessaires afin de promouvoir le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. A cette fin il applique les principes généraux de prévention suivants :

- éviter les risques
- évaluer les risques qui ne peuvent être évités
- combattre les risques à la source
- remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux.
- prendre des mesures de protection collective par priorité à des mesures de protection individuelle
- adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail, ainsi que le choix des équipements de travail et méthodes de travail et de production, en vue notamment de rendre plus supportable le travail monotone et le travail cadencé et d'en atténuer les effets sur la santé.
- limiter autant que possible les risques compte tenu de l'état de l'évolution de la technique.
- limiter les risques de lésion grave en prenant des mesures matérielles par priorité à toute autre mesure
- planifier la prévention et exécuter la politique concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail en visant une approche de système qui intègre entre autre les éléments suivants : la technique, l'organisation du travail, les conditions de vie au travail, les relations sociales et les facteurs ambiants du travail.
- donner des informations au travailleur sur la nature de ses activités, les risques résiduels qui y sont liés et les mesures visant à prévenir ou limiter ces risques.
- donner des instructions appropriées aux travailleurs et établir des mesures d'accompagnement afin de garantir d'une façon raisonnable l'observation de ces instructions psychologie du travail.²⁷

9. Les accidents du travail et les maladies professionnelles :

Les accidents et les maladies professionnelles survenant lors du travail ou du fait de celui-ci bénéficient d'une législation différente de ceux qui relèvent du droit commun, du régime des pensions civiles ou militaires, des assurances volontaires individuelle. En

²⁷ [www.irec.net /upload/FILE /mémoire_ et_ thèse/42_mémoire .doc](http://www.irec.net/upload/FILE/mémoire_et_thèse/42_mémoire.doc)

particulier, les barèmes qui permettent d'en chiffrer les séquelles après consolidation ne sont pas les mêmes.

Les textes relatifs à la législation réparant les accidents du travail et les maladies professionnelles sont contenus dans le Code de la sécurité sociale et de la mutualité et celui de la Mutualité sociale agricole.

Si l'accident du travail est la survenue brutale, soudaine, imprévisible, d'un événement qui modifie l'état de santé du salarié à l'occasion d'un effort, d'un traumatisme ou d'une simple émotion, la maladie professionnelle est l'atteinte souvent plus discrète, voir silencieuse de l'organisme par une substance manipulée, des conditions particulières du travail.

Les conditions de prise en charge des maladies professionnelles sont précisées dans les tableaux des maladies professionnelles. Le législateur y précise les symptômes reconnues, les postes de travail exposés, les délais de prise en charge, c'est-à-dire la période du temps à la cour de laquelle les symptômes apparaître, et parfois la durée minimum d'exposition au risque pour que la pathologie invoquée soit reconnue maladie professionnelle. Lorsque tous les critères sont réunis la prise en charge est automatique. Si les symptômes ne sont pas mentionnés dans l'un des tableaux, le salarié déclare tout de même la maladie à sa caisse.

Si la distinction entre accident du travail et maladie professionnelle est habituellement simple, on remarque que les intoxications aiguës aux conséquences immédiates ressemblent fort à des accidents du travail puisque la manifestation des troubles est soudaine, que l'heure et la date peuvent être précisées. Si l'on compare les législations, une même affection comme le tétanos est prise en charge tantôt en accident du travail, tantôt en maladie professionnelle, selon les circonstances :

-il s'agit d'un accident du travail lorsqu'une blessure est constatée, déclarée, compliquée ultérieurement de tétanos.

-c'est une maladie professionnelle si, en l'absence de blessure, un tétanos survient chez une personne exposée professionnellement au risque. Par exemple un égoutier, un agriculteur...

Le problème est plus complexe s'agissant de la survenue d'un infarctus sur les lieux de travail qui pose le problème de l'aggravation d'un état antérieur, de sa simple révélation ou de la responsabilité des conditions de travail.

Certains postes de travail, en milieu industriel ou agricole, expose le salarié à un risque de maladie professionnelle si ce n'est fréquent tout au moins varié ce qui pose un problème diagnostic.²⁸

²⁸HARLAY Alain., accident du travail et maladies professionnelles, 3eme édition, Masson, paris, 1998, pp 3...10.

9.1 Déclaration des accidents de travail et les maladies professionnelles

Les accidents du travail et la maladie professionnelle ne se déclarent pas de façon identique. La victime, l'employeur et le médecin du travail ont chacun un rôle et des obligations.

●Victime :

Lorsqu'un salarié est victime d'un accident du travail, il doit signaler les faits, le jour même si possible, à l'employeur. S'il s'agit d'une blessure très légère et sans grandes conséquences prévisibles, il doit au moins la faire mentionner dans le registre des AT de l'entreprise. S'il s'agit d'une maladie professionnelle, la victime rédige elle-même la déclaration sur un imprimé spécial fourni par la caisse, en triple exemplaire dont deux sont destinés à cette dernière. Ceci dès qu'il ressent, ou croit ressentir, les premiers symptômes pour ne pas se trouver hors délais par rapport au tableau qui le concerne, même s'il n'est plus exposé au risque du fait d'un changement de poste, d'entreprise ou de travail. Si la caisse reconnaît le caractère professionnel de la maladie, elle délivre à la victime un triple volet de soins gratuits.

●Employer :

L'employeur auquel un salarié signale l'accident du travail doit, même s'il conteste la réalité de l'accident, adresser sa propre déclaration à la caisse de la victime, dans les 48 heures, et remettre à cette dernière le triple volet de soins après l'avoir complété. En maladie professionnelle, l'employeur n'intervient pas. Sur la déclaration de l'employeur, les circonstances de l'accident sont décrites le plus précisément possible, ainsi que les lésions apparentes, ce qui a un intérêt médico-légal important. En effet il mentionne outre le nom des témoins éventuels, les signes apparents de la blessure, ce qui permet ultérieurement de reconnaître ou non l'imputabilité des doléances et séquelles à l'accident invoqué. En cas de déclaration tardive de l'accident du travail, l'employeur est fondé dans sa contestation de la réalité des faits. Inversement si l'employeur ne déclare pas l'accident, la victime dispose de deux ans pour le faire. Au-delà il y a forclusion, l'expert doit toujours exiger cette pièce du dossier.

9.2 Le triple volet de soins :

C'est le document nécessaire à la victime pour être traitée selon la législation des accidents du travail et maladies professionnelles. Sans lui le médecin, qui n'a pas assisté à l'accident et ne peut décider s'il est lié au travail, ne peut soigner la victime qu'au titre de l'assurance-maladie en attendant que la situation se clarifie au plan administratif. La victime sera remboursée ultérieurement de ses frais, intégralement, par sa caisse. Il est souhaitable que

le médecin traitant, sans prendre parti, mentionne sur l'ordonnance et la feuille de soins : accident du travail probable. Il est assez fréquent, en particulier dans le bâtiment, qu'un salarié consulte sans apporter le triple volet qui ne lui sera délivré par le secrétariat de l'entreprise qu'avec retard.

Ce triple volet comporte une notice explicative que la victime doit lire attentivement, et trois feuillets :

Volet n°1 :

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

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

Volet n°2 :

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

Volet n°3 :

Il est destiné au pharmacien qui délivre gratuitement médicaments et petit appareillage, et se fait rembourser ultérieurement par la caisse.²⁹

9.3 L'arrêt de travail pour un accident de travail ou maladie professionnelles :

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

²⁹ HARLAY Alain, op.cit, PP 1-24.

Si l'employeur licencie le salarié sans pouvoir démontrer qu'il lui est impossible de proposer un nouvel emploi, les conséquences sont les mêmes que dans le cas d'un refus de réemploi d'un salarié apte.³⁰

Conclusion :

La santé au travail est un objectifs à atteindre individuellement et collectivement ,elle englobe toute les mesures qui permettent aux personnes ,aux groupes et aux organisations de mieux maitriser et de réduire les facteurs de risques et des maladies professionnelles pour leur bien être .La santé représente une ressource de la vie quotidienne qui aide les personnes et les groupent à combler leurs attentes et leur désir de passer à l'action ,elle aide les salaries à pour obtenir la motivation et la satisfaction au travail ,améliorer l'organisation et l'environnement de travail et de promouvoir le développements personnels .

³⁰ www.atousante.com/.../contrôle-arrêt-travail-employeur-règles-respectées/ consulté le 21-06-2021 à 12H.

Chapitre V :
La prévention des risques
professionnels

Préambule :

Ce chapitre présent en quoi consiste une démarche de prévention des risques professionnels dans les entreprises. Qui se considère comme un ensemble des dispositions à mettre en œuvre pour préserver la santé et la sécurité des salariés. Et pour cela, on a abordé ; la définition de la prévention, les bases et les étapes et les classifications de la prévention, ensuite les principes généraux de la prévention, et les acteurs de la prévention au niveau de l'entreprise, enfin on a complété notre chapitre avec les enjeux et objectifs de la prévention.

1. Définition de la prévention :

La prévention des risques professionnels est donc l'ensemble des dispositions à mettre en œuvre, préservé la santé et la sécurité des travailleurs et améliorer les conditions de travail. Elle vise à anticiper et à limiter les conséquences humaines sociales et économiques des accidents du travail des maladies professionnelles. Elle se traduit par des enjeux, un engagement et une volonté au sein de l'entreprise.

Sabrina AUDUBERTEAU et Karine GAVINO : « *la prévention des risques professionnels est l'ensemble des actions anticipées destinées à maîtriser les risques d'accidents de travail ou de maladies professionnelles et à améliorer les conditions de travail par des solutions techniques, organisationnelles et humaines* ». ¹

2. Les bases de la prévention :

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

- elle s'inscrit dans une logique de responsabilité sociale des entreprises
- elle vise à anticiper et à limiter les conséquences humaines, sociales et économiques des accidents du travail (AT) et des maladies Professionnelles (MP).
- Elle se traduit par des enjeux, un engagement et une volonté politique ou sein de l'entreprise.
- Elle repose sur des principes, des méthodes et des outils.

¹ Sabrina AUDUBERTEAU et Karine GAVINO, la prévention des risques professionnels : hygiène et Sécurité au travail, Collection « les diagnostics de l'emploi territorial » n.05 octobre 2003, p7.

- Elle se concrétise au quotidien par une implication de chacun, des pratiques de métier, la mise en œuvre de ces principes, et le respect de valeurs essentielles : en d'autres termes, développer dans l'entreprise une culture de prévention.
- Elle implique des acteurs qui travaillent ensemble dans un objectif commun, afin d'assurer l'intégrité physique et mentale de tous les salariés et crée les conditions de leur bien être physique, mental et social.²

3. Les étapes de la prévention :

1^{er} étape : préparer la démarche de la prévention

C'est l'étape fondamentale qui conditionne le succès de la démarche.

