

Université Abderrehmane Mira – BEJAIA

Faculté des Sciences Humaines et Sociales

Département des sciences sociales

Mémoire de fin de cycle

En vue de l'obtention du diplôme de master en sociologie.

Option : sociologie du travail et des ressources humaines.

Thème

**L'impact des conditions de travail sur les
les accidents de travail au sein de l'entreprise
privée.**

Cas pratique : CEVITAL-BEJAIA

Réalisé par :

M^{elle} : HIDEUR Nawal.

M^{elle} : OUBEKKOU Dehia.

Encadré par :

M^{me} : HELLAL Ghenima

Année universitaire : 2014/2015

Remerciement

Avant d'entamer la présentation de notre travail, nous tenons à remercier le DIEU tous puissant qui nous à donné la fore pour réaliser ce modeste travail.

Nous avant le plaisir de remercier infiniment notre promotrice Mme HELAL Ghenima pour son aide et son orientation.

Nous remercierons également le personnel de CEVITAL pour nous avoir accueillis dans l'entreprise pour la réalisation de ce stage, et plus particulièrement le service HSE, et nous remercierons infiniment Mr BENNAI Nabil qui nous a beaucoup durant notre stage.

Nous tenons aussi a remercier les membres de jury qui vont évaluer et commenter cette étude pour qu'elle puisse être un produit complet.

Un énorme remerciement s'adresse a toute personne qui on contribué de loin ou de prés pour la réalisation de ce modeste travail.

Dédicaces

Je dédie ce travail

*A mes très chers parents a qui je témoigne mon
Immense respect, ma profonde gratitude, et reconnaissance
pour tous ceux qu'ils ont fait pour moi, et leurs sacrifices
pour que je puisse arrivé là ou je suis. Je prie dieu de les
protéger.*

A mes très chers grands parents.

A mes très chères sœurs KAHINA et LEYLA et son fils IDRIS.

*A mes très chers frères SALEM, AGHILAS et
OUZIENE.*

A mes oncles et leurs petites familles.

A ma tante HOURIA.

A ma chère copine MARIE.

A ma chère copine et binôme DIDOUCHE

*A une personne on particulier « N » qui ma toujours
soutenu et encouragée pour réussir.*

NAWAL

Dédicaces

Je dédie ce travail

A mes très chers parents a qui je témoigne mon

*Immense respect, ma profonde gratitude, et
reconnaissance*

*pour tous ceux qu'ils ont fait pour moi, et leurs sacrifices
pour que je puisse arrivé la ou je suis. Je prie dieu de les
protéger.*

A mes chères sœurs SAMIA et FAHIMA.

*A mes chers frères MOULOUD, MAHMOUD et
DJILLALI.*

A ma chère nièce NINA et mon neveu ARISSE.

A ma chère copine MARIE.

A ma chère copine et binôme WAWAL

*A une personne on particulier M.A qui ma toujours
soutenu et encouragée pour réussir.*

DEHIA

La liste des tableaux :

N°	Titre de tableau	Page
01	La répartition des enquêtés selon le sexe.	50
02	La répartition des enquêtés selon l'âge.	51
03	La répartition des enquêtés selon le niveau d'instruction.	52
04	La répartition des enquêtés selon catégorie professionnelle dans l'entreprise.	53
05	La répartition des enquêtés selon situation civil.	54
06	La répartition des enquêtés selon le lieu d'habitation.	55
07	La répartition des enquêtés selon l'âge et la sensation éprouvée pendant l'exécution de travail.	56
08	La répartition des enquêtés selon le sexe et le degré de satisfaction.	58
09	La répartition des enquêtés selon le genre de risque et la catégorie professionnelle dans l'entreprise.	60
10	La répartition des enquêtes selon l'exposition aux accidents de travail et l'exigence de port des moyens de protection.	62
11	La répartition des enquêtés selon la sensation éprouvée pendant le travail et le genre de risque dans l'entreprise.	64
12	La répartition des enquêtés selon les causes des accidents de travail et le genre de risque.	66
13	La répartition des enquêté selon la catégorie professionnelle dans l'entreprise et les victimes d'accidents de travail.	69
14	La répartition des enquêtés selon la disponibilité des moyens de protection et la sensation ressentie pendant l'exercice de travail.	71
15	La répartition des enquêtés selon la disponibilité de la sécurité dans l'entreprise et l'exigence de port des moyens de protection.	73
16	La répartition des enquêté selon la disponibilité des moyens de protection et l'exigence de port des moyens de protection.	74
17	Les solutions proposées par les enquêtés pour diminuer le degré des accidents.	75

La liste des abréviations :

CNAS	Caisse nationale d'assurance sociale
IPI	Incapacité permanente totale
IPP	Incapacité permanente partielle
LEST	Laboratoire d'économie et de la sociologie de travail
ONS	Office national des statistiques
OS	Ouvriers spécialisé
PIB	Produit intérieur brut

Le sommaire

INTRODUCTION

La partie théorique :

Chapitre I : le cadre méthodologique de la recherche.

1- Les raisons de choix de thème.....	1
2- Les objectifs de recherche.....	1
3- La problématique de recherche.....	2
4- Les hypothèses de recherche.....	5
5- Définition des concepts et notions clés.....	6
6- La méthode et les techniques utilisées.....	8
7- Présentation de l'échantillon.....	10
8- Les obstacles rencontrés pendant de recherche.....	11

Chapitre II : les conditions de travail au sein de l'entreprise algérienne privée.

1- Historique des conditions de travail.....	14
2- Les composants des conditions de travail.....	15
3- L'intérêt de l'amélioration des conditions de travail.....	18
4- L'aménagement du temps de travail.....	20
5- Les conditions générales de travail.....	20
6- Les acteurs qui interviennent pour l'amélioration des conditions de travail.....	23

Chapitre III : les accidents de travail au sein de l'entreprise algérienne privée.

1- Historique des accidents de travail.....	26
2- Les théories d'accidents de travail.....	28
3- Types d'accidents de travail.....	29

4- Les principaux acteurs des accidents de travail.....	30
5- Les facteurs des accidents de travail.....	31
6- La culture de prévention.....	35

La partie pratique :

Chapitre VI :

1- présentation de l'organisme d'accueil.....	42
2- Analyse et interprétation des résultats.....	50
3- Synthèse de l'analyse.....	76

Conclusion

La liste bibliographique

Les annexes

Introduction

Introduction :

L'homme passe plus du tiers de son temps au travail, et il est soumis à un environnement dans lequel les conditions dépendent de la fonction de travail effectuée. Ces conditions de travail ont pris une place importante dans tous les domaines, précisément dans le domaine de la gestion des ressources humaines, pour connaître le degré d'exposition du salarié dans son milieu de travail.

Le diagnostic des conditions de travail peut donner des résultats sur leurs négligences, de leur influence néfaste sur la santé et le bien-être au travail et des maladies professionnelles et favorise les accidents de travail.

Les accidents de travail peuvent se produire de façon régulière dans une entreprise, les mesures prises et les réglementations apportées au fil du temps dans le domaine de travail ont apporté des changements qui ne sont pas toujours favorables, afin de nous approfondir dans le sujet il nous paraît nécessaire de traiter le thème : « l'impact des conditions de travail sur les accidents de travail » et de faire un stage de quatre semaines de stage dans une entreprise privée « CEVITAL ».

L'objectif visé par ce mémoire est de tenter de comprendre l'état des conditions de travail dans l'entreprise Algérienne tout en essayant de démontrer à quel point elles interviennent dans les accidents de travail, de l'analyser et déterminer le fonctionnement de la vie en entreprise.

Ce travail est divisé en deux parties, la partie théorique et la partie pratique précédées par un cadre méthodologique, dévoilé en quatre chapitres,

Le premier concerne le cadre méthodologique de la recherche à travers lequel

nous développerons la problématique, les hypothèses, la méthode utilisée, les techniques appliquées et le choix de l'échantillon, le deuxième chapitre porte sur la présentation des conditions de travail au sein de l'entreprise, dont le troisième porte sur la présentation des accidents de travail, le dernier chapitre porte sur l'analyse et l'interprétation des résultats.

Chapitre I

*Le cadre méthodologique de la
recherche*

1. Les raisons due choix du thème :

Comme toute étude et recherche, le choix de notre sujet est lié a plusieurs motifs :

- La volonté de comprendre se phénomène, qui est celui des accidents de travail, car a travers l'observation dans la vie courante on a remarqué qu'il y a une partie considérable des travailleurs qui déclarent la souffrance et les accidents de travail, le malaise au travail.
- Le manque des études sur les accidents de travail, surtout les études algériennes.
- L'importance de ce thème qui démontre les résultats néfastes sur la santé des travailleurs.
- Afin de prévoir si l'entreprise algérienne donne l'importance au facteur humain, et a la capacité d'améliorer les conditions de travail.

2. Les objectifs de la recherche :

Notre tache se fixe sur des objectifs et sur certains intérêts les objectifs de cette étude peuvent être résumés comme suit :

- Découvrir l'impact des mauvaises conditions sur les accidents dont l'ensemble des travailleurs dans une entreprise peuvent subir.
- Connaitre la réalité que représentent les accidents du travail dans des différentes zones industrielles.

3. La problématique :

L'évolution du travail et des organisations, nous amènes vers la nécessité d'étudier l'activité de travail, sous différents aspects, qu'ils soient économiques ou autres, mais l'aspect qui nous intéresse le plus reste le climat social qui règne dans l'entreprise, et afin d'améliorer sa productivité et instorer un bon climat social, cette dernière met des dispositifs qui veillent au respect des lois et la préoccupation des conditions de travail.

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, ce pendant, la sécurité au travail touche un point essentiel dans la progression de la prévention de la santé et sécurité des travailleurs, cette dernière a fait le constat d'une forte augmentation des accidents de travail et des maladies professionnelles. << Il est donc absolument vital pour l'entreprise d'offrir des conditions de travail et acceptables au mieux attrayantes aux hommes qui y vivent, l'époque des maîtres de forges est révolus, l'entreprise doit tenir compte de l'évolution social du milieu dont elle dépend >>¹ Ce qui a conduit à des changements profonds dans l'organisation sociale et économique des sociétés modernes en instaurant les premières formes de sécurité sociale qui ont pour but de la couverture des accidents et des maladies professionnelles.

L'aménagement des temps de travail et à ce lui des aspects environnementaux et physiques doivent passer par une politique active de prévention et l'amélioration de la sécurité pour lutter contre les accidents de travail ce dernier reste un sujet de recherche assez complexe il peut être considéré comme l'une des plus ancienne préoccupation de la gestion des ressources humaines. <<Le taux d'accident de travail peut être envisager à la fois comme une perturbation et comme le révélateur d'un mauvais état du système

¹ CLAUDE Paganial, **Technique et politique d'amélioration des conditions de travail**, Edition E.S.F, Paris, 1998, p4

social de l'organisation qui la supporte>>¹. Plusieurs enquêtes ont été faites dans le cadre des accidents de travail et les victimes concernées peuvent avoir droit à des indemnités, la sécurité sociale rembourse les frais médicaux.

<<Les accidents de travail en Algérie sont classés en trois catégories à savoir les accidents avec arrêt du travail, accidents avec incapacité, et en fin accidents avec décès, les montants remboursés par la CNAS au titre d'indemnisation ayant suite aux accidents de travail génèrent des conséquences financières considérables. Les coûts des accidents de travail sont très lourds sur les employeurs, sur la trésorerie de l'état et sur la sécurité sociale qui a dépensé 13 milliard de Dinars en 2010 pour réparer les conséquences des accidents de travail. >>².

Certainement l'accident de travail a des conséquences négatives sur le plan financier de l'accidenté, comme il produit des effets pervers sur sa vie professionnelle et sa vie sociale, ce qui fait l'objectif de notre recherche qui est faite au niveau de l'entreprise agroalimentaire CEVITAL de Bejaia ou ont rencontré plusieurs risques qui provoquent des accidents graves.

Et pour cela, nous allons démontrer les facteurs existants dans l'entreprise et qui engendrent les accidents de travail et élucider la contribution des conditions de travail pour atténuer les degrés des accidents de travail.

A travers cette recherche on va essayer de répondre aux questions suivantes : Les accidents de travail sont-ils liés aux conditions de travail ?

-A quel degré l'environnement de travail peut être le premier facteur des accidents de travail dans l'entreprise ?.

¹ BERNARD Matoury, DANIEL Crazet, **gestion des ressources humaines**, 7ème édition, Dunard, Paris 2008, p12

² CNAS, **statistiques nationale des accidents de travail et des maladies professionnelles**, 2010 Alger.

-Est-ce que l'entreprise dispose d'une bonne gestion qui diminue les accidents dans le milieu de travail ?.

4. Les hypothèses :

Suite a la manière dont on a entamé notre travail de recherche, et pour pouvoir répondre aux questions posées, nous avons proposer deux hypothèses qui sont :

1. L'environnement de travail dans lequel le salarié effectue ses tâches, encours des accidents de travail.
2. La mauvaise gestion de la sécurité au travail engendre des accidents de travail.

5. Définition des concepts :

- L'objectif de la définition de ces concepts clés est de relier, de décomposer les variables et d'aller du général au particulier, cela permet aux lecteurs de ce mémoire d'avoir une idée sur le sujet d'étude.

5.1 L'entreprise :

Est définie comme un réseau destinée qui propose des produits à des clients en réalisant qui offre parcours à des travailleurs, en mettant en œuvre les moyens financiers d'abord par des propriétaires.¹

- Madeleine Grawitz a défini l'entreprise comme une unité de production originale caractéristique du capitalisme forme d'un groupe d'homme qui travaillent ensemble sur des postes différents, en vue de produire des biens à vendre avec profit sur le marché.²

5.2 Le travail :

« considérer comme un facteur de production, le travail désigne au sens large toute activité ayant une valeur d'usage, dans un sens plus étroit, il correspond à une activité humaine visant à créer, produire, entretenir des biens et des services »³

5.3. **Le travailleur:** l'individu qui exerce une profession, un métier, on distingue notamment les travailleurs salariés.

Dans l'analyse marxiste les travailleurs salariés constituent une catégorie distincte des ouvriers dans la mesure où ils ne participent pas directement au

¹ ALAIN Belton, **Dictionnaire des sciences économiques**, édition Armand Colin, Paris, p169.