Pour cela, il est nécessaire de :

- Elaborer une stratégie en santé et sécurité au travail intégré à l'activité de l'entreprise en fixant des objectifs et en définissant une organisation adaptée.
- recenser les analyses effectuées, les données produites et les mesures prises en matière de prévention des risques professionnels.
- Préciser les modalités de la participation des acteurs internes à l'entreprise, et des recours à des compétences externe à l'entreprise.
- Planifier la démarche (calendrier, ressources, modalité de définition des unités de travail, méthode d'analyse des risques).

2^{ème} étape : évaluer les risques

Evaluer, c'est comprendre et estimer les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, dans tous les aspects liés au travail. Cela implique que l'entreprise dresse pour chaque unité de travail un inventaire des risques identifiés.³

3^{ème} étape : élaborer un programme d'action

Les priorités d'action de prévention sont déterminées sur la base de l'estimation des risques. L'employeur va opérer des choix et recherche des solutions permettant de mettre au point une stratégie et un ou des programmes d'action :

- En respectant, dans l'ordre suivant, les principes généraux de la prévention :
 - Suppression des risques.
 - Mise en œuvre des mesures de protection collective.
 - Prise de mesure de protection individuelle.
- En tenant compte à la fois des facteurs organisationnels, technique et humain

² www.inrs,dossier INAS, introduction à la prévention des risques professionnels, consulté le 25/05/2021, à 10 :15.

³ www.travaillesanté.fr,évalue pour prévenir, comprendre pour agir.PDF. Consulté le 28/05/2021, à 22 :30

- En définissent les moyens humains et financiers (coûts et opportunités d'investissement).
- En fixant un calendrier précis, selon les priorités issues de l'évaluation des risques et en respectant les obligations spécifiques du code de travail.

Lorsque les risques ne peuvent pas être supprimés immédiatement, des mesures provisoires doivent être prises pour assurer la protection des travailleurs, ces décisions doivent garantir une protection suffisante, dans l'attente de la mise en œuvre des moyens techniques et financiers susceptible d'éliminer les risques.

Dans cet esprit, grâce à un dialogue social permanent, le programme d'action devient un véritable instrument de pilotage et de suivi de la prévention au sein de l'entreprise.

4^{ème} étape : mettre en œuvre les actions

Quelle que soit l'action envisagée, il est nécessaire de :

- Désigner une personne chargée du suivi.
- Disposer d'outils de pilotage permettant d'ajuster les choix, de contrôler l'efficacité des mesures et de respecter les délais.

5^{ème} étape : évaluer la démarche de la prévention

Cette phase dynamique consiste à :

- Assurer le suivi :
 - Des mesures réalisées dans le cadre de plan d'action.
 - Des méthodes utilisées (définition des unités du travail, modalités de concertation, appréciation des moyens engagés...)
- Dresser un bilan périodique, ce bilan peut conduire à :
 - Valider les actions et méthodes mise en œuvre.
 - Corriger les actions réalisées, lorsqu'elles conduisent à des changements techniques et organisationnels dans les situations de travail susceptibles de générer de nouveaux risques.
 - Relancer la démarche de prévention, conformément aux obligations de l'employeur en matière d'évaluation des risques au moins une fois par ans, ou lors d'aménagements importants ayant un impact sur la santé et la sécurité des travailleurs ou lorsque toute nouvelle information nécessite une évaluation des risques.⁴

4. Les classifications de la prévention des risques professionnels :

On distingue la prévention liée au type des actions entreprises (prévention primaire, secondaire et tertiaire), celle liée à la population concernée (prévention collective ou

⁴ www.travaillesanté.fr, évaluée pour prévenir, comprendre pour agir.PDF. Consulté le 28/05/2021, à 22 :30

individuelle), celle liée aux méthodes utilisées (technique, médicale, psychologique, légale), toutes ces approches pouvant se combiner.

4-1 Classification selon les types d'action d'entreprise⁵

Le risque étant la combinaison de la probabilité et des conséquences de la survenance d'un événement dangereux, pour réduire un risque, deux options sont possible : agir sur sa probabilité d'occurrence (en la diminuant par des mesures de prévention, prévention primaire) ou sur sa gravité (en mettant en place des systèmes de protection destinés à éviter ou réduire les conséquences, prévention secondaire et tertiaire).

Dans la prévention primaire, on cherche à éviter l'apparition d'un risque, dans la prévention secondaire, on accepte l'apparition d'un risque mais en évite la création d'un dommage, dans la prévention tertiaire, on accepte l'existence d'un dommage mais on cherche à le neutraliser ou éviter un dommage ultérieur.

-La prévention primaire : évitée la survenue d'un risque, consiste à en supprimer les causes (par exemple éviter l'exposition des travailleurs à des agents allergènes). A promouvoir un environnement professionnel sain, à agir sur les factures de risque avant l'accident.

-La prévention secondaire : éviter des dommages, détecter au plus tôt (dépistage) et intervention d'évitement (par exemple l'identification des travailleurs souffrant d'allergies professionnelles et le retirement de l'exposition afin de prévenir une maladie chronique).

-La prévention tertiaire : limiter les dommages, éviter la survenue de complications, les séquelles, les récives, les incapacités professionnelles et favoriser la réinsertion (par exemple par des solutions techniques d'aménagement ergonomique du poste du travail).

4-2 Classification selon la population concernée⁶

La prévention collective : cherche à protéger tous les travailleurs en contact avec un danger potentiel de manière régulière ou occasionnelle, en supprimant ou en réduisant les situation dangereuses pour tout un atelier, chantier...(exemple : isolation phonique des locaux, aspiration des fumées ou vapeurs nocives à la source, système de ventilation...)

La prévention individuelle : cherche à protéger uniquement l'opérateur par des équipements de protection (exemple : harnais, casque, masque respiratoire...) mais aussi des obligations (vaccination obligatoire).

La protection individuelle est mise en place lorsque les mesures d'élimination ou de réduction des risques par la prévention collective sont insuffisantes ou impossible à mettre en œuvre. La

⁵ [www-officiel-prevention.com/formation-continue/a la sécurité](http://www-officiel-prevention.com/formation-continue/a%20la%20s%C3%A9curit%C3%A9). Consulté le 28/05/2021, à 9 :00.

⁶ [www-officiel-prevention.com/formation-continue/a la sécurité](http://www-officiel-prevention.com/formation-continue/a%20la%20s%C3%A9curit%C3%A9). Consulté le 29/05/2021, à 9 :10

protection individuelle est parfois le seul possible, comme dans certaines opérations d'entretien, de maintenance ou d'intervention d'urgence.

5. Les principaux généraux de la prévention :

Pour mettre en place une démarche de prévention, il est nécessaire de s'appuyer sur les grands principes généraux qui régissent l'organisation de la prévention.

A-Évité le risque :

Supprimer le danger et la source de risque, ce qui revient à éliminer la nuisance à l'origine de ce risque.⁷

B- Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évalué :

C'est apprécier l'exposition au danger et l'importance de risque afin de prioriser les actions de prévention à mener.

Si un risque ne peut être évité, il y a lieu alors de détecter et d'évaluer le risque existant pour trouver la solution de prévention la mieux adoptée.⁸

C- Combattre le risque a la source :

C'est un principe important, surtout en présence de risques graves. La suppression ou, du moins l'atténuation de risque à la source même, reste la solution pratique la plus fréquemment mise en œuvre avec efficacité et fiabilité. Les applications pratiques de ce principe sont nombreuses : l'aspiration à la source des polluants gazeux et des poussières dangereuses, la suppression des zones dangereuses des machines par arrêt des mouvements en cas d'accès, les systèmes anti vibratiles équipant les marteaux piqueurs par exemple respectent ce principe de la prévention à la source.⁹

D- Adapter le travail a l'homme

C'est l'approche ergonomique par excellence ; le poste de travail et les conditions du travail doivent être conçus et réalisés de façon à offrir aux salariés un maximum de confort et de sécurité. La prévention des troubles musculo-squelettiques lors des travaux de manutention manuel répétitifs, les sièges de conduite anti vibratiles les engins de chantier sont des mesures qui respectent ce principe introduisant le concept ergonomique dans la prévention des risques professionnels.

E- Tenir compte de l'état d'évolution de la technique :

Les techniques évoluent rapidement ; de nouveaux risques se font jour par l'apparition de nouveaux produits plus performant ou de technologies plus pointues : les mesures de

⁷ EINSTEIN Albert, Prévention Des Risques Professionnels, édité en juin, 1998. P5

⁸ EINSTEIN Albert. Op.cit. P5.

⁹ MARGOSSIAN Nichan, Op cit, P 48.

prévention déjà en place s'avèrent obsolètes. La prévention suppose l'évolution des techniques de sécurité pour les adapter aux nouvelles situations. L'apparition de machines récentes plus rapides nécessite de nouvelles solutions et équipements de sécurité ; le développement des liaisons radio demande la mise en place de mesures de prévention inconnues dans le passé, par suite d'interférence possible.¹⁰

F- Remplacer ce qui est dangereux par ce qui est ne l'est pas ou par ce qui est moins dangereux :

C'est également un principe très important, souvent mis en œuvre dans de nombreux domaines comme par exemple l'emploi de produits chimiques dangereux, de machines et équipements de travail présentant des dangers pour les salariés. Les nombreuses mesures pour la suppression des différents risques traités.

G- Planifier la prévention :

En y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions du travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants : ici également, l'apport de la démarche ergonomique est retenu avec, en plus, l'organisation du travail et le concours des différents organismes internes et externes à l'entreprise, pour améliorer la sécurité et les conditions du travail.¹¹

H- Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle :

Il s'agit également d'un principe fondamental en sécurité. Les mesures de prévention collective plus efficaces doivent être mises en place en priorité ; les équipements de protection individuelle ne doivent être utilisés qu'en complément et au cas où la prévention collective s'avère insuffisante ou difficile à réaliser. Il faut noter également qu'en cas de risques chimiques les équipements de protection individuelle ne protègent que les salariés qui les portent et seulement contre le risque d'intoxication ; et n'ont aucun effet sur la prévention des incendies et des explosions.

I- Donner des instructions appropriées aux travailleurs :

Ce principe est d'une grande importance dans la prévention des risques professionnels. De nombreux accidents du travail et des maladies professionnelles sont pour origine des erreurs dus à la méconnaissance du fonctionnement des machines et équipements divers, des modes opératoires pour les réactions chimiques.

¹⁰ MARGOSSIAN Nichan, *ibid.* p 48.

¹¹ MARGOSSIAN Nichan, *ibid.* p 49.

Il suffit souvent de quelques données, affichées aux postes de travail et une formation même succincte, pour supprimer les risques.¹²

6. Acteur de la prévention au niveau de l'entreprise¹³ :

➤ C'est le chef d'entreprise : qui est l'acteur principal de la prévention en entreprise. Il veille à la santé et à la sécurité de ses salariés par la mise en œuvre de mesures appropriées. La réglementation le considère comme responsable sur ces points. Il doit s'entourer pour ce faire de toutes les compétences techniques et obtenir tous les conseils nécessaires.

➤ Le médecin du travail : accompagne et conseille l'employeur et les salariés pour la mise en œuvre des mesures de prévention des risques. Il a essentiellement deux missions : la surveillance médicale des salariés (par des visites périodiques) et la surveillance des conditions de travail (par l'étude des postes et des conditions d'exposition aux risques). D'autres acteurs assistent le chef d'entreprise dans ses prises de décision en matière de prévention

➤ La commission paritaire d'hygiène de sécurité CHS : Instance ou lieu de concertation entre la direction et les salariés sur les questions de santé et de sécurité au travail; Les commissions paritaires d'hygiène et de sécurité sont instituées obligatoirement, au sein de chaque organisme employeur occupant plus de neuf (09) travailleurs dont la relation de travail est à durée indéterminée, en application de la législation relative à la participation des travailleurs :

- Les délégués du personnel

- Les salariés.

7. Les enjeux et les objectifs de la prévention :

-Un enjeu humain : préserver la santé et mentale et assurer la sécurité des agents.

-Un enjeu juridique : satisfaire au réglementaire, la responsabilité civile ou pénale de la collectivité et/ou de ses représentants peut être engagée lors d'un accident de travail.

-Un enjeu économique : réduire les couts directs (répartition, soins,...), et indirects (Remplacement de victime, baisse de la qualité du service rendu au public,...), des accidents du travail, et créer un emploi de qualité.

-Un enjeu managérial : motiver, reconnaître et responsabiliser les agents, instaurer un climat de confiance au sein de la collectivité.¹⁴

¹²MARGOSSIAN Nichan, ibid, p 50.

¹³Institut national de la prévention des risques professionnels INPRP, projet de profil national de santé et sécurité au travail, version final, Algérie, janvier, 2006, P 19-20.

Conclusion :

Dans ce chapitre nous avons mis une présentation claire sur la prévention des risques professionnels, et pour éviter ces risques les responsables doivent assurer une bonne démarche de prévention afin de préserver la santé de leurs salariées.

¹⁴ Sabrina AUDUBERTEAU et Karine GAVINO, op.cit, P07.

Chapitre VI :
Les principes bases de la
formation

Préambule :

Dans ce chapitre nous allons présenter la formation au sens générale, les objectifs et les modes de la formation, ainsi que ces bénéficiaires, suivi par les plans de formation dans une entreprise, et en enfin en parle sur la formalisation du plan de formation et puis en termine par la formation de l'action.

1. Définition de la formation :

La formation constitue un ensemble d'activités d'apprentissage planifiées. Elle vise l'acquisition de savoirs propres à faciliter l'adaptation des individus et des groupes à leur environnement socioprofessionnel. Elle contribue à la réalisation des objectifs d'efficacité de l'organisation. La formation naît d'un besoin organisationnel et professionnel, et vise normalement l'atteinte d'objectifs précis pour un groupe d'employés donné.¹

GEORGE FRIDMAN fut chargé de définir ce que devrait être la formation des ouvriers alors qu'il n'existait pas encor de véritable formation initiale, il conclut de ses enquêtes dans les entreprises(1956) que la formation se compose de l'ensemble des savoirs acquis par l'apprentissage théorique et par le savoir faire résultant de la pratique.²

D'après SEKIOU.L : « *la formation est un ensemble d'actions capable de mettre les individus et les groupes en état d'assurer avec compétences leurs tâches actuelles, ou celles que leur seront confiés dans le future, pour la bonne marche de l'organisation.* »³

On peu dire que la formation implique une transformation de la personne dans des multiples aspects cognitifs, affectifs et sociaux par rapport à des apprentissages des savoirs, savoirs faire et savoirs être.⁴

A cet effet la formation constitue un atout essentiel pour la transmission des connaissances et des savoirs par un ensemble de moyens, d'action, méthodes et des supports planifiés à l'aide desquels les salariés sont incités à améliorer leurs connaissances, leur comportement, leur attitudes, leurs compétences nécessaires à la fois pour atteindre les objectifs de l'organisation et ceux qui leurs sont personnel pour s'adapter à leur environnement e t pour accomplir leurs tâches actuelles et futures.⁵

¹ FPR Group-Conseil, Guide de gestion des ressources humaines, Québec, 2003, P 86.

² SEGUIN.S, sociologie du travail, édition découvert, paris, 1999, P65.

³ SEKIEU et al, Gestion des ressources humaines, Boeck université, les éditions quatre line, 1993, p 362.

⁴ DIMITRI.W, les ressources humaines, 2émeédition organisation, paris, 1999, p 341.

⁵ LAZARD, économie de l'entreprise, collection c'est facile, p 159.

2. Les objectifs de la formation professionnelle continue :

Les actions de la formation continue peuvent avoir différents objectifs qui rependant d'une part aux objectifs qui émanent des souhaits des salariés, et d'une autre part aux objectifs exprimés par l'entreprise.

a- Les objectifs sur l'initiative de l'entreprise :

- Adapter le personnel à son poste actuel
- Adapter les nouveaux entrants
- Adapter les employés à des tâches bien déterminées et au changement dans l'emploi
- Améliorer le statut des employés par l'avancement dans l'organisation
- Développer le professionnalisme des salariés
- Préparer le personnel à des évolutions avenir
- Partager les savoirs et les savoirs faire
- Maintenir un degré de compétence nécessaire au progrès de l'organisation
- S'adapter aux exigences de l'environnement toujours changeant
- Rendre capable le personnel de participer efficacement à un projet
- Aider le personnel à évoluer hors de l'entreprise
- Promouvoir une culture d'entreprise
- Deventer les liens sociaux et la communication interne
- Accroître l'estime de soi chez chaque employé
- Contribuer au maintien d'un bon climat social dans l'entreprise.

b- Les objectifs sur l'initiative de salarié :

Pour eux, la formation est la mise en œuvre de moyens susceptibles de les aider à acquérir des capacités, des connaissances et des attitudes (reflexes et aisance). Evidemment elle leur apporte une contribution à l'efficacité de leur activité professionnelle pour :

- Leur insertion dans l'établissement ou le groupe
- Leur promotion ou de moins, leur projet de carrière
- L'adaptation au poste occupé et la mise à jour de leurs connaissances antérieures
- Leur développement personnel
- Acquisition des qualifications professionnelles
- La possibilité d'acquérir une culture générale ou e la maintenir ou encore de la parfaire.⁶

3. Les modes de la formation :

1-Formation dite « perfectionnement » :

⁶ SOYER J, Fonction Formation, édition d'organisation, paris, 1999, p 45.

C'est de préparer un employé à occuper un poste plus supérieur, par rapport à celui qui occupe actuellement afin d'améliorer ses connaissances, ses compétences ou par la modification de ces attitudes.

2- Formation dite « sur le tas » :

La formation se faisant sur le poste même de travail, et le lien d'apprentissage était l'atelier ou le bureau.

Cette formation permet aux bénéficiaires d'apprendre et de s'adapter aux exigences, aux changements techniques dans leurs postes.⁷

3- Formation dite « recyclage » :

Formation par laquelle une personne met à jour sa compétence dans une discipline, une technologie ou un métier.

Cette formation lui est nécessaire pour continuer la pratique des tâches de son poste actuel ou d'un poste approprié ou plus intéressant qui pourrait être occupé dans le futur.⁸

4. Les bénéficiaires de la formation :

L'employeur est tenu d'organiser une formation pratique et appropriée en matière de sécurité, pour les salariés de son entreprise ainsi que les salariés intérimaires.

Sont concernés par cette formation :

- Les salariés nouvellement embauchés, tout comme les salariés intérimaires
- Les salariés qui changent de poste de travail ou de technique de travail ;
- Les salariés qui reprennent leur activité après une absence de plus de 21jour en générale et pour lesquels le médecin du travail a demandé cette formation.⁹
- Les salariés exposés à des risques nouveaux après modification des conditions habituelles de circulation sur les lieux de travail ou ans l'établissement ou modification des conditions d'exploitation présentant notamment des risques d'explosion ou d'incendie
- Les salariés victimes d'accident du travail, des maladies professionnelles trouvent l'une de leurs origines, dans les conditions de circulation dans l'établissement ou le chantier.

Il y a lieu de mettre en œuvre la formation renforcée à la sécurité pour les salariés sous contrat de travail temporaire et à durée déterminée affectés à des postes présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité.

⁷ CADIN et al, gestion des ressources humaine, pratique et éléments de théorie, édition DUNOD, paris, 1997, p298.

⁸ SEKIEU et al, Op cit, p 366.

⁹ HENRI-JOEL TAGUM FOMBENO, Sécurité, hygiène et médecine du travail en Afrique francophone, édition, Amazon, France, 2009, p83.

Afin de garantir l'efficacité de cette formation, la liste des travailleurs devant bénéficier de la formation doit être établie par le chef d'établissement et du médecin de travail. Bref, il est indispensable d'associer les auteurs internes de la prévention dans cette démarche.

-Les salariés affectés à des travaux comportant un risque précis doivent bénéficier d'une formation spécifique.

Il est ainsi notamment dans les cas suivants :

-Emploi de machines, y compris les machines portatives

-Manipulation ou utilisation des produits chimique

-Opération de manutention, opération d'entretien des matériels et des installations de l'établissement

-Conduite de véhicules, d'appareil de levage ou d'engins de toute nature.¹⁰

5. Le plan de formation dans l'entreprise :

Le plan de formation est l'expression concrète de la politique de formation, il résume l'ensemble des objectifs et des moyens associés, dans un horizon donné, propre à assurer la valorisation des compétences, et le développement de l'entreprise, il vise à donner au personnel de l'entreprise des savoirs susceptible d'accroître son efficacité ou lui apporter les acquisitions nécessaires à son accession à de nouvelles fonctions dans l'entreprise.

Le plan de formation contient des objectifs généraux et spécifiques assignés à la formation, un calendrier de réalisation, des programmes et modalités de mise en œuvre, les catégories et métiers concernés, le budget détaillé et en fin les modalités d'évaluation.¹¹

Le plan de formation est piloté par le responsable de formation ou le directeur des ressources humaines et ses étapes de réalisation sont les suivantes :

a- L'identification et analyse des besoins :

La formation n'est pas une fin en soi, elle n'est qu'un levier de régulation permettant d'ajuster au mieux les compétences disponible avec les exigences des emplois, il faut identifier l'ensemble des décalages réels qui risquent d'accuser certains dysfonctionnements.

Il s'agit, dans un premier temps, de repérer les besoins de formation à travers les résultats mis en lumière par la gestion provisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) en matière d'écart de compétences entre l'état des ressources humaines actuelles et les compétences requises à l'horizon de temps choisi (décalage à résoudre par des actions de formation à définir). En plus, il ya lieu de mener une enquête à l'intérieur de l'entreprise qui aura à recenser les besoins de formation individuels.

¹⁰ HENRI-JOEL TAGUM FOMBENO, opcit, p 84.

¹¹ JEAN -Pierre Citeau, Gestion des ressources humaines, 3e édition Armand colin, Paris, 1994, p 103.

Ce travail doit être mené par le responsable de formation en collaboration avec le directeur de ressources humaines, le directeur générale et le chef de service.