² Madeleine Grawitz, **lexique des sciences sociales**, édition Dalloz, Paris, 2000, p357.

³ BRUNO Alain, **dictionnaire d'économie et des sciences sociales**, édition Ellips, Paris 2005, p465.

processus de production générale et la production la plus value tout en subissant une exploitation : cadre, employés¹

5.4 Les conditions de travail :

« Dans l'exercice d'une activité professionnelle donnée, les conditions de travail sont un ensemble de paramètres qui influent sur la satisfaction trouvée quotidiennement à cette activité comme sur les formes et degrés de fatigue et qui la durée induisent des conséquences qu'on peut qualifier de répercussion»²

5.5 Les mauvaises conditions de travail :

« c'est tout travail dur, salissant pourtant des pénibilités physiques ou psychologiques, travailler dans portures pénibles mais aussi manipuler ou être en contact avec des produits toxiques »³

5.6 L'accident de travail :

« est un dommage causé à tout salarié ou à tous travailleurs par le fait ou à l'occasion du travail dans le cadre de son contrat de travail »⁴

5.5.1. Définition légale :

Article 06 de la loi n°83.13 du 02/07/83 «est considéré comme un accident de travail, tout accident ayant entraîné une lésion corporelle, imputable à une cause soudaine extérieure et survenue dans le cadre de la relation de travail. »⁵

5.5.2. Définition technique :

Un accident de travail est une rencontre fortuite, dans le temps et dans l'espace, d'un certain nombre de circonstances propices à causer des

¹Silem et autre, **lexique d'économie**, 7ème édition, Dolloz, Paris, 2002, p654

²Microsoft encarta 2009.

³Gollac Michel VOLKOFF, Serge, **Les conditions de travail**, la découverte et syros, Paris 2000, p8.

⁴Microsoft encarta 2009.

⁵LARBI Mustapha, **techniques et management de la sécurité industrielle**, édition EL-AMEL p9

blessures, dans arrêt de production ou n'importe quelle combinaison de ces conséquences indésirables.¹

5.6. La sécurité :

« est l'état de ce qui inspire confiance, l'absence de risques d'accident »²

Définition opérationnelle :

L'environnement de travail : c'est un ensemble de facteurs constitués par un environnement physique, social ou culturel, qui influence un employé dans l'exécution de son travail. L'environnement de travail doit être adapté et ne pas nuire aux employés, il doit contenir des mesures de sécurité qui doivent être envisagées.

Le système de gestion de la sécurité au travail : il est défini comme un ensemble de réglementation et de mesures afin de réduire et éviter les accidents de travail. Le domaine de la sécurité au travail possède une grande importance au sein des entreprises, qui leur permettra d'assurer la sécurité de leur personnel et d'assumer leurs responsabilités.

6. Les méthodes et les techniques utilisées :

- **La pré-enquête :** Lors de la pré-enquête qu'on a effectuée au sein de l'entreprise CEVITAL de Bejaia du 26/04/2015 jusqu'au 05/05/2015, on a essayé de constater par l'observation directe les conditions de travail qui y existent, où on s'est intéressé spécifiquement à l'unité margarinerie qui comporte une multitude de risques dans son contexte de production, par exemple : le risque de brûlure, risque de chute, risque d'asphyxie aux produits chimiques, risque d'électrocution...etc, à partir de là on a essayé de réaliser un questionnaire sur un échantillon limité en vue de faire connaissance de notre terrain de recherche et de préciser notre champ d'étude et de déterminer la technique la plus adéquate à notre sujet de recherche.

¹ LARBI Mustapha, op cit, p9.

² Jean Pierre Mouton / Jack Chaboud, La sécurité en entreprise, Dunod, Paris, 2009, p 8

1. La méthode adoptée :

La partie pratique est l'étape la plus importante dans toute recherche scientifique, car elle porte sur les informations réelles, et pour réaliser cette étape il est nécessaire de suivre une méthode précise et adéquate, car chaque étude demande des étapes méthodiques qui correspondent à la nature des informations demandées.

Et pour dévoiler la réalité de la sécurité, il n'y a pas méthode opérationnelle unique, sur laquelle on peut compter car il y a plusieurs méthodes qui se différencient selon la différenciation des sujets traités par chaque chercheur.

Pour découvrir l'impact des conditions de travail sur accidents de travail on a adopté la méthode quantitative qui convient à la nature de notre thème de recherche dans le but de recueillir les informations nécessaires à notre étude.

La méthode quantitative : est l'ensemble de procédures pour qualifier des phénomènes à l'étude, la plupart des chercheurs en sciences humaines utilisent la mesure, il en est ainsi quant à l'usage d'indices, de taux, de moyennes, ou plus généralement d'outils que fournit la statistique.¹

2. Les techniques utilisées : « les techniques ne sont que des outils mis à la disposition de la recherche et organisées par la méthode dans ce but ».²

- **L'observation indirecte** : on a utilisé la technique d'observation quand on a effectué la pré-enquête, pour collecter et recueillir des informations sur notre sujet de recherche et pour découvrir si le milieu est favorable à notre étude.

¹ Mauris Angers, op.cit. p1.

² Madeleine Grawitz, **méthodes des sciences sociales**, 11^{ème} édition, Dalloz, Paris, 2001, p352.

- **La documentation** : c'est l'ensemble des ouvrages et documents qu'on utilise dans le but de préparer notre sujet de recherche, et pour avoir suffisamment d'informations sur notre thème et aussi de formuler nos premières hypothèses.
- **Le questionnaire** : on a considéré le questionnaire comme un moyen de collecte des données auprès du groupe de personnes (échantillon représentatif).

Le questionnaire est la technique principale de notre étude elle a pour fonction de donner à notre enquête l'extension plus grande, et de vérifier par un aspect statistique à quel degré sont générale les informations et les hypothèses préalablement constituées.¹ Alors on a utilisé dans notre questionnaire trois types de questions :

- a. Questions ouvertes : qui donne à l'enquêté la liberté de répondre.
- b. Questions fermées : qui oblige l'enquêté à effectuer un certain choix parmi deux propositions (oui ou non).
- c. Questions à choix multiples : proposer plusieurs choix à l'enquêté.

7. La présentation de l'échantillon :

Après avoir choisi l'entreprise CEVITAL, et vu l'impossibilité de se renseigner auprès de toute la population qui est limitée à 170, on a opté pour un échantillon probabiliste, aléatoire simple qui a touché les trois catégories suivantes: cadres, agent de maîtrise, et agent d'exécution.

¹ Jean-François Dortier, le dictionnaire des sciences humaines, 2004, p28.

Les obstacles rencontrés pendant le travail de recherche :

- Le manque de compétence pour la réalisation de la recherche car c'est la première fois qu'on met notre savoir théorique sur le terrain.
- La difficulté d'avoir l'accès aux ouvrages.
- Le retard de récupération des questionnaires.
- La difficulté de déplacement sur terrain.

Partie
Théorique

Chapitre II

Les conditions de travail

Chapitre II : Les conditions de travail au sein de l'entreprise algérienne privée :

1. Historique des conditions de travail:

Les conditions de travail désigne d'une manière générale l'environnement dans lequel les employés vivent sur leurs lieu de travail, elles comportent la pénibilité et les risques du travail effectué ainsi que l'environnement de travail (bruit, chaleurs, exposition a des substances toxiques, les délais de production de vente d'un produit...)

Dans l'exercice d'une activité professionnelle donnée, les conditions de travail sont un ensemble de paramètres, qui influent sur la satisfaction trouvé quotidiennement a cette activité comme sur les formes, et les degrés de la fatigue et qui dans la durée induisent des conséquences qu'on peut qualifier de répercutions.¹

« La véritable action sur les conditions de travail a commencée a la fin des années 60 avec ELTON Mayo, selon lui l'efficacité de l'activité des salariés repose sur les considérations psychologiques et sociales, les recherches en ergonomie ont démontré l'importance de l'adaptation de poste aux besoins psychologiques de l'employé.

Pour ELTON Mayo la quantité et la qualité de travail réalisé dépendent de la capacité physique de l'environnement de travail »²

Entre le début de XX et le XXI siècle, l'évolution des conditions de travail semble s'être améliorées avec la disparition progressive des taches insalubres et l'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité (grâce à des grandes grèves et les mouvements de révoltes des ouvriers spécialisés).

¹ <http://www.amelio.fr/assures/droit> et démarches/par situation médical.

² CITEAU Jean-Pierre, **gestion des ressources humaines**, 2eme édition, Armand colin, Paris, 1997, p 157.

D'autre part, de profondes mutations de la structure de l'emploi en France ont elle même eu des répercussions sur l'organisation du travail, avec notamment la montée en puissance des services.

2. Les composants des conditions de travail :

- ✓ **L'ergonomie** : l'ergonomie est une étude multidisciplinaire du travail humain, travail pour remédier a l'inadaptation industrielle, limiter les atteintes a la santé physique ou mentale, réduire la fatigue professionnelle, l'ergonomie remonte au début de l'industrialisation, elle avait une vocation physiologique et médicale son objectif était de comprendre le bien entre les conditions de travail, les effets du travail sur les salariés, de dénoncer les effets du travail sur la santé et d'influence de la législation sociale, elle est développé a travers un courant appelé « humain factor » donc c'est l'ergonomie du composant humaine son objectif c'est d'adapter la machine a l'homme, de plus quelques médecins et psychologues posent a nouveau la question des conditions de travail, et leur impact sur la santé.

Pour faire un diagnostic des conditions de travail, des grilles d'analyse peuvent être élaborées et que se portent sur :

- **Les conditions d'ambiance physique de travail** : ce terme regroupe :
 1. Les conditions d'ambiance sonore : exposition au bruit ...
 2. Les conditions d'ambiance thermique : exposition au froid...
 3. Les conditions d'ambiance visuelles : niveau d'éclairément, et éblouissement du poste...
 4. Des conditions d'hygiène atmosphérique : qualité de l'image
 5. Des vibrations.¹

¹ Jean-Marie Peretti, **Gestion des ressources humaines**, 15eme édition, Paris, 2008 p206-207

- **La charge physique et mental** : sont les résultats de la fatigue physique et la fatigue mentale ressentie par les travailleurs, les efforts physiques requis dépendent de deux facteurs :
 - une posture au moins facile à maintenir, c'est la charge statique.
 - Les efforts des divers muscles, c'est la charge dynamique.¹
- **Les grilles d'analyse des conditions de travail** : le laboratoire d'économie et de la sociologie de travail (L-E-S-T) propose une grille de d'analyse qui comporte soixante-quinze critères regroupé en seize éléments :

1) Ambiance thermique.	9) Attention.
2) Bruit.	10) Minutie.
3) Eclairage.	11) Initiative.
4) Vibration.	12) Statut social.
5) Charge statique.	13) Communication.
6) Charge dynamique.	14) Coopération.
7) Contrainte de temps.	15) Identification du produit.
8) Complexité-vitesse.	16) Temps de travail. ²
- ✓ **L'organisation de travail** : « l'organisation est primordiale pour réussir à mettre en place de bonnes conditions de travail, a l'image des routiers (temps pour les déchargements de marchandises), pour la construction du savoir-faire, de la prudence dans le bâtiment (de jours montre que la stabilité des effectifs jouent positivement) »³
- ✓ **La sécurité** : « chaque année l'entreprise connaît de graves accidents de travail ce qui montre l'importance de la sécurité au sein de l'entreprise ainsi que la réglementation ».

¹ Jean Marie Peretti, op cit, p208.

² Ibid, p209.

³ <http://www.travail.gouv.fr/MG/pdf/questionnaire-conditions-de-travail, 1978.pdf>.

▪ **La réglementation :**

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

La théorie de ROBERT Karasek : qui a établi un modèle de stress montre cependant que le bien être au travail (psychologique) est l'ordre multidimensionnel avec le degrés d'autonomie accordé au salarié, le degrés d'exigences et le soutien des collègues, en effet il s'agit de remplacer au centre l'environnement entourant le salarié afin de bien prendre en compte les innovations organisationnels, ainsi l'intensification peut avoir différents effets selon que le salarié a les moyens de faire face à cette situation (matériel, personnel) ou non. ¹

- **Les conditions de travail :** pour Alain BRUNO « la population ayant besoin d'un revenu offre son travail, c'est-à-dire sa capacité à participer à l'activité productive. Les conditions de travail regroupent la pénibilité, les horaires, les types de travail effectués l'ensemble des éléments qui affectent le bien être et la santé des individus lors de leur participation à l'activité productive.

Ainsi l'enquête «condition de travail » effectuée par l'ISEE distingue parmi les conditions celles relevant de la pénibilité du travail telles les cadences, le bruit, le froid,... et celles relevant de la charge mentale telles les pressions exercées par la hiérarchie, les collaborateurs ou les clients »²

¹ <http://www-inrs.fr>, dossier INAS, introduction à prévention des risques professionnels.

² BRUNO Alain, **dictionnaire d'économie et des sciences sociales**, édition Ellips, Paris, 2005 p101.

- **Les conditions physiques de travail** : « les conditions physiques sont étroitement liées aux tâches effectuées à l'environnement (effort, posture pénible, exposition à divers nuisances, risque de blessure ou accident »¹

3. L'intérêt de l'amélioration des conditions de travail :

La survie de l'entreprise et sa bonne santé économique dépendent essentiellement de facteurs : son aptitude de bonne gestion, sa compétence dans son domaine d'activité et sa capacité à créer et entretenir un bon climat social ; il est inutile que l'entreprise soit compétente dans deux premiers cas ; si elle ne prend pas en considération le troisième cas ; l'entreprise doit offrir des conditions de travail acceptables au mieux attractives pour ses salariés.²

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

Partant du point de vue de ceux qu'il y a une convergence une amélioration des conditions de travail et l'efficacité du système productif, dans ce cas là pris en compte des conditions de travail par la direction de l'entreprise amène à une meilleure gestion de ressources humaines et cela permet d'éliminer les conflits sociaux, absentéisme, améliorer la qualité, réduction des rebuts et le volume de la production dépend beaucoup plus du rendement individuel de l'ouvrier, et ce dernier dépend de l'intérêt porté à son travail qui peut lui éviter des grosses pertes de produit.