Les besoins apparaissent à trois niveaux :

-Le niveau « institutionnel » : c'est-à-dire au niveau de la direction générale, qui s'inscrit dans la logique de fonctionnement et de développement de l'entreprise et de ressources humaines, ces besoins prennent en considération les orientations et choix stratégique de l'entreprise.

Celle-ci vise à éviter les dysfonctionnements futurs dus à l'inadaptation de ses ressources humaines et la démarche de gestion provisionnelle en entreprise répond à ce souci.

-Le niveau « sectoriel » : qui ne concerne qu'un métier de l'entreprise qu'un aspect de ses activités, qu'une unité de travail.

Tous les chefs de service ou unité d travail seront invité à exprimer leurs besoins de formation, aidé en cela par le responsable de formation notamment dans la manière de conduire la procédure opératoire d'expression et de détection des besoins de formation.¹²

-Le niveau « individuel » : Concerne les situations particulières de tel ou tel salarié. Comme indiqué au paravent, une enquête au niveau des salariés et des cadres sera menée pour exprimer des besoins individuels de formation.

Ces formations en réalité, entrent dans le cadre des projets de développement personnel (formation à réaliser suite à un congé individuel de formation, formation décidé suite à un bilan des compétences ...).

6. Formalisation du plan de formation :

Une fois les objectifs de formation identifiés à tous les niveaux, il y a lieu de définir les actions, les moyens matériel, humains et financière à mobiliser, le calendrier de réalisation...etc.

L'entreprise aura à choisir entre une formation interne (dispensée dans un centre appartenant à l'entreprise ou encore par ces propres cadres et techniciens servant de formateurs pour le temps de la formation) ou une formation externe qui sera assurée par un organisme de formation extérieur qui sera lié à l'entreprise par une convention de formation dans laquelle ou explicite la clause du contrat.

Dans le cadre de la formation externe, l'entreprise peut opter pour une formation « intra-entreprise » c'est-à-dire que le prestataire est invité à montrer un projet de formation

¹² JEAN -Pierre Citeau, Op.cit., p104.

spécifique pour elle (entreprise) ou encor envoyer ses salariés et cadre en formation « inter-entreprise » dans le cadre de catalogue de formation appartenant à un prestataire de formation.

Le plan de formation sera finalisé dans un document écrit qui sera présenté aux différents acteurs concernés par la gestion de la formation dans l'entreprise pour être discuté et enrichi, ce document servira notamment à l'évaluation de l'avancement dans la réalisation des objectifs et de résultats aux quels on a abouti au terme du programme de formation.¹³

7. La formation action :

La formation action est une technique consistant à construire les formations, comme des allers et retours entre l'apprentissage de méthodes de leurs application jusqu'à la mise en œuvre de solution.

Ses objectifs sont de permettre aux salariés d'acquérir et de consolider des connaissances, des savoirs- faire et des comportements en les mettant en pratique en situation réelle.

Cette méthode permet à la fois le développement de l'autonomie des apprenants et la résolution de problèmes concrets avec apport éducatif aux acteurs concernés, la formation-action consiste à lier la formation d'un groupe de personnes à la résolution d'un problème réel de leur environnement de travail.¹⁴

Conclusion :

Dans ce chapitre, nous avons parlons sur les principes base de la formation qui est nécessaire dans le milieu professionnel. Nous avons essayé d'assurer le rôle qu'elle joue dans toute entreprise. Pour atteindre ces objectifs, des éléments de santé et sécurité, doivent être introduits dans les référentiels de compétence professionnelle et de formation continue. Est cette formation à pour objet d'instruire le salarié des précautions à prendre pour assurer sa propre sécurité.

¹³ ALAIN Meignant, Ressources humaines, déployer la stratégie, édition liaisons, paris, 2000, p274.

¹⁴ ALAIN Meignant, op.cit., p 275.

Chapitre VII :
Analyse et interprétation des
résultats

Préambule :

Ce présent chapitre a pour objectif de présenter les informations recueillies sur le terrain, ainsi que leurs analyses et interprétations dans l'objectif de synthétiser des résultats obtenus c'est-à-dire confirmée ou infirmée les hypothèses émises au départ.

I-Présentation de l'échantillon

1-Analyse des données

A- Les tableaux sur les caractéristiques de la population étudiée

Tableau n°01 : Répartition de l'échantillon selon le sexe :

Sexe	Effectif	Pourcentage
Féminin	03	30
Masculin	07	70
Total	10	100

Source : Enquête.

D'après les informations recueillir de notre échantillon d'étude on constate que 03/10 de l'échantillon son des femmes et 07/10 son des hommes se qui reflet la nature de travail qui exige une force physique ainsi que de résisté aux obstacles et aux difficultés qui nécessitent des compétences que la femme n'a pas d'accès a la vie professionnelle dans la zone industriel. Mais la présence de sexe féminin dans le travail généralement et obliger par exemple le nettoyage des entreprises et une activité destiné seulement pour les femmes.

Tableau n°02 : Répartition de l'échantillon selon les groupes d'âge :

Groupe d'âge	Effectif	Pourcentage
[20-30[05	50
[30-40[03	30
40 et plus	02	20
Total	10	100

Source : Enquête

Le tableau ci-dessus montre que la catégorie d'âge la plus élevé situé entre [20-30] avec un pourcentage de 50% suivi par la catégorie d'âge [30-40] avec un pourcentage de 30%,ainsi on trouve la catégorie d'âge de 40 et plus avec un pourcentage de 20%

On constate que la moyenne d'âge pour les enquêtés est de 20 à 30 ans.

Chapitre VII : Analyses et interprétations des résultats

Aussi en constate que L'âge des enquêtés ayant un risque dans leur activité varie entre 20 et 40 ans et plus, le tableau ci-dessus montre que la majorité des travailleurs ayant un risque dans leur travail sont des jeunes entre [20-30 ans [avec un pourcentage de 50%

Donc on peut dire que cette majorité des travailleurs exposés à des risques sont au début de leurs carrières professionnelles, ce qui exprime le manque d'expérience et le manque des formations spécialisé, ils ne savent pas dépasser les problèmes de stress...etc.

Dans la deuxième catégorie, pour les salariés exposés à des risques qui ont de 30 à 40 ans ce qui se traduit par la fatigue physique et cette dernière résulte par la charge physique.

On dernière catégorie avec la proportion de 2/10, ceux qui sont à la fin de leur carrière professionnelle, notre étude a montré que les risques au travail sont moins fréquents car les travailleurs, ont acquis une expérience professionnelle.

Tableau n°03 : Répartition de l'échantillon selon la situation matrimoniale :

Situation matrimoniale	Effectif	Pourcentage
Marié	03	30
Célibataire	07	70
Total	10	100

Source : Enquête

Les résultats cités ci-dessus illustrent que la situation matrimoniale de la population étudiée que la majorité de notre échantillon sont de situation célibataire assez élevés qui représente un taux de 70% suivi par un taux de 30% pour les mariés..

Ce tableau montre que 70% des travailleurs exposés à des risques sont célibataires, ce qui veut dire que ces derniers pensent toujours à la construction de leur avenir, ils travaillent au maximum pour réaliser leurs objectifs dans l'avenir car le travail est un facteur important pour la construction d'une famille.

Par contre chez les mariés ils représentent 30%, ce qui s'explique par leur responsabilité (responsabilité familiale, problèmes familiales).

Tableau n°04 : Répartition de l'échantillon selon le niveau d'étude :

Niveau d'étude	Effectif	Pourcentage
Primaire	02	20
Moyen	07	70
Supérieure	01	10
Total	10	100

Source : Enquête

Chapitre VII : Analyses et interprétations des résultats

L'objectif de ce tableau est de montrer le rôle que peut jouer le niveau d'instruction et son impact sur le degré de la conscience de prévention des travailleurs contre les risques au travail. On a pu constater que le degré de prévention des travailleurs dépend de leur niveau d'instruction.

On constate que 70% des travailleurs ont un niveau moyen, ce qui explique la nature de travail qui nécessite pas un niveau d'instruction élevé, parce que c'est un travail qui se base sur la force physique, mais avoir un niveau d'instruction élevé peu aider les travailleurs à éviter les risques.

Tableau n°05 : Répartition de l'échantillon selon la distance par apport au lieu de travail :

La distance par apport au lieu de travail	Effectif	Pourcentage
Proche du travail	06	60
Loin du travail	04	40
Total	10	100

Source : Enquête

Le tableau ci- dessus présente l'influence de la distance du lieu de travail sur les travailleurs dans l'accomplissement de leurs tâches.

Dans la première catégorie 06/10, les travailleurs admettent que la distance influe sur leur travail, la plupart d'entre eux, habitent tout près de lieu de travail donc les horaires de travail de ces derniers dépendent de leur lieu d'habitation, c'est pour ca on trouve la majorité des travailleurs, ont un rythme de travail continu.

Tandis que, 04/10 des travailleurs qui habitent loin de l'entreprise, ils ont un rythme de travail normale, seulement l'éloignement rend la journée plus longue et fatigante à causes des déplacements, ce qui le perturbent et les démotivent aussi, et tous ces raisons influencent sur leur concentration dans le travail, autrement dit sur leurs comportements.

Tableau n°06 : Répartition de l'échantillon selon leur expérience professionnelles :

Expérience professionnel	Effectif	Pourcentage
[1-5[06	60
[5-15[01	10
[15-25[01	10
25 et plus	02	20
Total	10	100

Source : Enquête

L'analyse faite dans ce tableau a montré le rôle que l'expérience professionnelle joue pour l'accomplissement des tâches.

Dans la première catégorie 06/10 les travailleurs affirment que le manque d'expérience influence d'une manière directe sur leurs capacités de travail, ainsi leurs compétences c'est pour cela que la majorité des travailleurs ne peuvent pas faire face à ces risques.

Dans les dernières catégories qui présente 01 et 02/10 ce qui s'explique par la fatigue physiques et morale, la routine au travail, ainsi l'ancienneté crée chez les travailleurs un sentiment de supériorité, ils ont cette domination ce qui perturbe les relations entre eux.

Interprétation des résultats :

1er cas :

Notre premier cas est un homme âgé de 49 ans marié, la distance par rapport au lieu de travail est proche, il a 17 ans d'expériences professionnelles et son niveau d'étude est le primaire.

Pour ce cas les relations avec ses collègues est conflictuelle, il assure : « *la relation avec mes collègues est déséquilibrée car les points de vue divergent et que les préoccupations ne sont pas compatibles* », Mais il essaye d'avoir des bonnes relations.

Les horaires de travail sont acceptables et dépendent de son lieu d'habitation, il trouve son poste de travail confortable, mais ce qui concerne le règlement intérieur de l'entreprise est limitée et sévère.

Concernant les conditions physiques de l'entreprise il déclare: « *les conditions physiques sont catastrophiques ; il y a un grand bruit, les vibrations des machines...etc.* ».

Pour ce travailleur il y a une relation entre les conditions de travail et la satisfaction « *plus il y a une amélioration des conditions de travail, plus que je suis satisfait, et ce qui aide le travailleur à satisfaire le besoin de confiance, d'autonomie et d'épanouissement* ».

L'enquête confirme qu'il est exposé à des risques dans son poste de travail il affirme : « *oui bien sûr il y a des risques, risque de couper la main, mal de dos (colonne vertébrale) lorsque je travaille debout et risque de chute des emportées pièces sur mon pied* ». Ce travailleur adapte à son poste de travail et les moyens de protections qui existent dans son poste « *sont juste les chaussures de sécurité* ». Pour lui l'entreprise ne contrôle pas ses équipements et les solutions mises pour réduire ces risques est la protection individuelle ; le travailleur doit faire attention à lui-même. Et pour les primes des risques au travail il déclare « *y a pas du tout des primes pour ces risques* ».

Ce travailleur n'a suivi aucune formation soit à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise. Il déclare : « *mon travail ne nécessite pas un effort mentale mais beaucoup plus physique* ».

Pour lui la formation est un moyen de développement de savoir faire et pour éviter les risques. Il confirme cela en disant : « *la formation permet d'enrichir les connaissances avec plus de notion pratique, c'est aussi un moyen de progrès et de développement ainsi aide à réduire les risques* ».

Pour ce cas l'entreprise n'est pas chargée d'une formation spécialisée pour pouvoir effectuer sa tâche actuelle il déclare: « *non pas du tout l'entreprise n'est pas chargée de nous envoyer pour effectuer des formations spécialisée, elle ne donne jamais de l'importance à cela* ».

Pour ce cas l'entreprise forme ses salariés avant de leurs donner une promotion. Il dit au sujet d'une culture relative à la sécurité au travail « *dommage je n'ai pas une culture relative à la sécurité malgré que cela est très important* ».

2ème cas :

Il s'agit d'une femme âgé de 32 ans, célibataire, la distance par rapport au lieu de travail est loin. Elle a 13 ans d'expérience professionnelle et son niveau d'étude est le moyen.

Pour cette ouvrière il ya des très bonne relations, des relations amicales entre ses collègues, pas de conflits entre eux, les horaires de travail son bien, mais l'éloignement rend la journée plus longue et fatigante à cause des déplacements son poste de travail est très confortable par ce qu'elle a une relation d'amitié avec le travail.

Ce qui concerne le sujet de règlement intérieur elle dit : « *le règlement intérieur de l'entreprise n'est pas à la porté de tout le monde, stricte et sévère* ».

Sur les conditions de travail physiques de l'entreprise elle déclare : « *malheureusement les conditions physique de travail sont peu estimable il ya les vibrations des machines, un grand bruit* ».

D'après ce cas il y a une relation entre les conditions de travail et la satisfaction, si les conditions de travail sont améliorées donc le travailleur est satisfait ; relation de bien être et rendement elle confirme cela en disant : « *les conditions de travail présentent un des paramètres qui influence sur la satisfaction, le bien être du travailleur, et qui ne comporte pas uniquement des aspects matériels mais aussi immatériels, qui influence d'une manière ou d'une autre sur le rendement du travailleur et la qualité de production* ».

Cette ouvrière est exposée à des risques dans son poste de travail elle confirme cela en disant: « *bien sur, il ya des risques, j'ai été victime d'un accident dont, une chute d'une grande pièce sur mon pied.* »

Pour cette ouvrière elle s'adapte facilement à son poste de travail et il n'y a pas de moyens de protections dans son poste. D'après ce cas l'entreprise ne contrôle pas ses équipements.

Et ce qui concerne les solutions mises pour réduire ces risques elle dit « *je propose comme solutions, avoir des lunettes enveloppantes pour les yeux, protection individuelle et je propose ainsi des formations, les casque de stoppe bruits et enfin tenue de travail avec les chaussures de protection* ».d'après elle il n ya aucune prime sur ces risques.

Cette ouvrière n'a pas bénéficié d'une formation, pour elle la formation est très importante car c'est un moyen de développement des compétences. Ces propos sont significatifs à ce sujet : «*la formation me permet d'avoir des connaissances nouvelles, de maitriser les outils de travail donc de développer et de connaitre, d'éviter les risques du métier* ».

D'après ce cas l'entreprise n'est pas chargée d'une formation spécialisée pour pouvoir effectuer sa tâche actuelle elle déclare: « *non l'entreprise n'est pas chargée d'envoyer ses travailleurs pour effectuer des formations spécialisée*».

Pour elle l'entreprise ne forme pas ses salaries avant de leur donner une promotion. Elle dit au sujet d'une culture relative à la sécurité du travail « *oui, j'ai un peut de culture, par exemple faire des interventions en cas d'incendie* ».

3ème cas :

Notre 3ème cas est un homme âgé de 24 ans célibataire, la distance par rapport au lieu de travail est proche. Il a 2 ans d'expérience professionnelle et son niveau d'étude est le moyen.

Pour ce travailleur les relations avec ses collègues est conflictuelle il certifie « *il n'y a pas des bonnes relations avec mes collègues, point de vue, les préférences, les principes et les pratiques des différentes collègues sont incompatibles*».

Pour lui les horaires de travail sont acceptable et ces dernières dépendent de son lieu d'habitation, mais le règlement intérieur de l'entreprise est stricte, ce n'est pas à sa porté.

Les conditions de travail physique sont catastrophique « *il y a un grand bruit, un mauvais éclairage, les vibrations des machines*».

Pour ce cas il ya une relation entre les conditions de travail et la satisfaction.ces propos sont significatifs à ce sujet « *évidement il ya une relations quand toute est bien, tu travail dans un environnement confortable tu auras la volonté de travailler donc tu seras satisfait* ».

Ce cas à des risques dans son poste de travail, il déclare : « *oui il y a des risques, risque de couper la main, risque de blessures par les emporte pièce, risque de choc et en plus le stress qui se provoque par la charge physique du travail* ».

Ce travailleur adapté à son poste de travail, pour lui il n'y a pas des moyens de protection dans son poste sauf les chaussures de sécurité. Il dit au sujet de contrôle des équipements dans l'entreprise « *l'entreprise ne fait pas l'entretien à ses équipements, malgré que cela est très important lorsque il réduit le risque d'accident* ».

Il propose comme des solutions pour réduire ces risques la protection individuelle, le contrôle des équipements et l'amélioration des conditions de travail. Pour ce travailleur il y a des primes pour ces risques.

Ce cas n'a bénéficié d'aucune formation. Pour lui la formation est très importante car c'est un moyen de savoir, maîtriser le métier et de connaître les risques à éviter aussi c'est un avantage pour les travailleurs, et les aident à s'adapter et aussi à s'intégrer facilement dans le travail.

Pour lui l'entreprise n'est pas chargée d'une formation spécialisée pour pouvoir effectuer sa tâche actuelle, pour ce travailleur l'entreprise ne forme pas ses salariés avant les promouvoir.

Ce travailleur a une culture relative à la sécurité du travail afin de limiter les risques au travail, il confirme cela en disant : « *oui j'ai peu de connaissances faire une intervention en cas d'incendie* ».

4ème cas :

Il s'agit d'un homme âgé de 33 ans célibataire, la distance par rapport au lieu de travail est proche. Il a 9 ans d'expérience professionnelle et son niveau d'étude est le secondaire.

D'après ce travailleur il y a des très bonnes relations avec ses collègues lorsqu'il travaille avec ses amis, il trouve les horaires de travail acceptables lorsque elles dépendent de son lieu d'habitation. Pour lui son poste de travail n'est pas confortable, lorsque il travaille debout toute la journée, travail répétitif ce qui provoque une fatigue. Ce qui concerne le règlement intérieur de l'entreprise est sévère.

Sur le sujet des conditions de travail physique de l'entreprise il dit : « *les conditions physiques sont défavorables, il y a un grand bruit surtout dans cette atelier, l'odeur du plastique, et surtout les vibrations des machines* ».

D'après ce cas il y a une relation entre les conditions du travail et la satisfaction il déclare « *évidemment il y a une relation, quand l'entreprise améliore les conditions de travail donc le rendement augmente, les primes aussi donc le travailleur satisfait et l'entreprise aussi* ».

Pour ce cas il y a des risques dans son poste de travail, lorsque il travaille, il y a le risque de couper la main il déclare : « *dans mon poste il y a le risque de couper la main, il y a des* ».

risques, on travaille avec des machines et des outils dangereux c'est pour cela la nature de ce travail nécessite une forte attention et un grand effort physique »

Ce qui concerne les moyens de protection il dit « *malheureusement dans mon poste il y a des risques et il y a pas des moyen de protection contre ces risques, il n'y a pas de changement de matériel depuis la période de lancement de l'entreprise* ». Pour lui l'entreprise ne contrôle pas ces équipements.

Il propose comme des solutions pour réduire ces risques le contrôle des machines et le travailleur doit protéger lui-même en plus l'amélioration des conditions de travail. Pour ce cas il n'y a pas des primes pour ces risques.

Ce travailleur n'a suivit aucune formation, pour lui la formation est très importante car c'est un moyen de savoir faire, être compétant, aide à prévenir contre tout risques par ce savoir ces propos sont significatifs à ce sujet « *peut être si j'avais fais cette formation je serais conscient des risques qui m'entourent dans ce poste* ».

Pour lui l'entreprise n'a pas de formation spécialisée pour pouvoir effectuer son tâche actuelle.

Ce cas à une culture relative à la sécurité du travail afin de limiter les risques au travail il affirme : « *oui j'ai un peut de culture, je dois faire des interventions en cas d'incendie, intervention en cas de danger grave* ».

5ème cas :

Ce cas est un homme âgé de 25 ans célibataire, la distance par rapport au lieu de travail est proche. Il a 4 ans d'expérience professionnelle et son niveau d'étude est le secondaire.

Pour ce cas Les relations avec ses collègues sont conflictuelles il y a pas une bonne communication entre eux chaque un à son idiologie, il certifie : « *chaque travailleur essaye de maintenir ou de maximiser son influence sur les autres* ». Il trouve les horaires de travail flexible et acceptable il lui convient. Son poste de travail est confortable, il trouve le règlement intérieur de l'entreprise très stricte.

Ce qui concerne les conditions physiques de l'entreprise sont peu estimables car il y'a du bruit, les odeurs du plastique et les vibrations des machines.

D'après ce travailleur il y a une relation entre les conditions de travail et la satisfaction, relation du bien être, de satisfaction et de rendement il affirme « *l'existence des bonnes conditions de travail, et que l'entreprise met à nos disposition tous les moyens nécessaire pour l'accomplissement de nos tâches dans de bonnes conditions, se qui s'explique par la*

liberté de travail favorable à la santé, sans stress, sans avoir peur, et qui aide le travailleur à satisfaire ses besoins ».