Et l'amélioration des conditions de travail est devenue un élément de compétitivité industrielle et sachant bien que ACT pourrait avoir un effet

¹ Microsoft encarta 2009.

² Claude Piganiol, **technique et politique d'amélioration des conditions de travail, édition moderne**, paris, 1980, p.11.

bénéfique sur le conflit des travailleurs sans avoir un effet direct sur le rendement, les travailleurs soumis à des mauvaises conditions de travail vont le payer très chère aux entreprise en exigeant des salaires très élevés ou bien par des comportements couteux, il ya lieu a signaler que la réduction de la durée hebdomadaire du travail entraine un accroissement de la productivité et que la qualité du produit s'améliorer quand la durée du travail diminue, dans le cas ou l'entreprise ne peut pas améliorer les conditions de travail, les deux partis peuvent nouer une collaboration saine par un système de don partiel et de contre don, a chaque fois que l'employeur augmente le salaire des travailleurs, ses derniers offriront une production très élevée. ¹

Face aux problèmes sociaux posés par certaines catégories de salariés, l'élévation du temps d'activité féminine, et le malaise des cadres traduisent une transformation de la demande, l'enquête montre que les jeunes aspirent travailler pour avoir un temps pour vivre, ils souhaite une entreprise plus humaine, épanouissante et plus égalitaire, ils souhaitent être utiles pour la communauté, et l'entreprise ne doit pas avoir le rendement.

« La survie d'une entreprise et sa bonne santé économique, dépendent de trois facteurs : son aptitude a une bonne gestion, sa compétence dans son domaine d'activité (technique, commercial, financier) et sa capacité a créer et entretenir un bon climat social.

L'amélioration des conditions de travail permet de réaliser des économies. Les entreprises ont tout intérêt à prendre conscience que les mauvaises conditions de travail coutent toujours chers » ²

¹ Amadiou, Jean François, **organisation de travail** : coopération, conflit et marchandise, Vuibert, paris, 1993, p88.

² CLAUD Piganiol, **techniques et politiques d'amélioration des conditions de travail**, Edition E.S.F Paris, 1980, p4.

4. L'aménagement du temps de travail :

Pour remédier à la délinquance comportementale par exemple l'absentéisme pour divers raisons (rendez-vous chez le médecin, une rencontre avec le directeur de l'école...) et à l'insatisfaction des travailleurs les organisations mettent en place différentes formules permettant aux travailleurs de modeler leurs horaires en fonction de exigences de leurs vie personnelle. Donc trois types d'aménagement sont mis en place dans ce domaine.¹

- ✓ L'horaire flexible de travail.
- ✓ La semaine de travail comprimé.
- ✓ Le travail à la maison.

5. Les conditions générales de travail: On veut dire par les conditions générales de l'emploi : le temps de travail, le travail de nuit, les congés payés, les repos hebdomadaires, hygiène et la sécurité, la médecine de travail et les présentations en nature.²

- **La durée de travail :**

- a) **La durée légale :**

La durée légale du travail est trente-cinq heures par semaine, cette durée concerne les établissements industriels commerciaux qui contiennent plus de 20 salariés, et 39 heures par semaine pour les autres secteurs.

- b) **Les heures supplémentaires :**

Les heures supplémentaires, sont les heures de travail effectuées au de-là durée légale hebdomadaire, elles existent l'orsec elles tendent essentiellement

¹ L.DOLON, Shimon, vet all, **psychologie de travail et comportement organisationnel**, 2eme édition, Gaetan Marin éditeur itéeé, quebec, 2002, p287.

² DEBOIS, Landelle H M, **Dictionnaire de gestion**, édition Economica, Paris 1998, p 82.

à accroître la production, à réaliser des travaux urgents en cas de surcroît de travail.

Tous salariés sont bénéficiés sous forme monétaire de 25% pour chaque heure supplémentaire, ou sous forme de repos.

- **Le travail de nuit :**

En 1925 l'O.I.T définit le terme nuit comme une période d'au moins de 7heures consécutives qui à l'intervalle entre 11heures du soir et 5heures du matin et entre 10heures du soir et 4heures du matin lorsque le climat le justifié.

Généralement la période entre 22heures du soir et 5heures du matin est considérée comme un travail de nuit.

En 1981 le travail de nuit; le décret n°81-14 du 31 janvier fixant les modalités de calcul de l'indemnité de travail posté en Algérie.

- **Le repos hebdomadaires :**

Tous les pays on permet à chaque travailleur d'avoir un repos hebdomadaire qui peut être de deux jours ou d'un jour et demi ou d'un jour.

En cas des travaux urgent le repos hebdomadaire peut être suspendu. Peut être donnée par règlement.

- **Les congés :**

La santé physique c'est un motif qui justifie le droit au congé. La durée du congé peut être déterminée dans la période du 1^{er} mai au 31 octobre.

En Algérie, en 1997 la durée du travail, repos hebdomadaire et congé payé décret exécutif n°97-48 du 4 février fixant la liste des professions, branches et secteurs d'activité assujettis aux congés payés.

En 2005 la durée du travail, repos hebdomadaire et congé payé ; loi n°63-278 du 26 juillet 1963 fixant la liste des fêtes légales.

L'hygiène et la sécurité :

a) Mesures d'hygiène

Propreté des lieux de travail ; par exemple le nettoyage quotidien :

- Installation des vestiaires, lavabos, toilettes, ...
- Atmosphère des locaux (cubage d'air minimum), chauffage, aération,
- Boissons : mettre a la disposition du personnel d'eau potable et fraiche, interdiction d'introduire des boissons alcoolisées.
- Interdiction de fumer dans les locaux collectifs (comptine, salle de réunion...)

Mais il n'est pas interdit de fumer dans les locaux de travail occupés par une seule personne.

b) Mesures de la sécurité :

La loi du 31 décembre 1991 met en prévention de vendre, d'importer et de l'utilisation des machines non pourvues aux normes de sécurité, les salariés doivent mettre leur disposition du matériel de protection (casque, masque, lunettes, ...). Des informations et des instructions concernant la sécurité dans l'entreprise.

c) La médecine de travail :

La médecine de travail assure les services médicaux de travail pour faire les examens médicaux et des visites périodiques aux travailleurs, afin de rechercher s'ils sont aptes à plusieurs emplois ou à la reprise après le congé de maladie.

Ce service fait partie des organismes des préventions des risques et son rôle est de :

- Surveiller les conditions d'hygiène de travail et l'état des travailleurs.
- Améliorer les conditions de travail et la protection contre les nuisances.
- L'adaptation de salarié au poste de travail.
- La protection contre les produits dangereux.

6. Les acteurs qui interviennent pour l'amélioration des conditions de travail :

a) L'état :

L'état élabore des lois et des textes régulateurs relatifs au travail, l'hygiène et la sécurité pour la négociation des conditions de travail, afin de les améliorer, car l'état peut choisir via le code de travail de donner plus ou moins de droit ou pouvoir aux salariés, aux syndicaux, aux médecins de travail, au service d'hygiène...¹

b) Les syndicats :

« L'action des syndicalistes dans le domaine de l'organisation de travail consiste à améliorer l'hygiène et à supprimer les facteurs qui engendrent les coûts humains que l'entreprise ne supporte pas, c'est-à-dire, l'employeur doit remédier aux lacunes qui sont la source de dysfonctionnement et cette situation entraîne à l'entreprise des conséquences négatives et lourdes ». ²

¹ CLAUDE, Piganiol, op cit, 128.

²Ibid, p129-130.

c) Le patronat :

C'est un acteur majeur dans la prévention des risques professionnels, il doit prendre tous les dispositions nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs de l'établissement-y compris les travailleurs temporaires, car il est son intérêt d'éviter les accidents de travail, appelé pour réfléchir sur l'amélioration de la situation des travailleurs : « planifier la prévention en y intégrant dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants ». ¹

« Le patron vise à atteindre des objectifs essentiels liés à l'économie (production, rentabilité) et en même temps il cherche à maintenir du pouvoir dans l'entreprise ». ²

¹ Claude Piganiol, op cit, p131.

² Ibid, op cit, p142.

Chapitre III

Les accidents de travail

Chapitre III : les accidents de travail au sein de l'entreprise Algérienne privée:

1. Historique des accidents de travail

La gestion des risques professionnelles demeure profondément marquée par son histoire.

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

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

Les premiers citoyens qui bénéficient d'une protection sociale sont les militaires et les ouvriers, l'Allemagne est le précurseur de la sécurité sociale.

À la fin du 19^{ème} siècle, sont élaborées les premières lois sur la répartition des accidents du travail, puis sur les maladies professionnelles.

Au 20^{ème} siècle, on attribue l'assistance à l'aide sociale car au départ les hôpitaux n'avaient que la fonction d'assistance envers les pauvres. À partir des années 1940, la notion de protection devient une fonction de soin.

En France, la protection est née à la fin de la seconde guerre mondiale elle est basée sur des cotisations qui sont versées aux bénéficiaires sous forme de prestations et ceux qui bénéficiaient sont les personnes face à un risque social.

La loi de 09 Avril 1998, constitue une avancée sociale que chacun s'accorde encore à considérer comme très importante, elle crée une responsabilité sans faute, l'employeur étant présumé responsable des lenteurs, des frais et des très forts aléas d'un brosse sont ainsi épargnés à la victime, en contrepartie, l'employeur

échappe à toute action en réparation que pourrait exercer à son encontre la victime ou ayant-droit en application du droit commun de responsabilité ce principe ne connaît que quelques exceptions, notamment dans le cas de faute inexcusable intentionnelle de l'employeur, la loi institue donc un compromis qui permet une réparation rapide.

La loi du 30 octobre 1946 intègre les textes relatifs aux accidents de travail et aux maladies professionnelles dans la législation de la sécurité sociale.

Cette dernière se voyait chargée de la gestion et était ainsi substituée aux employeurs et à leur assurance privée dans la responsabilité.

Vis-à-vis des victimes moyennant le paiement des cotisations par les employeurs un lien a été d'autre part établi entre le taux de cette cotisation et le niveau du risque afférent à l'activité de l'entreprise, et donc entre la prévention et la réparation, la cotisation versée devenant un instrument de prévention.

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

¹ [http:// : www.csst.qc.ca/portail/fr/qui-somme-nous/historique.htm](http://www.csst.qc.ca/portail/fr/qui-somme-nous/historique.htm)

2. Les théories d'accidents de travail¹ :

A- La théorie de causation d'accident :

Selon Heinrich (1931) une blessure accidentelle résulte généralement d'une chaîne d'événement qui se produit dans un ordre fixe logique et invariable dans le temps.

Les événements sont liés de sorte que chaque événement dépend de celui qui le précède et est la cause de celui succède leur enchaînement 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 de l'environnement social.
- Les inaptitudes personnelles.
- Les actions ou conditions dangereuses.
- L'accident.
- La blessure.

b) Théorie d'accident de travail par action :

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

Elle considère en effet que bien que l'individu puisse être responsable de ses actes, on peut aborder le processus de décision individuel sans tenir compte des contraintes du système qui influence ses choix et l'oblige parfois à prendre des risques.

Son modèle s'élabore donc autour des risques présents dans l'environnement physico-technique de travail (mode opératoire, machine, installation physique produits

¹ JEAN-LUC Bernard et CLAUDE Lemoine, **traité de psychologie de travail et des organisations**, Dunod, Paris, 2003, p47.

manipulés,...etc.) de la conduite de l'individu dans une situation à risque et des systèmes de contrôle susceptible d'affecter le comportement de l'individu.

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

En effet la décision de l'opérateur peut être influencée par les risques liés à l'entérinement physico-technique de travail et pas certain nombre de facteurs de contrôle liés à l'entreprise elle-même (structure organisationnelle, système de contrôle, système de rémunération) au groupe de travail (normes de groupes concernant l'attitude vis-à-vis du risque, du port des équipements de protection ou la cadence de travail) ou à l'environnement externe de l'entreprise (lois, réglementation directives gouvernementales, système d'indemnisation des accidents, marché du travail).

3. Types d'accident de travail :

« Est considéré comme accident de travail, tout accident ayant entraîné une lésion corporelle imputable à une cause soudaine extérieure survenu dans le cadre de la relation de travail »¹

- ✓ **Accidents avec arrêt** : se sont des accidents ayant entraîné une interruption de travail d'au moins d'un jour en sus de la journée au cours de laquelle l'accident est survenu.
- ✓ **Accidents graves** : on entend par accident grave, un accident de travail ayant entraîné la fixation d'un taux d'incapacité permanente partielle (IPP) ou total (IPT).
- ✓ **Accidents mortels** : pour les accidents mortels, l'année de prise en compte est celle au cours de laquelle le caractère professionnel de décès est reconnu.

¹ Amour Amar, **droit du travail et droit social, guide pratique**, édition Elmarifa, ALGER, 2002, p.150.

- ✓ **Accident de trajet** : les accidents de travail considérés comme accidents de trajet sont ceux qui ont lieu :
- sur le chemin entre le lieu de travail et le lieu d'habitation du salarié.
 - sur le chemin entre le lieu de travail et le lieu de restauration.
 - sur le chemin entre le lieu de travail et un point de rendez-vous familial.

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

- a) **La victime** : désigne la personne touchée par le phénomène d'accidents, sur le lieu et le temps de travail d'une manière inattendue doit au plus tard, dans 24heurs (sauf impossibilité absolue en cas de force majeure) informer au faire informer son employeur de la survenue de l'accident.
- b) **L'employeur** : l'employeur à des droits en matière de déclaration d'accident du travail, il a aussi un pouvoir de constatation, organisme de la sécurité sociale.
- c) **Les organisations de la sécurité sociales** : sont chargés de la gestion de la branche de l'assurance des accidents de travail et des maladies professionnelles.

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

Les organisations de la base quant à eux sont chargées de la gestion quotidienne des déclarations d'accidents et des maladies professionnelles.