Ce cas a des risques dans son poste il déclare: *« oui il y'a des risques, lorsque je travail sur une machine très bruyante donc il y a le risques soit à moyen terme provoque la fatigues auditive et à long terme la surdité professionnelle et puis je trouve des difficultés pour comprendre et plusieurs fois les accidents arrive parce que les travailleurs n'entend pas les signes d'alerte».*

Ce cas adapte à son poste de travail, lorsqu'il maîtrise son métier.

D'après ce cas il n'y a pas des moyens de protections dans son poste il affirme cela en disant : *« l'entreprise ne met pas à la disposition des travailleurs des moyens de protection et cela influence sur ces derniers et met leur vie en danger ».* Puis l'entreprise ne contrôle pas ces équipements.

Il propose comme des solutions pour réduit ces risques des casques efficaces contre le bruit, l'amélioration des conditions de travail et pour lui il n' ya pas des primes pour ces risques.

Ce travailleur n'a suivit aucune formation soit à l'intérieur ou à l'extérieure de l'entreprise, d'après lui la formation est très importante car c'est un moyen de savoir et qui permet d'enrichie les connaissances, de compétence, de maîtriser le métier, donc de prévenir contre les accidents.

D'après ce cas l'entreprise n'est pas chargée d'une formation spécialisée à ces travailleurs pour effectuent leur tâche actuelle. Il dit que leur entreprise ne forme pas ces salaries.

Ce cas à aucune culture relative à la sécurité au travail afin de limiter les risques.

6ème cas :

Il s'agit d'un homme âgé de 31 ans, mariée, la distance par rapport au lieu de travail est loin. Il a 3 ans d'expérience professionnelle, et son niveau d'étude est universitaire (technicien supérieur).

D'après lui, il y a des conflits entre ses collègues, il y a un manque de communication car il y a un conflit d'idée mais il essaye toujours d'être bien avec eux. Il trouve les horaires de travail acceptable et flexible et à sa porté.

Ce cas trouve son poste de travail pas confortable ces propos sont significatifs à ce sujet: *« mon poste de travail est risqué, pas confortable il faut être toujours éveillé ».*

D'après ce cas le règlement intérieur de l'entreprise est stricte ce n'est pas à la porté de tout le monde.

D'après ce travailleur les conditions physiques de travail sont peu estimables et pénibles, l'odeur du plastique qui est néfaste à la santé, la charge mentale de travail.

Pour lui il y a une relation entre les conditions de travail et la satisfaction, relation de bien-être, de développement, de réalisation des objectifs.

Ce cas a des risques dans son poste de travail il déclare : « *oui bien sûr, les troubles respiratoire, les maladies de la peau, des allergies, risque d'incendie.* ».

Et ce qui concerne les moyens de protection il dit « *les moyens de protections qui existe dans mon poste, les masques, chaussures de sécurité...etc.* ».

Pour lui l'entreprise ne contrôle pas ses équipements. Il propose comme des solutions, des masques efficaces et des gants il affirme : « *je propose les équipements de protection individuelle, pour la tête, les casques, pour le visage, les masque faciaux, pour les voix respiratoires, les masques filtrants et isolants* ». Pour lui il ya des primes pour ces risques mais pas suffisante.

Cet ouvrier n'a suivit aucune formation sauf dans son domaine, d'après lui la formation est très importante car c'est un moyen de savoir faire et qui aide à prévenir contre les risques ces propos sont significatifs à ce sujet « *la formation est toujours une arme pour se protéger dans la vie ainsi que dans le travail et cette dernière influence aussi sur les compétences, le degré de la prévention contre les accidents* ».

Son entreprise n'est pas charger d'une formation spécialisée à ses travailleurs pour effectuer leur tâche actuelle. et puis l'entreprise ne forme pas ses salariés avant de leur donner une promotion.

Ce cas à une culture relative à la sécurité du travail afin de limiter les risques au travail il déclare : « *oui j'ai une culture, toujours il fallait être rapide, actif, l'utilisation de l'extincteur en cas d'incendie* ».

7ème cas :

Il s'agit d'une femme, âgé de 25 ans, célibataire, la distance par rapport au lieu de travail est loin, elle a un an d'expérience professionnelle et son niveau d'études est le moyen.

D'après cette productrice il y a de bonnes relations avec ses collègues, elle trouve les horaires de travail acceptables et soutenable, pour elle son poste de travail n'est pas confortable lorsque elle travaille assise tout en plus il y a une charge de travail elle assure « *lorsque je travaille assise même sans effort physique important, la colonne vertébrale peut souffrir d'une mauvaises posture* ».

Pour elle le règlement intérieur de l'entreprise est sévère ; n'est pas persisté par tout le monde

Chapitre VII : Analyses et interprétations des résultats

Elle dit au sujet des conditions physique de l'entreprise « *les conditions physique de travail sont peu estimable ; il ya un bruit insupportable, l'odeur du plastique, on travaille dans des conditions catastrophique* ».

Pour elle il y a une relation entre les conditions de travail et la satisfaction, relation de développement, de bien être, de rendement soit pour l'entreprise ou le salarié.

Ce cas à des risques dans son poste de travail elle défend: « *oui il y a des risques de blessure au niveau de la main, risque de la fatigue visuelle, de la fatigue auditive due au bruit* ».elle adapte à son poste de travail. Pour elle il n'ya pas des moyens de protections dans son poste.

D'après ce cas l'entreprise ne contrôle pas ses équipements. Elle propose comme des solutions mises pour réduire ces risques des lunettes spéciales, ces propos sont significatifs sur ce sujet : « *je propose comme des solutions pour le visage des masques faciaux, des lunettes enveloppantes, filtrantes* ». Pour elle il n'y a pas des primes pour ces risques.

Cette ouvrière n'a suivi aucune formation. Pour elle la formation est très importante car c'est une solution de savoir faire, de maîtriser le métier elle assure « *la formation aide à acquérir des informations très importantes sur la nature du travail et cela facilite l'intégration et l'adaptation dans le poste de travail* ».

D'après elle l'entreprise ne fait aucune formation à ces salariés.

Cette ouvrière n'a aucune connaissance relative à la sécurité au travail.

8ème cas :

Notre cas s'agit d'un homme, âgé de 27 ans, célibataire, la distance par rapport au lieu de travail est proche, il a 4 ans d'expérience professionnelle et son niveau d'étude est le moyen.

D'après ce cas la relation entre ces collègues est conflictuelle il déclare : « *mes collègues reposent toujours sur des besoins personnels qui restent frustrés et ce conflit va générer de la colère, de la frustration et parfois de la tristesse* ».

Ce travailleur trouve les horaires de travail sont convenable car ces derniers dépendent de son lieu d'habitation pour cela il à un rythme de travail continu.

Ce cas trouve son poste de travail pas confortable il assure : « *je ne suis pas bien dans mon poste et je ne sens pas à l'aise c'est toujours la routine, les mêmes gestes chaque jour ; il y a pas de changement et ça me fatigue beaucoup physiquement et moralement*».il trouve le règlement intérieur de l'entreprise rigoureux.

Au sujet des conditions de travail physique de l'entreprise il certifie : « *les conditions physiques de l'entreprise est pénible et fatigante il y a un grand bruit qui me provoque de l'inconfort ; il entrave la communication, les vibrations des machines* ».

D'après ce cas il ya une relation entre les conditions de travail et la satisfaction il déclare : « *l'amélioration des conditions de travail facilite l'adaptation et l'intégration dans le poste de travail ce qui aide à réaliser mon travail avec une bonne satisfaction* ».

D'après ce travailleur il y a des risques dans son poste de travail il affirme : « *il y a des risques dans mon poste, risque de blessure au niveau de la main, au niveau des yeux, le stress lors de la charge physique du travail* ». Pour lui il n' ya pas de moyens de protection contre ces risques.

Pour ce cas l'entreprise ne contrôle pas ces équipements et ça de ces dernières préoccupations. Ce cas propose comme solutions contre ces risques l'amélioration des conditions de travail ces propos sont significatifs sur ce sujet : « *je propose comme des solutions l'amélioration des conditions de travail, les masques faciaux pour le visage, les masques pour les voies respiratoires et enfin des lunettes enveloppantes pour les yeux ainsi les antis bruit* ». Pour ce cas il ya pas des primes pour ces risques.

Ce cas n'a bénéficié aucune formation. Pour lui la formation est très importante il déclare : « *la formation vise l'acquisition de savoirs propres à faciliter l'adaptation des travailleurs à leur environnement socioprofessionnel ainsi permet d'éviter les risques* ».

D'après ce cas l'entreprise n'a pas l'initiative de faire des formations spécialisées au salarié.

Ce cas n'a suivie aucune culture relative à la sécurité au travail afin de limiter les risques au travail.

9ème cas :

Notre neuvième cas est un homme âgé de 56 ans, marié, la distance par rapport au lieu de travail est loin. Il a 31 ans d'expérience professionnelle, et son niveau d'étude est le primaire.

Ce cas a de très bonnes relations avec ses collègues, lorsque il travail avec ses amis, et il ya pas de conflits entre eux. Il trouve les horaires de travail admissible et acceptable.

Son poste de travail n'est pas confortable car il y a une charge de travail et il travaille debout, et il n'est pas bien dans son poste il confirme cela en disant : « *je ne suis pas bien dans mon poste, je travaille toute la journée, en plus mon travail est trop chargé, on dirait des machines qui ne se fatigue pas* ». Ce qui concerne le règlement intérieur de l'entreprise est stricte, ce n'est pas à la porté de ce travailleur.

Il dit au sujet des conditions physique de travail « *les conditions physique de travail sont catastrophique, un mauvais éclairage, un grand bruit, les vibrations, le manque des casques, et des masques* ».

D'après ce cas il y a une relation entre les conditions de travail et la satisfaction, relation de bien être, si les conditions de travail sont améliorées donc le travailleur satisfait il déclare : « *la satisfaction dans le travail que se soit dans les conditions de travail au bien le milieu de travail, assure un bon rendement et une meilleure productivité* ».

Ce cas affirme qu'il y a des risques dans son poste de travail il dit : « *il y a le risque de couper la main, risque d'écrasement et risque de choc* ».

Ce cas adapte à son poste de travail. Pour lui les moyens de protections qui existent dans son poste sont juste les chaussures de sécurité. D'après lui son entreprise ne contrôle pas ses équipements.

Il propose comme des solutions, la protection individuelle et le contrôle de la machine il déclare : « *je propose comme des moyens de protection, les antis bruit, les souliers et les botte de sécurité pour les pieds et enfin les guêtres pour les jambes* ». Pour lui il n'y a pas des primes pour ces risques.

Ce cas n'a suivi aucune formation, pour lui la formation est très importante c'est un moyen de savoir faire, être compétent et aide à la prévention contre les risques au travail il certifie : « *la formation apporte un changement par rapport à nos capacité et augmente nos informations et aussi un degré d'adaptation élevé, qui veut dire que cette dernière est la source de solution et de prévention des enjeux qui existe dans le poste de travail* ».

D'après ce travailleur l'entreprise ne fait pas aucune formation pour ces salariés. Cette dernière ne forme pas ces salariés avant de leur donner une promotion.