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

d) Le médecin : consulté par les victimes n' pas conte a lui a se prononcer sur la matérialité de l'accident dont il n'a pas, sauf exception, été le témoin, il doit utiliser les volets de soins documents remplis par l'employeur chaque fois que ceux-ci lui sont présentes par la victime.

e) Organisation syndicale et de défense des victimes :

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

En qualité de défenseurs des intérêts individuels et collectifs des salariés leur intervention peut aussi prendre une autre forme de prévention des accidents et des risques, conseil a la victime, relation avec les organisations de la sécurité sociale.¹

5. Les facteurs des accidents de travail :

On trouve des facteurs effectifs comme les conditions émotionnelles qui contiennent l'attitude défectueuse, impulsivité, crainte, nervosité qui sont considérés comme causes d'accidents, il ya également le manque de fonctions des nouveaux salariés, leur manque d'aptitudes pour exercer une telle fonction , l'absence de règlements de sécurité comme l'obligation du port des lunettes, chaussures, de casque et de vêtements protecteurs et sans oublier l'indifférence de certains contremaitres a l'égare de la prétention des accidents et l'absence d'un responsable de sécurité au sien de l'entreprise.²

a) Les facteurs humains :

« les qualités personnelles du travailleur influencent largement sa prédisposition aux accidents, les accidents de travail en Algérie touchent en majeure partie les

¹ Bruno Anselem, **les risques professionnels**, Nathan, paris, 1994, p136

² COTE Marcel, **la gestion des ressources humaines**, édition Guérin, CANADA1975, p160.

hommes avec plus de 90% des cas enregistrés en moyenne de la période (1992-2007) »¹. cette situation résulte de la nature des travaux occupés par les hommes qui sont généralement plus risqués et dangereux que ceux occupés par les femmes d'autre part, ou les hommes accaparent plus de 84% en moyenne du marché du travail comme l'indique l'ONS, par ailleurs. La proportion des accidents ayant touché les femmes a enregistré une hausse continue durant la période, passant de 3.85% en 1992 à 10% en 2007, en raison de l'insertion progressive de la femme dans le marché de travail.

Les accidents de travail sont plus fréquents chez la tranche d'âge allant de 29ans à 30ans avec 20% en moyenne des accidents de travail déclarés. «<la catégorie des travailleurs de 29a 34ans regroupe généralement les travailleurs ayant acquis une courte expérience les rendent moins prudents et négligents>>² ce qui occasionne la fréquence élevée des accidents.

Cette dernière est stimulée aussi par la concentration élevée de cette tranche d'âge ainsi en 2007, selon l'ONU, cette catégorie représente près de 30%.en moyen de la population active occupée. « En dehors de la tranche d'âge (29-34ans) les accidents sont relativement faible surtout chez les travailleurs de moins de 20ans qui regroupe généralement les apprentis et manœuvres qui exécutent les tâches les moins risquées et ne représentent pas une masse importante des travailleurs. »³

Les accidents de travail enregistrés par les victimes dépassant les 34ans sont moins fréquents. Les accidents enregistrés par cette catégorie de travailleurs sont causés par des raisons différentes que celle ayant causés les accidents des travailleurs âgés entre 29et34ans. Ainsi, les accidents des travailleurs âgés de

¹ CNAS **statistique nationales des accidents de travail et maladie professionnelle**, 1992-2007, Alger

² LE BIT :**la prévention des accidents de travail, manuel d'éducation ouvrière**, édition BIT, Genève 1984 p34.

³-KHOKHA Azri et PR KAID Tlilane, le 2ème colloque internationale d'économie de la santé : **santé et sécurité au travail, développement et mondialisation**, université de Bejaia, 6-7 juin, 2009, p 11

34a60ans sont généralement a la démentions de l'égalité mentale (BATHE1976) la nécessité d'un plus long apprentissage face a la nouvelle situation (FROGATT 1962). La baisse des capacités neuropsychologique est fonctionnelle du fait de la perte progressive des cellules cérébrales (WISNER1979) .le vieillissement et la dégradation des capacités de travail (TRINQUET1996).

D'autres parts, la réparation de la CNAS des accidents de travail selon l'expérience des travailleurs montre une fréquence élevée des accidents de travailleurs ayants acquis une expérience comprise entre 06et16ans. Soit plus de 50%des cas enregistrés

Cette tranche d'expérience coïncide avec la tranche d'âge la plus touchés par les accidents de travail (de29ans a 43ans).

Quant aux travailleurs a expériences moins de 6ans, il n'occasionnent qu'une part minime d'accidents ce qui peut être expliquer par le fait que les nouveaux recrutés maitrisent moins les taches de leurs postes de travail ce qui les rendent plus prudents, contrairement aux travailleurs ayant accumulés une expérience relativement longue. Ces derniers travailleurs a expérience élevée, plus ils maitrisent le travail, plus ils négligent certains et conditions de sécurité.¹

Les travailleurs a expérience dépassent les 16ans maitrisent mieux leur travail et les risques qui lui sont liés grâce a l'expérience et le sens de la responsabilité qu'ils développent avec l'âge le profil de qualification professionnelle des travailleurs influence largement sur la fréquence des accidents. Selon les statistiques nationales des accidents de travail et des maladies professionnelles de la CNAS (1992-2007) près de 30%on moyenne des accidents ont été enregistrés chez la catégorie d'ouvriers spécialisés(OS).ce qui nous permet de constater que les ouvriers exerçant un travail manuel ou sur des machines (outils spéciaux) sont les plus exposés aux risques professionnelle.

¹ MANGEL L et VASSEUR D, **risque industriels**, édition, Lavoisier, paris, 2006, p156.

Les formations professionnelles des institues et des centres de formations professionnelles en Algérie ne prévoient pas de programmes de formation sur l'hygiène et la sécurité au travail. Le défaut de formation augmente les risques menaçant ces travailleurs moins prudents et parfois irresponsables, ce qui explique le fait que dans plusieurs cas, les travailleurs ne portent pas les moyens de productions individuelles dans des taches très risquées pour des raisons de confort. Ce qui montre la relation de cause a effet entre le profile de qualification professionnelle et la fréquence accidentelle se rapportant de formation professionnelle.

b) Les facteurs organisationnels :

Les accidents de travail en Algérie ont évolué avec l'évolution de conjoncture économique du pays, cette évolution a été liée au développement de certaines branches d'activité risquée à l'organisation interne du travail. Ces branches sont essentiellement le bâtiment, métallurgie, interprofessionnelle et travaux public qui partagent prêt de 70%des accidents de travail enregistrés.

Les principaux facteurs contribuant à la concentration des accidents dans ces secteurs d'activité.

L'essor de l'économie algérienne à partir de2000 a entraîné une augmentation du nombre des travailleurs dans les branches à risque. En effet, le marché du bâtiment, métallurgie et travaux publics ont vu leur extension grâce aux grands projets de construction notamment que 75% du budget du plan de soutien à la relance économique.

Le secteur du bâtiment et travaux publics capté près de 20% de la population active occupée et contribue en moyenne avec près 20% du produit intérieur brut (BIP).

L'absence d'une politique de prévention dans la majorité des entreprises du secteur BTP. En effet, en 2005, 65% des travailleurs ne disposent d'aucun moyen de production individuelle.

L'insuffisance en matière de maintenance et vérification des équipements de chantier selon (l'OPREBTPH en 2005, 35% des échelles doubles ne répondent pas aux critères de sécurité)

A la différence des autres branches, la branche du bâtiment et travaux publics est caractérisée par :

- la multiplicité des intervenants (la Co-activité)
- l'existence de plusieurs spécialités sur le même site

c) Les facteurs techniques :

Plusieurs éléments techniques la fréquence accidentelle en Algérie selon les données de CNAS le principale facteur technique a l'organisation des accidents de travail et chutes de hauteurs qui occasionnent plus de 20% en moyenne des accidents avec interruption de travail.¹

6. La culture de prévention

La prévention peut se faire par l'ensemble des mesures prises pour préserver une situation donnée (sanitaire, sociale, économique, environnementale,) d'une dégradation, d'un accident ou d'une catastrophe, la prévention repose sur l'évitement des perturbations négatives ou sur la réduction de leur probabilité. C'est l'aspect prévention proprement dit, auquel s'ajoute ensuite des mesure de protection². Il est nécessaire de mettre en œuvre une culture de prévention car

¹-CNAS statistiques nationale des accidents de travail et maladies professionnelles, 1992-2007.ALGER

² <http://www.futura-science.com/fr/définition>.

c'est le meilleur moyen pour assurer une grande attention à la prévention des risques.

La nature de la culture préventive dépend des caractéristiques et des attitudes qui accordent une priorité à la préservation du capital humain d'abord et les installations ensuite.¹

a) Les caractéristiques d'une culture de prévention : les caractéristiques d'une culture de prévention peuvent être définies comme suit :

- ✓ Conscience des travailleurs de l'importance et des impacts de la prévention des risques industriels sur les objectifs économiques et la crédibilité de l'entreprise.
- ✓ Connaissance professionnelles conférées par des formations théoriques et pratiques engendrant une calcification et un savoir faire des travailleurs, et par voie de conséquence, une qualité de l'emploi.
- ✓ Engagement et adhésion des travailleurs aux objectifs de prévention des risques industriels.
- ✓ Motivation par objectif et système de récompenses et de sanctions.
- ✓ Supervision et pratiques d'audit, d'examen, de suivi et de maîtrise.
- ✓ Responsabilité par description formelle des tâches.²

b) Les principes généraux de la prévention :

- **Eviter les risques :**

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

¹ LARBI Mustapha, **Techniques de management de la sécurité industrielle**, édition El-Amel, 2010, p 19.

² LARBI Mustapha, op.cit, p 20.

Ainsi supprimer une machine bruyante, éliminer les prises électriques défectueuse, supprimer des produits dangereux, placer des garde-corps pour supprimer les risques de chute de hauteur sont autant de réalisations respectant ce premier principe.¹

- **Evaluer les risques qui ne peuvent être évités :**

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

- **Combattre les risques a la source :**

C'est un principe important, surtout en présence de risques graves.

La suppression ou, du moins l'atténuation du risques a 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.

- **Adapter le travail a l'homme :**

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

¹ Berther Michel et Grautier Marie, **l'exposition aux risques professionnels**, édition Anact, Paris, p64.

- **Tenir compte de l'évolution de la technique :**

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

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

- **Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux :**

Un principe très important, souvent mise en place dans nombreux domaines, comme l'emploi de produits chimiques dangereux, de machines et d'équipements de travail présentant les dangers pour les salariés. Les nombreuses mesures pour la suppression des différents risques.¹

- **Planifier la prévention :**

Intégrer dans un ensemble cohérent la technique, l'organisation du travail, les relations sociales et l'environnement, en cas d'intervention de plusieurs entreprises sur un même lieu, organiser la prévention en commun.

c) Les valeurs essentielles de la prévention :

1) La personne :

Le chef d'entreprise, l'encadrement et les salariés sont impliqués dans la démarche de prévention des risques professionnels. Les méthodes de

¹ Margossion Nichan, **guide pratique des risques professionnels**, édition Dunod, Paris, 2003, p47.

management utilisées sont compatibles avec une éthique du changement qui respecte la personne.

2) La transparence :

- La clarté de l'objectif visé (affichage de l'objectif d'amélioration de la santé, de la sécurité et des conditions de travail).
- L'engagement et l'exemplarité du chef d'entreprise et de l'encadrement dans la démarche de prévention et dans sa mise en œuvre (engagement personnel et mise à disposition des moyens nécessaires).
- La prise en compte de la réalité des situations de travail.
- La communication sur la santé et la sécurité au travail.

L'adhésion du personnel est une condition chef dans la mise en place d'une politique de prévention des risques.

3) Le dialogue social :

Cela signifie, implique les salariés et les instances représentatives du personnel dans la mise en œuvre de la politique de prévention des risques.

Partie
pratique

Chapitre IV

*Présentation de l'entreprise,
Analyse et interprétation des
résultats*

Présentation de l'entreprise :

1. Historique de CEVITAL :

CEVITAL est une entreprise privée spécialisée dans la production agro-alimentaire, créé en 1998, sous classification juridique d'une société par action (SPA) dont les principaux actionnaires sont Monsieur ISSAD REBRAB et fils avec un capital social de 970 000 000 00 DA. Ce dernier a subi plusieurs extensions en 2000, il passe de 1200 000 000 DA, en 2001 il s'élève à 3 900 000 000 DA, en 2004 par contre il a été évalué à 2 100 000 000 DA et aujourd'hui, il atteint le 68 760 000 000 DA.

Elle a créé 3494 emplois sur 9 ans (1999-2008), soit en moyenne 388 emplois par an, sans compter plusieurs dizaines de milliers d'emplois indirects que génère l'activité de cette entreprise. Elle a plusieurs centaines de sous-traitants, et elle loue chaque jour près de 100 à 200 semis - Remorques.

Elle est implantée au nouveau quai du port de BEJAIA à 3 KM du sud-ouest de cette ville, approximativement de la route nationale 26 soit 280 KM d'Alger, ce qui fait que cet emplacement géographique lui est bénéfique car elle se trouve approximativement de l'aéroport, du port, et de la zone industrielle d'AKBOU.

Cet emplacement lui permet aussi de posséder un quai privé, la prédisposant à l'accostage de cargo de 40 000 à 60 000 tonnes.

2. Activités et parts de marché.

A son lancement en 1998, le complexe CEVITAL s'est spécialisé et concentré sur la production des huiles végétales, depuis, le complexe agro-alimentaire a élargi ses activités, en effet il produit :

Huiles végétales : Avec une capacité de production de 570 000 tonnes / an, occupe une part du marché national de 70%, permettant à l'Algérie de passer du stade d'importateur à celui d'exportateur (elle exporte vers Maghreb et le Moyen Orient, en projet pour l'Europe). Elle fabrique actuellement huit catégories d'huile.

Margarinerie et Graisses végétales : Elle a une capacité de production de 180.000 Tonnes/an, occupe une part de marché national de 30% et elle exporte vers l'Europe, le Maghreb et le Moyen Orient...

Sucre blanc : Entrée en production 1^{er} semestre 2009, une capacité de production de 650 000 tonnes/an avec extension à 1 800 000 tonnes/an. Part du marché national de 85%, et pour ce qui concerne les exportations ,350 000 tonnes/an sera exporté en 2009 et 900 000 tonnes/an dès 2010.

Sucre liquide : elle a une capacité de production de 219 000 Tonnes/an matière sèche et de 326 856 Tonnes/an Sucre liquide, exportation de 25 000Tonnes/an en prospection.