10ème cas :

Notre dernier cas est une femme, âgé de 26 ans, célibataire, la distance par rapport au lieu de travail est proche. Elle a 2 ans d'expérience professionnelle et son niveau d'étude est le moyen.

Les relations avec ses collègues sont conflictuelles, lorsque il y'a une différence entre eux, chaque un a ces idiologies. Elle trouve les horaires du travail acceptable et ces dernières dépendent de son lieu d'habitations.

Elle trouve son poste de travail confortable, elle atteste « *je suis bien dans mon poste je n'ai pas de problème, sauf le problème de la charge physique* ». Elle trouve le règlement intérieure de l'entreprise sévère.

Au sujet des conditions de travail physiques de l'entreprise elle témoigne : « *les conditions de travail est peut estimable, le bruit, les vibrations des machines, et ce qui*

concerne ces conditions, il n'y a pas de changements, il n'y a pas de solutions pour améliorer ces conditions ».

D'après cette ouvrière il y a une relation entre les conditions de travail et la satisfaction ces propos sont significatifs à ce sujet : *« plus qu'il y a une amélioration plus que le travailleur est satisfait ce qui influence sur la qualité de production ».*

Cette femme a des risques dans son poste de travail elle déclare : *« oui bien sûr il y a des risques dans mon poste, risque de blessures au niveau de la main, risque de surdité dus au bruit, risque de la fatigue visuelle ».* Cette ouvrière est adaptée à son poste de travail. Pour cette ouvrière il n'y a aucun moyen de protection dans son poste de travail.

Pour ce cas l'entreprise ne contrôle pas ces équipements elle assure : *« notre entreprise ne vérifie pas ces équipements elle ne donne pas de l'importance à l'entretien des équipements malgré que cela est très important lorsque aide à la prévention contre les risques ».*

Elle propose comme des solutions pour réduire ces risques l'amélioration des conditions de travail et maître à la disposition des travailleurs des lunettes spéciale, anti bruit. Pour elle il n'y a pas des primes pour ces risques.

Ce cas n'a bénéficié aucune formation soit à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise elle déclare : *« mon travail nécessite pas un effort mentale mais beaucoup plus physique, donc je me suis adapté facilement à mon poste, sans avoir bénéficié d'une formation ».*

Pour ce cas la formation est très importante dans la vie professionnelle elle déclare : *« la formation est la clé de la réussite dans le travail ainsi pour garantir un maximum de protection et un minimum de risque ».*

D'après cette ouvrière l'entreprise ne donne aucune importance concernant la formation, ne fait rien.

Ce cas n'a bénéficié aucune culture relative à la sécurité au travail afin de limiter les risques au travail.

3. Synthèse des résultats obtenus :

Vérification des hypothèses :

Après avoir décortiqué notre travail, on a constaté que les risques au travail à l'intérieure de l'entreprise SARL NOMADE est déterminé par plusieurs facteurs, mais si on résume les différentes informations qu'on a recueilli auprès de nos enquêtés et qu'on les généralise, on constate que les facteurs les plus essentiels et les plus déterminants quant au risques au travail sont l'amélioration des conditions de travail et les stages de formation.

Chapitre VII : Analyses et interprétations des résultats

L'existence des bonnes conditions physiques du travail au sein de l'entreprise c'est une variable sur laquelle s'appuie l'entreprise pour le bon fonctionnement, les réactions de certains de nos interviewés renseignent très bien sur ce point. Les risques physique dans l'entreprise SARL NOMADE se trouve généralement dans les ateliers de production, qui exige aux ouvriers de s'exposer au bruit, un travail répétitif et debout ce qui provoque une fatigue et des blessures. C'est pour cette raison que l'amélioration des conditions de travail de la part de l'entreprise est à l'origine de la présence de la sécurité et la limitation des risques au travail. Donc notre première hypothèse est confirmée par les données de terrain.

Concernent la deuxième hypothèse, on a trouvé que l'entreprise SARL NOMADE ne s'intéresse pas à la formation de ces salariés afin de leur apprendre la prévention malgré que cette dernière est très importante, le reflexe de certains de nos enquêtés informe très bien sur ce point, ainsi se qui signifie l'absence d'une culture de sécurité et de prévention des risques chez les travailleurs le manque des moyens et des stages de formation car elle vise à l'acquisition de savoirs propres à faciliter l'adaptation des individus à leur environnement socioprofessionnel. Aussi la formation des travailleurs de la part de l'entreprise aide ces derniers à apprendre la prévention contre les risques au travail. Donc notre seconde hypothèse est confirmée.

Conclusion Générale

Conclusion générale :

Bien que le travail comme source de revenu et aussi facteur de reconnaissance sociale et d'une influence positive sur l'individu, notre travail a présenté les facteurs nocifs au milieu du travail, d'un impact néanmoins considérable, qui sont l'objet de la prévention.

A travers l'étude que nous avons menée tout au long de ce travail, on a remarqué qu'il existe plusieurs et différents risques au milieu de travail particulièrement à l'intérieur de l'entreprise SARL NOMADE, c'est pour cela que chaque entreprise que se soit étrangère ou algérienne doit prendre en considération la prévention et la sécurité, pour assurer un climat favorable aux travailleurs.

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

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

En s'inspirant des données du terrain, il en ressort que l'amélioration des conditions de travail et les stages de formation spécialisée de la part de l'entreprise joue un rôle important qui influence sur le degré de prévention et la limitation des risques au travail. Élaborer des programmes de sécurité industrielle visant à prévenir les accidents du travail. Toutes ces variables (culture de sécurité, sécurité industrielle, prévention des accidents du travail) contribuent à la généralisation de la sécurité au travail et protègent les travailleurs contre les maladies et les accidents professionnels sur le lieu de travail.

Concernant les objectifs de l'amélioration des conditions de travail et les stages de formation, on a constaté que la plupart sont pour la satisfaction des besoins individuels des travailleurs et aussi celle de l'organisation qui est un objectif à long terme qui vise la vie des travailleurs et précisément de point de vue matériel, de satisfaire les besoins intellectuels et organique par un salaire intéressant, un milieu de travail adéquat et qui dispose de tous les moyens nécessaires pour garantir cette satisfaction.

Et dans l'idéale, offrir aux travailleurs des formations spécialisées encadré par des spécialistes en organisation de travail et en sécurité de travail, et améliorer les conditions de

Conclusion Générale

travail qui est une nécessité qui doit être conçue comme une stratégie indispensable dans le travail, et d'augmenter l'intérêt de ce dernier en visant l'amélioration de rendement des travailleurs qui veut dire des gains pour l'entreprise, et satisfaire les besoin de chaque salariés pour une limitation et une prévention contre les risques et pour un climat convenable au travailleurs.

Les références bibliographiques

La liste bibliographique :

A. Les ouvrages :

- ABDEL-RAHMAN El-Esawy, études en psychologie sociale, édition Alexandre, 1990.
- ACHET Isabelle ; Jean-Luc Delaflore et autres, comment concilier la performance et le bien être au travail, édition equis (EFMD), université Dauphine de paris 2010.
- ALAIN Meignant, Ressources humaines, déployer la stratégie, édition liaisons, paris, 2000.
- Awaid Sultan Al-Mishaan, Psychologie industrielle, Maison d'édition Al-Faleh, Koweït, 1994.
- BELLOULA Tayeb, la réparation des accidents de travail et des maladies professionnels, édition DAHLAR, 1993.
- BERTHET Michel et GAUTIER Anne-Marie, L'explosion aux risques professionnels, intégrer organisation du travail et prévention, Ed liaisons, Paris, 2000.
- BERNARD JEAN-LUE et LEMOINE Claude, traité de psychologie de travail et des organisations, Dunod, paris, 2003.
- BOUYACOUB farrouk, entreprise et financement bancaire, édition casbah, Alger, 2003.
- Bruno ANSELEM et Françoise ALBASINI, Les risques professionnels, éditions Nathan, Paris, 1998.
- BUHL Michel, CASTELLETA Angelo. Accident du travail et maladie professionnelle. Procédure, indemnisation, contentieux, 2emeédition, DELMAS, paris, 2004.
- BURNO Anseleme, les risques professionnels, édition Nathan, paris, 1994.
- CADIN et al, gestion des ressources humaine, pratique et éléments de théorie, édition DUNOD, paris, 1997.
- CITEAU Jean-Pierre, gestion des ressources humaines, 4eme édition, DALLOZ, Paris, 2002.
- CITEAU Jean-Pierre, gestion des ressources humaines, 4èmeédition, Armand Colin, Paris 2002.
- CLAUDE Louche, Introduction a la psychologie du travail et des organisations, Armand Colin, paris, 2007.
- CORREARD Isabelle, et autre, sécurité hygiène e et risque professionnelle. Dunod, paris, 2011.
- COTE Marcel, la gestion des ressources humaines, édition Guérin, paris, 1975.
- DEKEYSER Véronique et autre, Analyse les conditions de travail, Les éditions entreprises moderne, édition paris, 1982.
- Dr ALBOUY-LLATY Marion, prévention-promotion de la santé, éducation pour la santé-éducation thérapeutique, édition CHU de Poitiers, 03 mars 2011.

- Docteurs : Ch. EXERTIER, I.MALASSAGNE, Ph. TEINTURIER, IPRP : J.PERRIN, Ch. DUBOIS, *Groupe Evaluation des Risques Professionnels*, édition ANNECY SANTE TRAVAIL, 2012.
- DIMITRI.W, les ressources humaines, 2émeédition organisation, paris, 1999.
- ÉLODIE Montreuil, Prévenir les risques psychosociaux (des outils pour agir sur la pénibilité et préserver la santé au travail), éd Dunod, Paris, 2011.
- ÉMILIE Renahy et autres, le rôle des conditions d'emploi et de travail dans la production d'inégalités sociales de santé, sous la direction de Annie Thébaud-Mony et autres, Les risques du travail, pour ne pas perdre sa vie à la gagner, Éditions la Découverte, Paris, 2015.
- EINSTEIN Albert, Prévention Des Risques Professionnels, édité en juin, 1998.
- Faycel BENCHEMAN et Géraldine GALINDO, Gestion des ressources humaines, Mémentos LMD, 4e édition, GualinoTextenso, Paris, Août 2011.
- Françoise DARSEES et Maurice DE MONTMOLLIN, l'ergonomie, éditions la découverte, Paris, 2012.
- FRANCOISE Doppler, Travail et Santé, sous la direction de FALZON Pierre, ergonomie, 1er édition Puf, Paris, 2004.
- JEAN-Édouard Grèsy et autres, Gérer les risques psychosociaux, performance et qualité de vie au Travail, 2e édition ESF, Pologne, 2013.
- Jean-Pierre Brun et autres, Démarche stratégique de prévention des problèmes de santé mentale au travail, Montréal (Québec), 2007.
- Jean Pierre JULY, Evaluer les risques professionnels, Afnor, France, 2003.
- JEAN –Pierre Citeau, Gestion des ressources humaines, 3e édition Armand colin, Paris, 1994.
- Jean-Luc CHARRON et Sabine SEPARI, Organisation et gestion de l'entreprise, 3éme édition Dunod, Paris 2004.
- HARLAY Alain., accident du travail et maladies professionnelles, 3eme édition, Masson, paris, 1998.
- GAY Rousting, le travail autrement, édition Bordas, paris, 1982.
- HENRI-JOEL TAGUM FOMBENO, Sécurité, hygiène et médecine du travail en Afrique francophone, édition, Amazon, France, 2009.
- Institut national de la prévention des risques professionnels INPRP, projet de profil national de santé et sécurité au travail, version final, Algérie, janvier, 2006.
- LAZARD, économie de l'entreprise, collection c'est facile (année pas cité).