Boissons : dont on distingue :

-*Eau minérale :* Lancement de la gamme d'eau minérale « Lalla khedidja » et de boissons gazeuses avec une capacité de production de 3 000 000 bouteilles par jour.

-*Jus de fruits :* Réhabilitation de l'unité de production de jus de fruits « EL KSEUR » et le Sodas.

CEVITAL dispose de plusieurs projets sur le site Bejaia, dont trois projets ont en cours de réalisation :

1-Extension raffinerie de sucre : 1 000 0 00 T/An : entrée en production partielle Avril 2009, totale en Juin 2009.

2-Une unité de cogénération 50 MW - Production prévue en Juillet 2009.

3-Projet Corps gras EL KSEUR (fabrication graisses spéciales, pâte chocolatée et fromages Analog).Et deux projets en cours de maturation :

- Une unité de trituration et d'extraction pour les graines oléagineuses capacité 3,3 millions par an.

- Une unité d'aliments de bétail d'une capacité de **750 000 tonnes/an**.

3. L'organisation de CEVITAL :

CEVITAL fonctionne selon une structure fonctionnelle et décentralisée tout en bénéficiant des avantages de cette combinaison qui met en avant les principes de commandement, (la verticalité de la circulation de toutes informations et données) et offre plus de spécialisation et de fluidité.

4. Organigramme de fonctionnement de CEVITAL :

CEVITAL est organisé selon un organigramme configuré préalablement par son direction générale afin de satisfaire aux exigences et aux objectifs tracés antérieurement. D'après l'organigramme (page49) on distingue :

-La direction générale : Elle est sous la tutelle d'un directeur général ,d'un directeur adjoint, d'un secrétariat chargé de s'assurer du bien être son personnel, ainsi que de leurs efforts et de leurs sérieux, sa mission est de combiner entre les différentes directions, de motiver le personnel, gérer, contrôler et décider.

-Direction projet : C'est l'organe qui contrôle, vérifie et assure la réalisation des nouveaux projets. Elle dépend de la direction générale adjoint.

-Direction des ressources humaines : Cette direction gère un potentiel humain important constitué de différentes catégories socioprofessionnelles et de qualifications multiples. Sa finalité est de faire des études, des recherches pour planifier, coordonner, diriger et contrôler les activités de chaque niveau de personnel, qui compose le complexe et qui permet son fonctionnement.

-Pole sucre : Il est composé de la direction de sucre solide et de la direction de sucre liquide, il s'assure la mise en œuvre et le pilotage du processus technique de raffinage du sucre.

-Pole corps gras : Il est composé de trois sous directions : la direction raffinage d'huile, la direction margarinerie, et la direction conditionnement d'huile. Ce pole s'occupe du stockage puis du raffinage de l'huile brute, et se charge de la mise en œuvre du processus de production, en effet il veille au respect des paramètres de production de la margarine, de la fabrication des emballages et de

la mise en bouteille de l'huile raffinée. Il fonctionne en continue (24/24) en trois équipes (3x8h).

-Direction logistique : Elle comprend toutes les activités liées à la circulation et à l'acheminement des produits dans les meilleures conditions en matière de qualité, coût et distribution. Elle concerne toutes les opérations nécessaires à la mise à disposition des produits sur les lieux de vente, depuis leur stade de fabrication jusqu'à leurs stades de commercialisation. Elle a pour objet l'étude des moyens et des conditions d'exploitation des éléments relatifs aux flux d'entrée et de sortie.

-Direction commerciale : Elle gère toutes les relations avec l'environnement de l'entreprise, et elle assure la commercialisation des produits finis et le suivi des clients qui sont répartis principalement à travers le territoire national et quelques pays étrangers. Pour ce faire, la direction est répartie en deux services, service vente et service exportation.

-Direction approvisionnement : Sa fonction principale est d'établir un lien entre l'environnement interne et externe afin de rechercher les sources d'approvisionnement. Son travail consiste à la réception des commandes et au suivi quotidien des états du stock de façon à éviter leur rupture. Cette direction étudie la prospection des marches d'approvisionnement et établit également des états comparatifs en tenant compte de plusieurs paramètres tels que : la qualité, les prix, délais. Elle est subdivisée en deux directions, la direction transit et la direction achat.

-Direction finances et comptabilité : Elle collecte, traite et interprète les informations relatives aux faits matériels, juridiques et économiques ayant une incidence patrimoniale pour l'entreprise. Elle a pour mission de mesurer le résultat global obtenu par l'entreprise pour décrire sa situation patrimoniale à l'instant final de l'exercice.

-Direction marketing : CEVITAL a mis en place tous les moyens nécessaires pour pénétrer et assurer un bon positionnement sur le marché. La direction

Chapitre IV Présentation de l'entreprise, Analyse et interprétation des résultats marketing a pour objectif de satisfaire les besoins du marché, le choix de canaux et la politique de distribution et de communication, la promotion de produits, et répondre aux exigences de la clientèle.

-Direction énergie : Elle occupe le service maintenance mécanique, service maintenance électrique, ainsi que service méthode.

- Direction QHSE :

Qualité, Hygiène, Sécurité et Environnement. Cette direction subdivisée en trois départements.

Département management de la qualité : Charger de système documentaire, audit et amélioration et coordinateur qualité HACCP.

Département contrôle qualité : CEVITAL donne une grande importance au contrôle de qualité de ses produits, pour cela elle dispose de 4 laboratoires pour chacune des unités de production et d'un pilote dédié à l'innovation et à la R & D. Les laboratoires de contrôle de qualité travaillent d'ailleurs en parfaite collaboration avec la direction de la production.

Département H.S.E : c'est un département dont la fonction principale est de veiller à la sécurité de l'environnement de telle sorte d'éviter la pollution.

Figure : l'organigramme de la direction QHSE

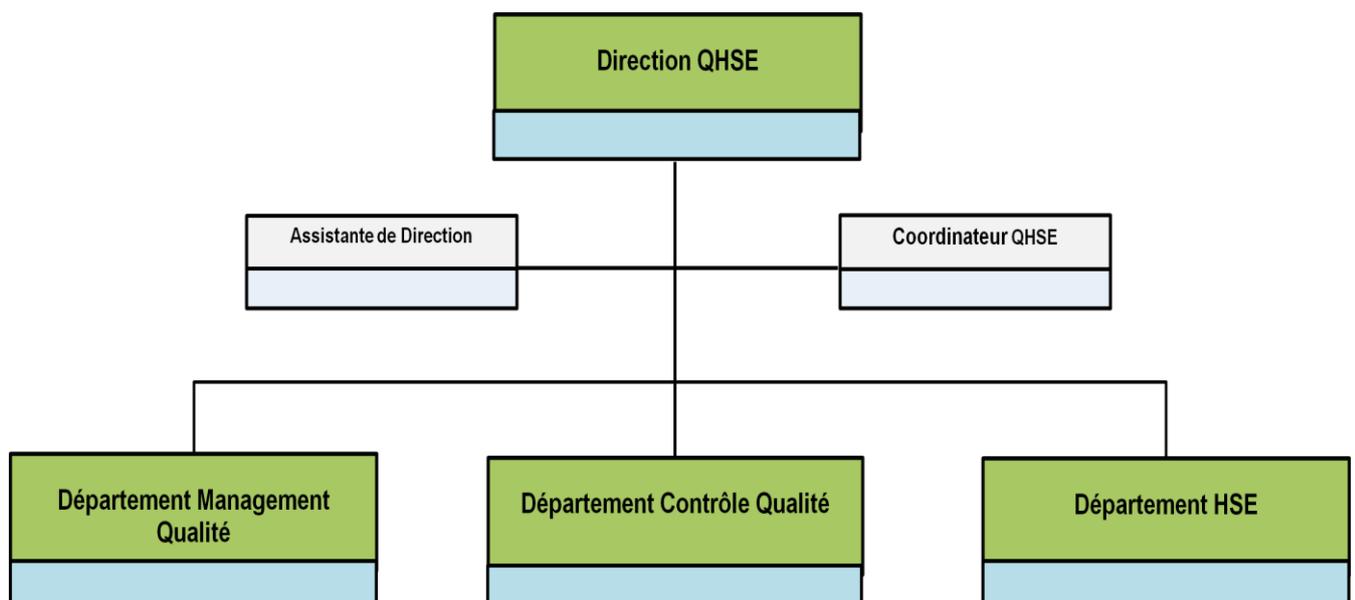
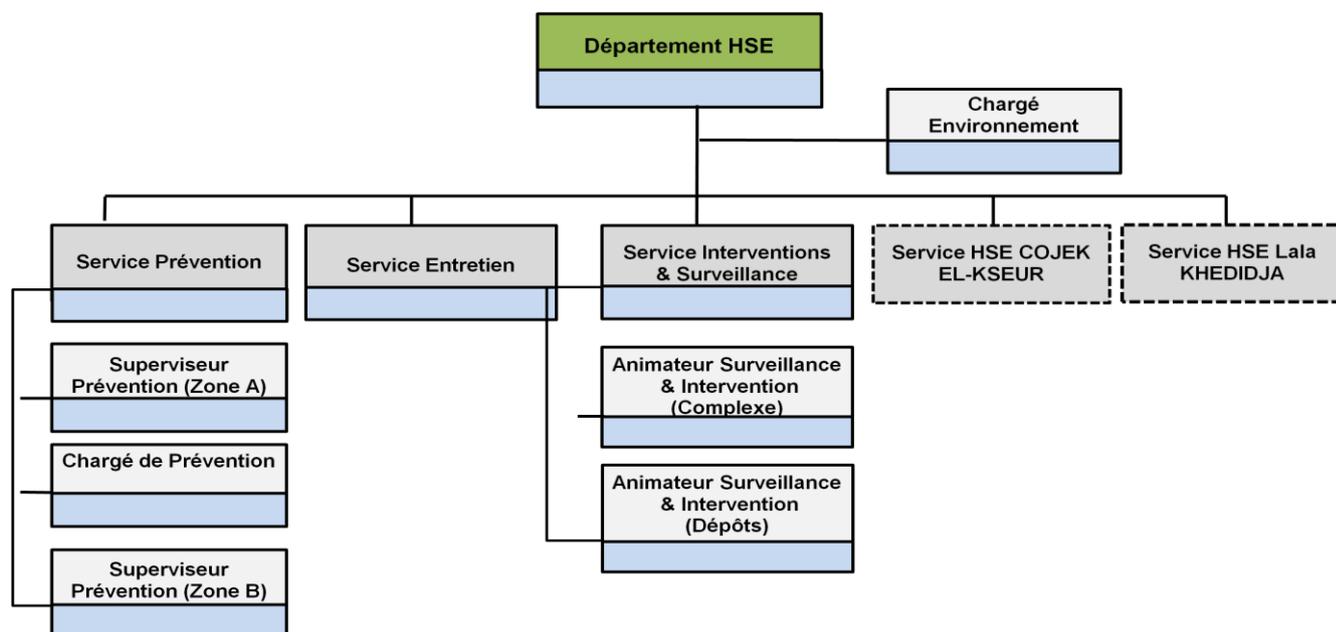


Figure : l'organigramme du département HSE



Les relations avec l'extérieur :

CEVITAL est parmi l'une des rares entreprises algériennes qui assurent un certain pourcentage de son chiffre d'affaire en devise. Il a comme objectif de couvrir l'ensemble des besoins nationaux et d'exporter à l'étranger.

Après avoir assumé son premier objectif, celui de satisfaire les besoins nationaux en huiles raffinées et ainsi alléger les caisses de l'Etat en faisant disparaître de la sphère économique l'importation des huiles, elle a réussi à exporter et à faire passer ainsi notre pays d'importateur à celui d'exportateur d'huiles. Elle exporte vers trois pays qui sont :

a) La Tunisie :

Considérée comme le premier pays, depuis 2000, auquel le complexe a exporté de l'huile raffinée 100% tournesol sous la marque "Fleuris" d'une cadence de 150 tonnes/jour.

Et depuis Avril 2002, CEVITAL a réussi à positionner sur le même marché grâce à sa marque "Fridor".

b) L'Espagne :

Le complexe lui exporte les déchets des résidus de soap qui seront utilisés dans la production du savon. En 2000, les exportations étaient de 4000 tonnes, en 2001 de 4500 tonnes, en 2002 de 5250 tonnes et en 2003 de 5500 tonnes.

c) La Libye :

CEVITAL a exporté vers ce pays deux fois : la première opération réalisée en Décembre 2002 est portée sur 12 tonnes de margarine et 1,3 tonne de beurre. La deuxième opération est portée sur 42 tonnes de margarine. Dans les deux opérations, CEVITAL a exporté deux marques en "Fleurial" et "Matina".

Et pour accéder au marché européen, elle doit d'abord répondre aux certains exigences (exigences des clients et réglementaires), c'est pour cela elle se trouve dans une situation d'obligation à mettre en place un système de management efficace, qui sera développer juste après.

• Missions et objectifs :

En général le but de CEVITAL est de développer sa production dans l'ordre de la quantité, la qualité et la sécurité en ce qui concerne les huiles, le sucre et la margarine dans le but de satisfaire la clientèle ou encore tous simplement gagner sa fidélité. On peut énumérer les objectifs de CEVITAL comme suit :

- Extension de ses produits sur tout le territoire national ;
- Importation des graines oléagineuse pour l'extraction directe des huiles brutes ;
- L'optimisation de ses offres d'emploi sur le marché algérien du travail ;
- Encouragement des agriculteurs par des aides financières pour la production locale de graines oléagineuses ;

Chapitre IV Présentation de l'entreprise, Analyse et interprétation des résultats

- Utiliser plus de technologie en suivant les innovations électronique et technologique pour augmenter le volume de sa production ;
- Elargir le marché étranger, par le développement de ses capacités de production des articles exportable.

Partie 1 : les caractéristique de la population d'étude.

Tableau n°1 : la répartition des enquêtés selon le sexe :

Sexe	Fréquence	%
Masculin	42	82,4%
Féminin	9	17,6%
Total	51	100%

Après l'analyse des données, on constate que le nombre des enquêtés du sexe masculin avec un pourcentage de 82% et supérieur par rapport a ce lui du sexe féminin avec seulement un pourcentage de 17,6%.

Tableau n°2 : la répartition des enquêtés selon l'âge :

Age	Fréquence	%
[20-30]	4	7,8%
[31-40]	18	35,3%
[41-50]	25	49,0%
[51ans et plus[4	7,8%
Total	51	100%

Ce tableau nous montre que la catégorie d'âge dominante est celle des 41-50ans avec un pourcentage de 49% suivit de 35,3% pour la catégorie des 31-40ans, alors qu'on trouve la catégorie des 20-30ans ainsi que celle des 51ans et plus avec le même pourcentage qui est 7,8%.

Tableau n°3 : la répartition des enquêtés selon le niveau d'instruction :

Niveau d'instruction	Fréquence	%
Sans niveau	3	5,9%
Primaire	3	5,9%
Moyen	2	3,9%
Secondaire	26	51,0%
Universitaire	17	33,3%
Total	51	100%

D'après la lecture de ce tableau on observe que la majorité des enquêtés ont un niveau secondaire, avec un pourcentage de 51,0%, en suite arrive le niveau supérieur avec un pourcentage de 33,3% suivie de la catégorie des enquêtés qui ont un niveau primaire et ce qui n'ont aucun niveau avec un pourcentage de 5,9%, arrive en dernier ceux qui niveau moyen avec un pourcentage de 3,9%.

Tableau n°4 : La répartition des enquêtés selon la catégorie professionnelle dans l'entreprise :

Statut dans l'entreprise	Fréquence	%
Cadre	9	17.6 %
Agent de maîtrise	11	21.6 %
Agent d'exécution	31	60.8 %
Total	51	100 %

Le tableau ci-dessus démontre que 60.8% de la catégorie socioprofessionnelle sont des agents d'exécution avec un effectif de 31 enquêté, suivi d'agents de maîtrise avec un pourcentage de 21.6 % qui représente un effectif de 11 personnes, quant au cadre avec un pourcentage de 17.6% qui représente 9 personnes.

Tableau n°5 : La répartition des enquêtés selon la situation civil :

Situation civil	fréquence	%
Célibataire	12	23.5 %
Marié	39	76.5 %
Divorcé	00	0.00 %
Veuf (Ve)	00	0.00 %
Total	51	100 %

Nous constatons que le pourcentage le plus élevé est celui des mariés avec un taux de 76.5%, suivi par la catégorie des célibataires avec un taux moins élevé de 23.5%, par contre les deux catégories divorcé et veufs sont inexistantes dans notre échantillon.

Tableau n°6 : La répartition des enquêtés selon le lieu d'habitation :

Lieu d'habitation	Fréquence	%
Proche du lieu de votre travail	43	84,3%
Loin du lieu de votre travail	8	15,17%
Total	51	100%

D'après ce tableau on voit que la catégorie des enquêtés qui habitent proche du lieu de leur travail est plus dominante avec un pourcentage de 84,3%, contrairement à la catégorie d'enquêtés qui habite loin de leur lieu de travail avec un faible pourcentage qui est de 15,17%.

Partie 2 : l'environnement de travail au sein de l'entreprise.

Tableau n°7 : la répartition des enquêtés selon l'âge la sensation éprouvée pendant l'exécution du travail :

La sensation éprouvée L'âge	Fatigue		Insécurité		Le stress		Autres		Total	
	F	%	F	%	F	%	effectifs	%	effectifs	%
[20-30 ans [3	60	1	20	0	0.0	1	20	5	100
[31-40 ans [13	46.43	5	17.85	10	35.71	0	0.0	28	100
[41-50 ans [16	44.45	4	11.12	15	41.66	1	2.77	36	100
[50ans et plus [3	60	1	20	1	0.0	0	20	5	100
Total	35	47.30	11	14.86	26	35.14	2	2.70	* 74	100

*Il ya certains enquêtés qui on choisi plus d'une repenses

D'après ce tableau, nous constatons que la majorité de nos enquêtés ressentent de la fatigue avec 47.30% contre 2.7% pour autres (maux de tête douleurs musculaire, nausées, etc.) dans la catégorie de ceux qui sont âgés de 20-30ans ainsi que celle des 50ans et plus, les enquêtés ressentent de la fatigue avec un pourcentage de 60% suivi par 20% pour ceux qui ressentent l'insécurité et autres(maux de tête, douleur musculaire et nausées) puis la catégorie des enquêtés âgés de 31-40ans qui ressentent de la fatigue avec un pourcentage de 46.43%, 35.71%pour le stress et 17.85% pour l'insécurité, et en fin les enquêtés qui sont âgés de 41-50ans ressentent de la fatigue avec un pourcentage de 44.45%, suivi par 41.66% pour le stress, 11.12% pour l'insécurité.

Nous remarquons d'après le tableau, que la majorité de nos enquêtés dans l'entreprise CEVITAL affirment qu'ils ressentent de la fatigue. Bien que les conditions dans cette entreprise soient favorables, mais ce la n'empêche pas ces travailleurs de ressentir la fatigue et le stress a chaque fin de journée.

Ce pendant les travailleurs de cette usine effectuent des tâches qui sont pénibles aux quotidien et leur travail demande un effort physique considérable, et ses travailleurs estiment que la dureté du cadre de travail ainsi que l'accumulation des taches à accomplir fonts qu'il ya une fatigue permanente.

Les effets de la fatigue varient d'une personne à l'autre, certains sont plus tolérants à la fatigue que d'autres. De plus, il est reconnu que ces effets augmentent avec l'âge. D'autre part, dès qu'une personne travaille plus de 48 heures par semaine, il y a augmentation du risque sur son bien être et sa capacité de concentration.

Tableau n° 8 : la répartition des enquêtés selon le sexe et le degré de satisfaction :

Degré de satisfaction \ Sexe	très satisfait		Satisfait		Peut satisfait		pas satisfait		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Masculin	2	4.76	27	64.29	10	23.8	3	7.15	42	100
Féminin	0	0.0	9	100	0	0.0	0	0.0	9	100
Total	2	3.93	36	70.58	10	19.6	3	5.88	51	100

D'après le tableau ci-dessus, nous constatons que la majorité des enquêtés sont satisfait avec un pourcentage de 70.58% contre 3.93% pour les enquêtés qui sont très satisfait, la catégorie du sexe masculin et satisfaite avec un pourcentage de 64.29%, suivi par 23.8% d'entre eux qui sont peut satisfait, 7.15% qui ne sont pas satisfait en fin 4.76% d'entre eux sont très satisfait. En ce qui concerne la catégorie du sexe féminin elles sont satisfaites, avec un pourcentage de 100%.

D'après le tableau on peu dire que la catégorie du sexe masculin, est la plus dominante dans les usines la ou il ya beaucoup plus de risque, et ou l'environnement de travail est plus dure. Cependant une grande majorité de nos enquêtés affirment qu'ils sont satisfait des conditions de travail que leurs offres leurs entreprise CEVITAL, même si ce la reste insuffisant pour qu'il soit très satisfait.

Chapitre IV Présentation de l'entreprise, Analyse et interprétation des résultats

Les femmes quant à elles, sont toutes satisfaites puisque leur lieu de travail se situe beaucoup plus dans les bureaux, et donc il est plus avantageux. Ce la se traduirait par des exigences moins fortes et donc en général une satisfaction professionnelle plus élevée.

Tableau n° 9 : la répartition des enquêtés selon le genre de risque et la catégorie professionnelle dans l'entreprise :

le genre de risques catégorie	Mortel		Dangereux		Moins dangereux		Aucun Danger		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Cadre	0	0,0	0	0,0	5	55.5	4	44.45	9	100
Agents de métrises	0	0,0	2	18.19	6	54.54	3	27.27	11	100
Agents d'exécutions	15	40.54	16	48.64	2	4.40	4	10.81	37	100
Total	15	26.32	18	31.57	13	22.80	11	19.30	*57	100

*Il ya certains enquêtés qui on choisi plus d'une repenses

D'après ce tableau nous constatons, que la majorité des enquêtés affirment qu'ils encourent des risques dangereux avec un pourcentage de 31.57% contre ceux qui estiment qu'il ya aucun danger avec un pourcentage de 19.30%.la catégorie des agents d'exécutions avec un pourcentage de 48.64% encoure des risques dangereux suivie de très prés par le pourcentage de 40.54% pour les risques mortels, en suite vient le pourcentage de 10.81% qui incarne ce qui n'encoure aucun danger et 4.40% pour les risques moins dangereux ,pour la catégorie des cadres un pourcentage de 55.5% encours des risques moins dangereux ; suivie de 44.45% de ce qui encours aucun risque. Pour les agents de maitrises 54.54% d'entres eux encoures des risques moins dangereux et 27.27% n'encore aucun risque, enfin 18.19%pour les risque dangereux.

Chapitre IV Présentation de l'entreprise, Analyse et interprétation des résultats

Ce que nous constatons d'après le tableau c'est que les agents d'exécutions sont confrontés quotidiennement à un degré de danger élevé vu la nature de leur tâches, et sa pénibilité dans l'usine, et le genre de risque aux quels ils sont confronté peut être d'un niveau dangereux comme les chutes de plein pied ou les trébuchements et les brûlures légères, etc. ou bien atteindre un niveau mortel comme les chutes en hauteurs, risques d'incendies et risque d'explosion. Contrairement aux cadres et aux agents de métrises qui occupent des postes plus sécurisés et moins exposés à l'éventuel danger puisque ils passent beaucoup de temps dans leurs bureaux.

Tableau n°10 : la répartition des enquêtés selon l'exposition aux accidents de travail et exigence des moyens de protection :

exigence de port des moyens de protection Exposition aux accidents	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
Souvent	15	93.75	1	6.25	16	100
Rarement	18	85.71	3	14.28	21	100
Jamais	13	92.85	1	7.14	14	100
Total	48	90.2	5	9.8	51	100

D'après ce tableau nous constatons que 90.2% de nos enquêtés affirment que les moyens de protection sont exigés contre 9.8% de non dans leur entreprise, 93.75% ont affirmés qu'ils sont souvent exposés aux accidents contre 6.25% de non, et un pourcentage de 92.85% de ceux qui affirme qu'ils ne sont jamais exposés aux accidents de travail, contre 7.14% de non, en suite 85.71% disent qu'ils sont rarement exposés aux accidents.

Après la lecture de ce tableau on observe que malgré la disponibilité et l'exigence de port des moyens de protection dans l'entreprise CEVITAL, ses travailleurs estiment qu'ils sont souvent exposés aux accidents de travail et ce la s'explique par leur environnement de travail qui comporte des risques, même si l'entreprise CEVITAL met à la disposition de ses salariés un ensemble de moyen de protection, et malgré l'exigence de port de ces moyens cela n'empêche pas les travailleurs de cette entreprise de penser que leur milieu de travail et la nature de leurs tâches provoquent des accidents de travail et cela est

Chapitre IV Présentation de l'entreprise, Analyse et interprétation des résultats réservés notamment aux agents d'exécution qui accomplissent des tâches pénibles, contrairement aux cadres et aux agents de maîtrise qui travaillent dans un milieu moins dangereux, donc ils estiment qu'ils sont rarement ou jamais exposés aux accidents de travail.

Tableau n°11 : la répartition des enquêtes selon la sensation éprouvée pendant le travail et le genre de risque dans l'entreprise:

sensation éprouvée genres de risques	La fatigue		L'insécurité		Le stress		Autres		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Mortel	14	28.27	7	24.14	8	27.58	0	0.0	29	100
Dangereux	12	42.85	6	21.43	10	35.71	0	0.0	28	100
Moins Dangereux	10	62.5	0	0.0	5	31.26	1	6.26	16	100
Aucun danger	5	38.46	1	7.69	6	46.15	1	7.69	13	100
Total	41	47.67	14	16.28	29	33.72	2	2.33	*86	100

* Il ya certains enquêtés qui on choisi plus d'une reponses

D'après le tableau nous constatons que 47.67% de nos enquêtés disent qu'ils ressentent de la fatigue contre 2.33% d'autres, et parmi eux 62.5% disent ce la conduit a des risques moins dangereux, suivi du stress avec 31.26% et 6.26% pour autre ,en suite ceux qui on affirmés qu'ils encourt des risques mortels avec 42.85% et 27.58% pour le stress suivi de 24.14% pour l'insécurité, arrive les risque dangereux avec 42.85% pour cause de fatigue, 35.71% pour cause de stress et 21.34% pour l'insécurité, en fin 38.46% de nos enquêtés disent la fatigue ne conduit a aucun danger, suivi de 42.15%pour le stress et 7.69% pour l'insécurité et autre.

A partir de ce tableau on a constaté que la majorité de nos enquêtés, jugent que la fatigue est à l'origine des risques mortels est ce la s'explique par la charge de travail que ressentent les salariés de cette entreprise, c'est-à-dire, le genre de risque que les salariés peuvent encourir dépend de la nature des tâches qu'ils réalisent et la sensation éprouvée pendant leurs travaux. L'insécurité quant à elle provoque des risques mortels et dangereux, vus les installations et les grandes machines de production qui se trouvent dans les différentes unités de l'usine qui animent un sentiment d'insécurité chez les salariés, en fin le stress aussi provoque des risques dangereux car quand le salarié est stressé il n'arrive pas à se concentrer ce qui l'expose aux risques dangereux.

Partie3 : la gestion de la sécurité au travail au sein de l'entreprise CEVITAL.

Tableau n°12 : la répartition des enquêtés selon les causes des accidents de travail et le genre de risque :

Causes genre de risque	inattention		Manque de formatio n		Manque de moyens et outils de travail		Epuisement		Manque de conseil et d'instruction pour la production		Milieu de travail		Autres		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Mortel	11	36.66	2	6.66	1	3.34	11	36.66	1	3.34	3	10	1	3.34	30	100
Danger eux	11	36.66	5	13.88	3	8.34	11	30.55	4	11.11	2	5.55	0	0,0	36	100
Moins Danger eux	7	28	5	20	0	0,0	5	20	4	16	4	16	0	0,0	25	100
Aucun Danger	6	27.28	3	13.63	1	4.54	5	22.72	3	13.63	4	18.18	0	0,0	22	100
Total	35	30.97	15	13,27	5	4,42	32	28,31	12	10,61	13	11,5	1	0,88	113	100

113 il y a des enquêtés qui ont choisi plus d'une repense

D'après ce tableau nous constatons que 30.97% des enquêtés pensent que les risques sont dus à l'inattention, suivi de 28.31% pour ceux qui pensent qu'ils sont dus à l'épuisement, en suite 13.27 pour le manque de formation, arrive en suite le milieu de travail avec un pourcentage de 11.5%, manque de conseil et d'instruction pour la production avec un pourcentage de 10.61%, et en dernier lieu on trouve 4.42% pour le manque des moyens et des outils de travail.