- LETHIELLEUX Laëtitia, l'essentiel de la gestion des ressources humaine, 5ème édition, paris, 2011.
- LIMOUSIN Jean-Pierre et son groupe, santé et sécurité au travail, GUIDE DES PME/PMI, Edition 2010.
- Mahmoud Dheeb Al Aqaily, Gestion moderne de la sécurité au travail, édition Dar Safaa, 2002.
- Michel GOLLAC et Serge VOLKOFF, Les conditions de travail, éditions La Découverte & Syros, Paris, 2000.
- MARGOSSIAN Nithan, Guide pratiques des risques professionnelle, édition Dunod, paris, 2003.
- PERETTI Jean-Marie, gestion des ressources humaines, Vuibert 20ème édition, paris, 2015.
- Philippe CARRE et Pierre CASPAR, Traité des sciences et techniques de la formation, 2ème édition Dunod, Paris 2004.
- Plane Jean Michel, management des organisations, théories, concepts, cas dunod, Paris 2003.
- PLUYETTE J, Hygiène et sécurité, 21ème édition, Abas éditeur, paris, 1993.
- POL Dyèvre, Damien Leger, Médecine du travail, 3ème éd, Masson Paris, 2003.
- PIERRE Catilina, M .C Roure Mariotti, Médecine et risque au travail, éd Masson, paris, 2002.
- SEGUIN.S, sociologie du travail, édition découvert, paris, 1999.
- Sekieu Lakhdar et al, Gestion des ressources humaines, édition quatre line, Alger, 1993.
- TREMBLAY Marc-Adelard, initiation a la recherche dans les sciences sociales, éd Chicoutimi, Québec, 1968.
- SOYER J, Fonction Formation, édition d'organisation, paris, 1999.

B. Les ouvrages de méthodologie :

- ALBARELLO Luc, Apprendre à chercher, l'acteur social et la recherche scientifique, 3ème édition, de Boeck, Paris, 2007.
- ANGERS Maurice, Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines, éd Casbah, Alger, 1997.
- ANGERS Maurice, Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaine 6e, éd CEC, Québec, 2014.
- COMBESSIE Jean-Claude, La méthode en sociologie, Edition la découvert, Paris, 2001.
- EDO Kodjo Maurlle Agbobli, Méthodologie de la recherche et initiation à la préparation des mémoires et des Thèses, Edition l'Harmattan, paris, 2014.

- GHIGLIONE Rodolphe et autres, Les enquêtes sociologiques, 6ème éd, éd Armand Colin, Paris, 2008.
- GRAWITZ Madeleine, Méthodes des Sciences Sociales, 11ème éd, éd Dalloz, Paris, 2001.
- Marie GRINSCHPOUN, Construire un projet de recherche en sciences humaines et sociales 2ème édition Enrick, paris, 2014.
- QUIVY Rymond et autres, Manuel de recherche en sciences sociales, 2ème éd, éd Dunod, Paris, 1995.
- ZAGRE Ambroise, Méthodologie de la recherche en sciences sociales, Edition l'Harmattan, Paris, 2013.

C. Les articles :

- Rapport v (2A), enregistrement et déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles et liste des maladies professionnelles, bureau international du travail, Genève, 2002.
- Guide PME-PMI, Santé et sécurité au travail, édition AFNOR, 2010, PDF.
- Sabrina AUDUBERTEAU et Karine GAVINO, la prévention des risques professionnels : hygiène et Sécurité au travail, Collection « les diagnostics de l'emploi territorial » n.05 octobre 2003.

D. Les dictionnaires :

- FREDERIC Lebaron, la sociologie d A à Z, édition Dunod, paris, 2009.
- FERREOL Gille, et autre, dictionnaire de sociologie, 4ème édition et augmentée, Armand, Paris, 2012.
- MARTINET Alain-Charles et SILEM Ahmed (sous direction), lexique de gestion, 5ème édition, dalloz, paris, 2000.
- LAROUSS, grand dictionnaire de la psychologique, sous la direction de henriette bloch, roland chemama et autre, nouvelle édition ,Italie, septembre 2011.

E. Ouvrage de la législation :

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

F. La liste des revues :

- JENNIFER. G, LAGARDIA et RICHARD.M RYAN, revue québécoise de psychologie, vol 21, n°2, 2002.
- VOYER et Boyer, Revue européenne de psychologie appliqué, volume61, Issue 4, octobre2011.

G. Les sites internet :

- www.edition-tissot.fr, conditions de travail, consulté le 20/04/2021 à 13h:27.
- [http://WWW .sante au travail l'affaire de tous](http://WWW.sante.au.travail.l'affaire.de.tous), consulté le 20/04/2021 à 15h 00.
- [http // : www. Évolution des risques professionnels/ repères historique. Santé et sécurité au travail dans la fonction publique, évolution des risques professionnels](http://www.Evolution.des.risques.professionnels/repères.historique.Santé.et.sécurité.au.travail.dans.la.fonction.publique,évolution.des.risques.professionnels), PDF article consulté le 22/04/2021 à 21h:25.
- http://lycee-marc-bloch.spip.ac-rouen.fr/IMG/doc/Chap_3-_synthese.doc, consulté le 02/05/2021 à 18h46.
- <http://www.travail.gov.fr/etude-recherchestatistique/organisationsyndicale>, Consulté le 03/05/2021 à 21H06.
- http://www.ecosociosystemes.fr/risques_professionnels.html#acc, consulté le 02/05/2021 à 11h.
- <http://www.ilocis.org/fr/documents/ilo056.htm>, consulté le 02/05/2021 à 13h.
- <http://www.inrs.fr/demarche/atmp/principales-definitions.html>, consulté le 04/05/2021 à 11h
- [www.ataustante.com/les risques psychosociaux et santé mentale](http://www.ataustante.com/les_risques_psychosociaux_et_santé_mentale), 19-06-2021, à 12h.
- [www.irec.net /upload/FILE /mémoire_ et_ thèse/42_mémoire .doc](http://www.irec.net/upload/FILE/mémoire_et_thèse/42_mémoire.doc). Consulté le 21/06/2021 à 10H
- www.atousante.com/.../contrôle-arrêt-travail-employeur-règles-respectées/ consulté le 21-06-2021 à 12H.
- [www.inrs, dossier INAS](http://www.inrs.dossier.INAS), introduction à la prévention des risques professionnels, consulté le 25/05/2021, à 10 :15.
- www.travaillesanté.fr, [évalue](#) pour prévenir, comprendre pour agir.PDF. Consulté le 28/05/2021, à 22 :30.
- [www-officiel-prévention.com/formation-continue/a la sécurité](http://www-officiel-prévention.com/formation-continue/a_la_sécurité). Consulté le 28/05/2021, à 9 :00.

H. Les documents de travail :

- Service de la recherche du SCFP, charge et surcharge de travail, un document d'information du SCFP, février 2014.

Les Annexes

Annexe N°01 :
Guide d'entretien

Guide d'entretien

Dans le cadre de réalisation de mémoire de fin d'études en vue d'obtention d'un diplôme de Master II en Sociologie de la Santé, nous vous prions de répondre aux questions de cet entretien en toute liberté. Nous vous assurons que les données fournies ne seront pas divulguées et resteront anonymes.

Les données personnelles

- 1-Sexe :
- 2- Age :
- 3- Situation matrimoniale :
- 4- Niveau d'étude :
- 5- Distance par rapport au lieu de travail :
- 6- Expérience professionnelle :

Axe 01 : Sur les conditions de travail

- 1- comment jugez- vous vos relations avec les collègues ?
- 2- comment trouvez- vous les horaires du travail ?
- 3- comment trouvez- vous votre poste du travail ?
- 4- comment trouvez- vous le règlement intérieur de l'entreprise ?
- 5- qu'est-ce-que vous en dites des conditions de travail physiques de l'entreprise ?
- 6- d'après vous y a t- il une relation entre les conditions du travail et la satisfaction ?

Axe 02 : Sur les risques

- 1-y a t-il des risques dans votre poste de travail ?
- 2- vous adaptez-vous à votre poste de travail ?
- 3- quelle sont les moyens de protection qui existent dans votre poste de travail.
- 4- est ce que l'entreprise contrôle ces équipements ?
- 5- que pensez-vous des solutions mises pour réduire ces risques ?
- 6- y a t- il des primes pour ces risques ?

Axe 03 : Sur la formation

- 1- quelle est la nature de formation que vous suit ?
- 2- a votre avis quelles est l'importance de la formation ?

3- en dehors de votre formation initiale, votre entreprise vous a-t-elle chargé d'une formation spécialisée pour pouvoir effectuer votre tâche actuelle ?

4- est ce que votre entreprise forme ces salariés avant de faire une promotion ?

5- avez-vous une culture relative à la sécurité du travail afin de limiter les risques au travail ?

Résumé

Le monde actuellement traverse plusieurs évolutions, sans prétendre à l'exhaustivité. Les risques au travail, dus aux activités rémunérées, font partie des dangers les plus importants qui surveillent les hommes de notre époque, la mécanisation des fabrications, la diversification des activités des entreprises ont augmenté la fréquence et la gravité des accidents et des maladies ayant pour origine le milieu du travail.

Cette recherche s'inscrit dans la préparation du diplôme de master en sociologie de la santé consacrée à la recherche sur le thème des conditions socioprofessionnelles et santé au travail au sein de l'entreprise Sarl Nomade. Afin d'atteindre les objectifs tracés dans la présente étude scientifique, une question a été émise au départ ainsi les hypothèses souvent avancées pour justifier les résultats.

La présente étude a pour objectif de distinguer les différents risques qui existent au milieu de travail et leur prévention à l'entreprise Sarl Nomade. Et c'est, en adoptant la méthode descriptive en se basant sur une approche qualitative. Pour y arriver, nous avons opté pour un échantillon de 10 travailleurs, Afin de vérifier nos hypothèses.

A travers de notre recherche, les résultats mettent à la confirmation de nos hypothèses, et les conditions de travail reste et restera l'élément clé de gestion et on ne peut se contenter de donner des signes de reconnaissance symbolique, mais l'entreprise doit reconnaître d'une façon concrète et d'apporter une attention particulière au niveau de l'amélioration des conditions de travail puisque elle présente une grande influence sur la motivation des salariés dans leurs travail.

Mots clés : Condition de travail, santé au travail, risque professionnel, formation, prévention.