Les risques dangereux avec un pourcentage de 36.66% sont dus à l'épuisement et l'inattention suivi du pourcentage de 13.88% de ceux qui pensent qu'ils sont dus au manque de formation, suivi de 11.11% qui regrettent la faute sur le manque de conseils et d'instruction pour la production et 8.34% pour le manque de moyens et d'outils de travail, arrive en fin le pourcentage 5.55% pour le milieu de travail. Les risques qui sont moins dangereux avec un pourcentage de 28% sont dus à l'inattention, suivie de prêt par 20% pour le manque de formation et l'épuisement, 16% pour le milieu de travail et le manque de conseils et d'instruction pour la production. Avec un pourcentage de 27.28% des enquêtés pense que l'inattention ne provoque aucun danger et 22.72% pensent que l'épuisement ne provoque aucun danger, arrive 18.18% pour le milieu de travail, arrive en suite 13.63% pour manque de formation et manque de conseil et d'instruction pour la production en fin 4.54% des enquêtés pensent que moyens et d'outil de travail ne provoque aucun danger

A partir de ce tableau on a constaté que, la majorité de nous enquêtés indiquent que les risques mortels et dangereux dans leur entreprise sont causés, par l'inattention, cette dernière causée par le bruit des machines, ce qui provoque le manque de concentration ou la moindre erreur pendant l'exécution des tâches peut être la cause d'un accident mortel. Aussi l'épuisement qui est dus à la charge de travail et aux efforts physiques fournis toute au longs de la journée, lui aussi anime la déconcentration des salariés, d'après ce tableau, on observe aussi que le manque de formation des ouvriers est un handicap dans la

mesure où ils ne maîtrisent pas leur domaine de travail ce qui les expose plus au danger.

Une minorité de nos enquêtés, témoigne que les risques qu'ils peuvent encourir sont causés par le manque d'instruction et des conseils pour les ouvriers afin de les mettre au courant du degré de risque auquel ils sont exposés, enfin on constate que les accidents de travail dépendent de la nature et le milieu de travail.

Tableau n°13 : la répartition des enquêtés selon la catégorie professionnel dans l'entreprise et les victimes d'accident de travail :

soit victime d'accident catégorie professionnelle	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
Cadre	2	22.23	7	77.77	9	100
Agent de métrise	4	36.36	7	63.63	11	100
Agent d'exécution	14	45.17	18	58.06	31	100
Total	19	37.26	32	62.74	51	100

D'après ce tableau nous constatons que nos enquêtés n'ont pas été victimes d'accident de travail avec un pourcentage de 60.4% contre 35.8% pour les enquêtés victimes d'accident de travail. pour la catégorie des cadre, ceux qui ne sont pas victimes d'accident sont représenté avec un pourcentage de 77.77% suivi de ceux qui se disent victimes d'accident avec un pourcentage de 22.23%, arrive la catégorie des agents de métrises avec un taux d'enquêtés de 63.63% pour ceux qui ne sont pas victime d'accidents, puis 36.36% pour les victimes d'accident de travail, en suite les agents d'exécutions avec un pourcentage de 58.6% qui incarne ceux n'ont pas d'accidents, enfin les victime de travail sont représenté avec 41.9%.

Cependant, nous remarquons d'après le tableau que la majorité des enquêtés, parmi eux les cadres et les agents de maîtrise ne sont pas victimes d'accidents de travail, ce la s'explique par la nature des poste qu'ils occupent et l'emplacement de leurs bureaux ce qui les éloigne des endroits de l'entreprise ou il ya plus de risque d'accidents. Contrairement aux agents d'exécution qui ont un taux d'accidentés plus élevé. Ils sont plus exposés au danger, dans les différentes tâches qu'ils accomplissent quotidiennement et qui les rendes plus vulnérable et plus exposés aux accidents de travail. Nés au moins nous pouvons ajoutés que l'entreprise CEVITAL adopte une politique de sécurité pour diminuer le risque mais ce dernier reste toujours présent.

Tableau n°14 : La répartition des enquêtés selon la disponibilité des moyens de protection et la sensation ressentie pendant l'exercice de travail :

Disponibilité des moyes	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
La sensation Ressenti						
La fatigue	34	97.15	1	2.85	35	100
L'insécurité	9	81.81	2	9.09	11	100
Le stress	23	88.47	3	11.53	26	100
Autres	2	100	0	0.0	2	100
Total	68	91.89	6	8.11	* 74	100

* il y a des enquêtés qui ont choisi plus d'une réponse.

D'après le tableau nous constatons que 91.98% affirment que les moyens de sécurité sont disponible dans leur entreprise, contre 8.11% pour ce qui disent qu'ils ne sont pas disponible, malgré la disponibilité des moyens de sécurité un taux de 97.15% de nos enquêtés disent ressentir de la fatigue suivi de 2.85% de ceux qui n'ont ressentie pas, en suite le taux de 88.47% pour les enquêtés qui ressentie du stress et 11.53% pour ce que ne ressentie pas de stress, en suite 81.81% ressentent de l'insécurité, contre 9.09% pour ceux qui ne ressentie pas d'insécurité, arrive en fin un taux de 100% pour les autres propositions on a les maux de tête, les dealeurs musculaires...etc.

La lecture de ce tableau nous informe que la plus part de nos enquêtés ressentent de la fatigue dans leur travail, cela s'explique par le milieu de travail et le genre de tache pénible qu'ils effectuent, aussi l'effort physique qu'ils doivent fournir pour déplacer des lourdes charges, mais aussi un sentiment

d'insécurité qui est dus au matériel imposant et le risque d'échappement des produits toxiques dans l'usine qui mettent les travailleurs dans un risque permanent, le stress s'explique par la charge de travail, et le manque de maîtrise de la nouvelle technologie, ainsi que le décalage des horaires de travail, vu le fonctionnement des machines qui ne s'arrête pas tout au long du jour et de la nuit d'où les salariés se trouvent à suivre un rythme particulier imposé par l'entreprise.

Tableau n°15 : répartition des enquêtés selon la disponibilité de la sécurité dans l'entreprise et l'exigence de port des moyens de protection :

La disponibilité de la sécurité Outils	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
Obligation	45	88.24	6	11.76	51	100
Facultatif	0	0.0	0	0.0	0	00
Total	45	88.24	6	11.76	51	100

On remarque dans ce tableau que la majorité dit que la sécurité est disponible dans leur entreprise avec un pourcentage de 90% contre 11% de non, dont 90% disent qu'elle est obligatoire, contre 11% qui disent qu'elle n'est pas obligatoire.

Le port des moyens de protection dans l'entreprise CEVITAL est obligatoire vu le degré de danger qui existe dans cette entreprise et les machines qui y sont utilisées quotidiennement qui rejettent des produits néfastes qui peuvent avoir des mauvaises répercussions sur la santé des salariés, qui requière une sécurité permanente.

Cette entreprise a mis en œuvre une politique de protection qui exige le port des moyens de sécurité pour ses travailleurs, ainsi que toute personne étrangère ce trouvant sur le site, et cela dans le but d'optimiser la sécurité au maximum et elle veille à ce que cela soit respecté.

Tableau n°16 : la répartition des enquêtés selon la disponibilité des moyens de protection et l'exigence des moyen de protection :

Exigence du port de moyen la disponibilité des moyens	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
Oui	44	91.7	2	8.3	46	100
Non	4	66.7	1	33.3	5	100
Total	48	90.2	3	9.8	51	100

D'après ce tableau nous constatons que 90.2% représente le pourcentage des enquêtés qui affirment que les moyens de sécurité sont disponibles dans l'entreprise CEVITAL, contre 9.8% d'enquêtés qui affirment le contraire.

Après une analyse du tableau on a constaté que les moyens de sécurité dans l'entreprise CEVITAL sont disponible et que c'est une entreprise qui possède un système de sécurité avancé et en bon terme avec son époque, la majorité de nos enquêtés affirment que le port des moyens de sécurités dans cette entreprise est une exigence.

Tableau n°17 : les solutions proposées par les enquêtés pour diminuer le degré des accidents :

Les solutions proposées	Effectifs	%
Une bonne formation.	25	49.02
Faire des campagnes de sensibilisation.	18	35.29
L'utilisation des moyens adéquats.	8	15.68
Total	51	100

D'après les données de ce tableau, on observe que 49.02% des enquêtés propose une bonne formation pour le personnel de l'entreprise afin de réduire le degré des accidents de travail, et 35.29% d'eux ont proposé d'établir des campagnes de sensibilisation, dont le reste des enquêtés avec un pourcentage de 15.68%, propose l'utilisation des moyens et des outils de travail adéquats au développement technologique.

On constate que la majorité de nos enquêtés voient qu'une bonne formation peut diminuer le degré d'accidents de travail, et cela en aidons les salaries a maitrisé les outils qu'ils utilisent quand ils effectuent leurs tâches, pour qu'ils puissent adopter a leur milieu de travail, et il y a aussi parmi nos enquêtés, ceux qui ont proposer d'établir des campagnes de prévention afin de sensibiliser l'ensemble des travailleurs sur le degré et le genre risque qui peut mener vers un accident l'hors de l'exécution de leurs tâches, comme il y a aussi ceux qui ont proposer d'utiliser des moyens et des outils de travail adéquats pour le faciliter.

Synthèse des résultats :

Notre étude n'est pas une simple procédure, mais une question mise à l'ordre du jour, et à partir de là on a choisi d'effectuer notre recherche sur le thème « l'impact des conditions de travail sur les accidents de travail », auprès de l'entreprise agroalimentaire CEVITAL de Bejaia.

Afin d'arriver aux bons résultats on a adopté la méthode quantitative qui nous a permis de mesurer, d'analyser et d'expliquer les données collectées, cette méthode s'oriente par la technique de questionnaire.

A la base de ces questionnaires on est arrivé à recueillir un ensemble d'informations qui nous a permis de tester nos hypothèses « l'environnement dans lequel le salarié effectue ses tâches, encourt des accidents de travail », « la mauvaise gestion de la sécurité au travail engendre des accidents de travail ».

Après l'enquête qu'on a effectuée, et les questionnaires qu'on a récupérés auprès de 51 salariés dans l'entreprise CEVITAL on a vérifié nos hypothèses.

Pour la première hypothèse, concernant l'environnement du travail qui contient un grand nombre de risques, vu l'utilisation permanente d'un matériel imposant et qui peut se révéler dangereux, et la présence en grande quantité de produits chimiques qui peuvent nuire à la santé des travailleurs, aussi ces derniers sont menacés par le risque de brûlure, les chutes de plein pied,...

On trouve que la majorité des enquêtés, qui sont des agents d'exécution, encourt des accidents pendant l'exécution de leurs tâches qui exigent une utilisation continue du gaz et de l'électricité, ... etc. qui conduisent à un accident mortel ou dangereux, contrairement aux deux autres catégories professionnelles ; cadres et agents de maîtrise qui sont exposés à un risque moins dangereux, car l'exécution de leurs tâches n'exige pas l'utilisation des

Chapitre IV Présentation de l'entreprise, Analyse et interprétation des résultats
matériaux périlleux, se qui nous amènes a déduire que le genre de risques aux
quels les salariés sont exposés dépend de leurs milieu de travail.

Concernant la deuxième hypothèse, après avoir interpréter les données des
tableaux, on a constaté que les enquêtés sont satisfaits des conditions que leurs
offres leur entreprise, et ils confirment qu'ils disposent des moyens de
protection dont ils ont besoins, cependant on a constaté que malgré toutes les
conditions que l'entreprise CEVITAL a mit en œuvre, ses salariés encours
toujours de différents accidents de travail, et les agents d'exécution reste la
catégorie la plus exposée aux risques.

Donc, malgré le fait que l'entreprise CEVITAL utilise une gestion de
système de la sécurité, mais rien n'empêche qu'il y a des améliorations a
apportées et des manques à remplir afin d'améliorer sa politique de protection.

Dans le but de diminuer le degré des accidents de travail au sein de
l'entreprise, on peu envisager un ensemble de solutions. La bonne formation
des travailleurs pour qu'ils puissent se débarrasser de manque de compétences
et accomplir leur tâches au mieux et s'adapter a leur milieu de travail, et aussi
d'établir des campagnes de prévention afin de sensibiliser les salarié sur le
degré de risque qu'ils encourent, et la manière dont ils doivent faire face aux
différents dangers existants dans l'entreprise. Et l'utilisation des moyens et des
outils très adéquats dans le cadre de la nouvelle technologie afin de faciliter
l'exécution des tâches reste aussi une solution.

Conclusion

Conclusion :

Les mauvaises conditions de travail, ont des conséquences néfastes sur la vie de l'employé dans son entreprise, ainsi que sa santé physique ou bien mental, et sa faculté d'adaptation a son environnement, et il est plus vulnérable et susceptible d'avoir un accident de travail.

La lutte contre les mauvaises conditions de travail reste un élément essentiel dans une entreprise, au quel l'employeur doit faire face, en instaurant une bonne gestion de la sécurité ainsi que des compagnes de prévention des risques professionnels dans le but de déminer le taux d'accidents de travail.

L'amélioration des conditions passe par la prévention des risques qui est un domaine très vaste et progressif au fur à mesure des changements que connait le monde du travail. Avoir plusieurs formes de sécurité est alors nécessaire, on ne peut pas éviter tous les accidents, mais on peut les diminuer, d'une manière professionnel et efficace dans le but d'offrir des bonnes conditions de travail, apporté un développent et partager le sentiment d'appartenance a l'entreprise.

D'après notre enquête dans l'entreprise CEVITAL de Bejaia, les résultats obtenus nous ont confirmés que le genre de risques que peuvent encourir les employés dans cette entreprise dépend de leur environnement de travail, malgré que ce dernier soit sain, mais le risque n'est pas complètement absent, donc un accident de travail peut arriver a n'importe quel salarier et n'importe quel moment.

Le système de gestion de la sécurité est un important dans l'entreprise. CEVITAL adopte une gestion de la sécurité qui malgré son efficacité reste qu'il y a des améliorations a apportées.

En offrant un bon environnement de travail et une bonne gestion de la sécurité, on arrive à diminuer le taux d'accident de travail.

Bibliographie

La liste bibliographique :

a) Les dictionnaires :

1. BRUNO Alain, **dictionnaire d'économie et des sciences sociales**, édition Ellipse, Paris, 2005.
2. DEBOIS Landelle H M, **dictionnaire de gestion, édition economica**, Paris, 1998.
3. DORTIER Jean François, **le dictionnaire des sciences humaines**.
4. SILEM et Autres, **Lexique de l'économie**, 7^{eme} édition, Dalloz, Paris, 2002.

b) Les livres de méthodologie :

5. ANGERS Mauris, **initiations pratiques a la méthodologie de la science humaine**, édition cashba, Alger, 1997.
6. GRAWITZ Madeleine, **méthode des sciences sociales**, 11^{eme} édition, Dalloz, Paris, 2001.

c) La liste des ouvrages :

7. AMOUR Amar, **droit du travail et droit social, guide pratique**, édition Elmarifa, Alger, 2002.
8. ANSELEM Burno, **les risques professionnels**, Nathan, Paris, 1994.
9. BERTHER Michel et GRAUTIER Marie, **l'exposition aux risques professionnels**, édition Anact, Paris.
10. CITEAU Jean Pierre, **gestion des ressources humaines**, 2^{eme} édition, colin, 1997.
11. COTE Marcel, **la gestion des ressources humaines**, édition Guérin, Canada, 1975.
12. JEAN-LUC Bernard et CLAUD Lemoine, **traité de psychologie de travail et des organisations**, dunod, Paris, 2003.
13. LARBI Mustapha, **techniques de management de la sécurité industrielle**, édition Elamel, 2010.

14. MANGELL et VASSEUR D, **risques industriels**, édition Lavoisier, Paris, 2006.
15. MARGOSSIA Nicha, **guide pratique des professionnels**, édition Dunod, Paris, 2003.
16. MATAURY Bernard, CRAZET Daniel, **gestion des ressources humaines**, 7^{ème} édition, Dunard, Paris, 2008.
17. PIGANIOL Claude, **techniques et politiques d'amélioration des conditions de travail**, Edition E.S.F Paris, 1998.
18. PERETTI Jean Marie, **gestion des ressources humaines**, 15^{ème} édition, Paris, 2008.
19. SHIMON L. Dolan, **vet all psychologie de travail et de comportement organisationnel** 2^{ème} édition, Guetta Marin éditeur itée, Québec, 2002.

d) Articles électroniques :

20. [http:// :www.amelio.fr/assure/](http://www.amelio.fr/assure/) droit et démarche par situation médical.
21. [http:// :www.futura-sciences.com /Fr/définition](http://www.futura-sciences.com/Fr/définition).
22. [http://www.csst.qcca/portail/fr/qui somme nous/historique htm](http://www.csst.qcca/portail/fr/qui_somme_nous/historique.htm).
23. Microsoft encarta 2009.

e) Conférences :

24. LE BIT, la prévention des accidents du travail manuel d'éducation ouvrière, Genève.
25. KHOKHA Azri, et PR KAID Tlilane, le 2^{ème} colloque international d'économie de la santé, santé et sécurité au travail, développement et mondialisation, université de Bejaia, 6-7 Juin 2009.

f) Autres documents :

26. CNAS, **statistiques nationales des accidents de travail et des maladies professionnelles**, 2010, Alger.

Annexes

Annexe n° 1 :

Le questionnaire :

Dans le cadre de la réalisation d'un mémoire de fin cycle en sociologie, option gestion des ressources humaines ayant pour thème « l'impact des conditions de travail sur les accidents de travail » nous vous prions de bien vouloir répondre à ces simples questions.

I. Les caractéristiques de la population d'étude :

1) Sexe ?

a Homme b femme

2) Dans quelle catégorie d'âge vous vous situez ?

a 20-30 ans b 31-40 ans
c 41-50ans d 51 ans et plus

3) Jusqu'à quel niveau avez-vous suivis les études ?

a sans niveau b primaire c moyen
d secondaire e supérieur

4) Quel est votre statut dans l'entreprise ?

a cadre b agent de maitrise c agent d'exécution

5) Situation civil ?

a célibataire b marié
c divorcé e veuf(ve)

6) vous habitez ?

a proche de lieu de votre travail
b loin de votre lieu de travail

II. L'environnement de travail au sein de l'entreprise.

7) La sécurité est elle disponible au sein de votre entreprise ?

- a oui b non

8) Est ce que les moyens de protection sont disponibles dans votre entreprise ?

- a oui b non

9) L'exécution de votre travail exige-t-il un moyen de protection ?

- a oui b non

Si oui lesquels ?

- a gants b tenu de travail c casque
d lunettes de protection e chaussures de protection
f proteige oreilles g autres
-

10) Le port des outils de protection est-il ?

- a obligatoire b facultatif

11) Quel genre de risque pensez vous encourir pendant l'exercice de votre travail ?

- a mortel b dangereu
c moins dangereux d aucun danger

12) Pendant l'exercice de votre travail vous éprouvez ?

- a la fatigue b l'insécurité
c le stress d autres.....
-

13) Durant l'exercice de votre activité professionnelle êtes vous exposés a l'accident de travail ?

- a souvent b rarement c jamais

14) Avez vous été déjà victime d'un accident de travail ?

a oui b non

Si oui, de quel type ?.....
.....

15) Y a-t-il des controles de sécurité des instalations et des équipements dans votre entreprise ?

a oui b non

16) Comment les juger vous ?

a bonnes b moyennes c mauvaises

17) Quel est le degré de votre satisfaction par rapport a la sécurité de votre travail ?

a très satisfait b satisfait

c peut satisfait d pas satisfait

III. L'agestion de la sécurité au travail au sein de l'entreprise.

18) Les conditions de travail dans votre entreprise sont elles ?

a bonnes c acceptables d mauvaises

19) Votre travail affect- t-il votre santé ?

a oui c non

Si oui, quel genre d'affection ?

a problème d'audition

b problème de dos

c problème de vision

d maux de tête

e douleurs musculaires

f autres.....

20) Existe-t-il dans votre entreprise un médecin de travail ?

a oui b non

21) Etes vous soumis a des cotroles médicaux au sein de votre entreprise ?

a chaque mois b semestriellement

c annuellement d jamais

22) Votre entreprise met elle en votre disposition des avatages sociaux ?

a oui b non

Si oui les quel ?

a restauration b des primes

c transport d formation

e autre

23) Est ce que vous bénéficier d'une couverture sociale ?

a oui b non

24) A votre avis, les accidents au travail sont liés a ?

a inattention

b manque de formation

c manque de moyens de et d'outils de travail

d épuisement

e manque de conseil et d'instruction pour la protéction

f milieu de travail

g autres

25. Pour diminuer le degrés de danger au travail que proposer vous comme solution ?

Annexe n°2 :

A - Famille environnement

1. Déversement Eau-sol (déchets, produits chimiques, domestiques, etc....)
2. Émanation dans l'air
3. Odeurs.

B - Famille Mécanique

1. Projection d'objet (liquide, solide, vapeur)
2. Entraînement
3. Écrasement
4. Sectionnement
5. Cisaillement
6. Collision
7. Coincement
8. Coupure ou piqûre par manipulation d'objet (outils à main)
9. Chute d'objet

C- Famille sécurité

1. Explosion
2. Accident de circulation
3. Incendie

4. Heurt
5. Trébuchement
6. Chute de plein pied
7. Chute en hauteur
8. Insolation Électrisation
9. Électrocution
10. Gelure
11. Brûlures
12. Agressions
13. Asphyxie
14. Lésions oculaires.
15. Implosion
16. Inhalation
17. Piqûre d'insecte
18. Lésions cutanées (par les produits chimiques)

D- Famille ergonomique

1. Geste et posture
2. Déplacement
3. Charge mentale
4. Charge sensorielle
5. Fatigue visuel
6. Troubles musculo-squelettiques(TMS)
7. Maladie attachée au changement brusque de la température

Définition de risques et dangers identifiés :

A- Famille environnement :

1. **Déversement Eau- sol** : Lorsque ces produits en question (liquides), s'écoulent dans le sol.
2. **Émanation dans l'air** : Des rejets de gaz et de vapeur dans l'air atmosphérique.
3. **Les odeurs** : Sont dues à une multitude de molécules différentes, en concentration très faible, mélangées à l'air que nous respirons.

B- Famille mécanique :

- 1. Projection d'objet** : en cas de rupture d'un réservoir pour un liquide par exemple ou fuite d'une conduite de vapeur soumise à pression, etc....
- 2. Entraînement** : Les membres du corps, les cheveux longs, certains habillements du type cravate, ceinture, manches trop longues peuvent être entraînés dans les mouvements d'arbres, de courroie, de mandrins et de tous genres.
- 3. Écrasement** : Le mouvement transversal ou en oscillation d'une partie d'une machine (telle que la table d'une machine-outil) par rapport à une structure fixe peut provoquer des écrasements par choc.
- 4. Sectionnement** : Coupure accidentelle de quelque chose (un câble).
- 5. Cisaillement** : Entaille d'un corps qui a été soumis à des forces de direction opposées (Cisaillement d'une vis).
- 6. Collision** : le choc entre deux objets.
- 7. Coincement** : Les membres (parfois tout le corps) peuvent être coincés entre deux pièces en mouvement l'une par rapport à l'autre ou dans un mouvement de fermeture.
- 8. Coupure ou piqûre par manipulation d'objet (outil à main)** : Lésion provoquée par coupure en manipulant une pince.
- 9. Chute d'objet**: Chute d'un marteau situé à une hauteur élevée par rapport au sol, pouvant engendrer un risque potentiel.

C- Famille sécurité :

- 1. Explosion** : Pour que l'inflammation éventuellement explosive, de l'atmosphère se produise, les six éléments nécessaires à la combustion doivent être réunis ;
 - Le combustible gaz ou vapeur dans certaines limites de concentration.
 - Le comburant (l'oxygène de l'air).
 - Un apport d'énergie suffisant (étincelle, flamme) ou l'élévation à une température définie (température d'auto-inflammation).
 - Les radicaux libres (produit en suspension, gaz, poussières, aérosols),
 - Domaine d'explosivité (LIE ; LSE)
 - Espace confiné (confinement suffisant)
- 2. Incendie**: L'incendie est le résultat d'un feu, survenu accidentellement ou allumé volontairement. N'a pas été maîtrisé à son début et a pris une extension tel, qu'il entraîne l'embrassement partiel ou total d'une forêt, d'une récolte, d'un édifice ou d'ensemble industriel et en provoque une destruction plus ou moins importante, cette

destruction matérielle est souvent accompagnée d'accidents corporels plus ou moins graves et même mortels atteignant, soit les personnes se trouvant sur place au moment où le sinistre se déclare ou se développe, soit les sauveteurs qui interviennent dans la lutte contre l'incendie.

3. **Heurt** : Choc entre des choses ou des personnes qui entrent brusquement et accidentellement en contact.
4. **Trébuchement** : Perte d'équilibre en heurtant un obstacle, en faisant un faux pas ou en étant bousculé.
5. **Chute de plein pied** : Perte d'équilibre sur un sol de même niveau.
6. **Chute en hauteur** : Chute d'une hauteur au moins de 03 mètres.
7. **Électrisation** : Action de développer des charges électriques sur un corps.
8. **Électrocution** : Passage d'un courant électrique dans l'organisme humain (violente décharge électrique pouvant être mortelle).
9. **Gelure** : Lésion de la peau ou des tissus due au gel ou à la formation de cristaux de glace dans les tissus cellulaires.
10. **Brûlure** : Les brûlures sont des lésions cutanées ou muqueuses provoquées par la chaleur, certains produits chimiques et le courant électrique.
11. **Agression** : En psychologie, selon une définition récente et relativement consensuelle, le terme d'**agression** recouvre toute forme de [comportement](#) ayant pour but d'infliger un dommage à un autre [organisme vivant](#) lorsque ce dernier est motivé par le désir de ne pas subir un traitement pareil. (Agression par les produits chimique ou par un organisme vivant)
12. **Asphyxie** : C'est un terme médical signifiant l'arrêt plus ou moins long de la circulation d'oxygène dans un corps. Sans action extérieure, l'asphyxie va rapidement mener à l'[inconscience](#) puis à la [mort](#). L'asphyxie de l'humain est une [urgence médicale](#)
13. **Lésions oculaires** : Blessures des yeux parfois irréversibles
14. **Implosion** : est l'inverse de l'[explosion](#). Elle se produit lorsque la pression externe à un objet est plus grande que celle à l'intérieur et que cette différence est assez grande pour briser la résistance mécanique de ce dernier. Elle se

produit soudainement au point de rupture de la résistance et projette les débris vers l'intérieur de l'objet

15. Inhalation : C'est l'absorption par les voies respiratoires certaines substances sous forme de gaz, de microgouttelettes ou de poudre en suspension.

D- Famille ergonomique :

- 1. Geste et posture :** Geste et position de travail remplis quotidiennement par le travailleur, (levage et manutention).
- 2. Déplacement :** Les séquences et les mouvements effectués par le travailleur, lorsque ce dernier remplit ces tâches.
- 3. Charge mentale :** Exposition à un écran cathodique, Tableau synoptique etc...
- 4. Charge sensorielle :** Conditions de travail relatives aux nuisances physico-sensorielles (Éclairage, sonore, vibrations).
- 5. Fatigue visuel :** La fatigue visuelle est provoquée par la mise au point de plus en plus difficile de l'œil sous l'effet de la fatigue surtout en fin de journée après avoir travailler devant un écran pendant plusieurs heures d'affilée .
- 6. Troubles musculo-squelettiques(TMS) :** Les troubles musculo-squelettiques sont provoqués par le travail sur écran qui impose une posture statique pendant de longue périodes.