



Université Abderrahmane mira de Bejaia
Faculté des sciences humaines et sociales
Département des Sciences sociales

Mémoire de Fin de Cycle

En vue d'obtention du diplôme de Master en Sociologie

Option : Sociologie de l'Organisation et du Travail

Thème :

**Les conditions de travail et la
prévention des risques professionnels**

Cas pratique : BMT de Bejaia

Réalisé par :

M. BERKANE Mohand

M. BENSALOUDDJI Smail

Encadré par :

Dr. SOUALMIA Abderrahmane

Année universitaire

2018/2019

Remerciement

Tout d'abord on aimera d'adresser nos plus sincères remerciements au Dieu le tout puissant et le miséricordieux de nous avoir donné la chance, la patience et le courage pour réaliser ce modeste travail.

On tient à exprimer nos vifs remerciements à Monsieur **SOUALMJA** pour avoir accepté de nous encadrer lors du présent travail en dépit de son emploi du temps très chargé et de la confiance qu'il nous a témoignée. Et les précieux conseils qu'il a bien voulu prodiguer pour cibler les aspects traités dans ce travail.

On tient à remercier aussi M^r Mohand Chérif, qui nous a encadrés à l'entreprise **BMT** de Bejaia, et elle nous donne des conseils très importants en signe de reconnaissance.

On adresse nos sincères remerciements à tous les professeurs, intervenants et toutes les personnes qui par leurs paroles, leurs écrits, leurs conseils et leurs critiques ont guidé nos réflexions et ont accepté à nous rencontrer et répondre à nos questions durant la recherches.

En fin, on ne voudra pas oublier de remercier tous nos amis qu'ont été d'un soutien que ce soit moral ou matériel, et qui ont contribué de près ou de loin à m'aider.

Beaucoup de charité et Bonne chance à tous.

Merci!

Dédicace

Je dédie ce modeste travail

À Mes chers parents, Grâce à leurs tendres encouragements et leurs grands sacrifices, ils ont pu créer le climat affectueux et propice à la poursuite de mes études.

À mon frère et ma sœur.

A mes chers grands-parents (Setti et Jeddi) et ma tante Fatima.

À tous mes chers amis (Toufik, Ferhat, Mesipssa azzegagh,..) et mes collègues de l'Université de Abd mira de Bejaia.

Et à tous ce qui m'ont enseigné au long de ma vie scolaire.



Mohand

Dédicace

Je dédie ce modeste travail :

A mes chers parents qui n'ont jamais cessé d'être à mes côtés par leurs précieux conseil et orientation et financement, ainsi que leur soutien moral.

Ils étaient, ils sont et il restant toujours pour moi la source dans laquelle je puise mon énergie, à mes frères (Hassen et Sofiane) et à tout la grand famille, petit et grand, et pour mon binôme Mohand et à mon encadreur Soualmia.

Et enfin à ma future femme Lila.



Smail

La liste des abréviations :

BMT	Bejaia méditerranéenne terminal
ANACT	Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail
AT	Accident de travail
CHSCT	comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
HSE	hygiènes, sécurités et environnements
CTP	Comité Technique Paritaire
FACT	Fonds pour l'amélioration des conditions de travail
INRS	Institut national de recherche et de sécurité
TMS	troubles musculosquelettique.

La liste des tableaux :

Numéro de tableau	Titre du tableau	Page
01	la répartition des enquêtés selon l'âge.	61
02	la répartition des enquêtés selon le sexe.	62
03	La répartition des enquêtée selon l'ancienneté.	62
04	répartition des enquêtés selon le niveau d'instruction.	63
05	La répartition des enquêtés selon la situation familial.	64
06	La représentation des effectifs selon le statut.	65
07	La répartition de l'échantillon d'étude selon l'évaluation des conditions de travail.	66
08	La satisfaction des enquêtés par apport aux conditions de travail.	67
09	La disponibilité des conditions de travail en matière d'hygiène.	68
10	la corrélation entre l'existence les moyens adéquats pour exécuter la tâche, et l'ancienneté.	69
11	la disponibilité du matériel nécessaire pour effectuer convenablement la tâche confiée durant le travail	70
12	La corrélation entre la réclamation sur les conditions de travail dans le lieu de travail et la catégorie socioprofessionnelle	71
13	Le statut professionnel des enquêtés au travail selon les difficultés rencontré leur d'exécution de tache	72
14	la corrélation entre les risques liés au poste occupé et la catégorie socioprofessionnelle	73

15	La fréquence de la situation familiale selon le genre de risque vécu lors de l'exécution de travail	74
16	l'impact des conditions de travail sur la santé des enquêtés(e)	75
17	la corrélation entre la disponibilité de sécurité et la catégorie socioprofessionnelles.	76
18	La répartition des enquêtés selon la sécurité de poste.	77

Sommaire

Liste des tableaux

Liste des abréviations

Introduction

La partie théorique

Chapitre I : le cadre méthodologique de la recherche

1- Les raisons de choix de thème.....	05
2- Les objectifs de la recherche	05
3- La problématique.....	07
4- Les hypothèses.....	09
5- La définition des concepts clés.....	10
6- La méthode utilisée.....	13
7- La technique appliquée.....	14
- L'enquête.....	14
- Le pré enquête.....	14
- Questionnaire.....	15
8- Le choix de l'échantillon.....	16
9- Les difficultés et les avantages rencontré.....	16

Chapitre II : les conditions de travail :

1- Les conditions de travail.....	19
2- L'histoire des conditions de travail.....	19
3- Les directions des conditions de travail.....	20
- L'ergonomie.....	20
- L'organisation de travail.....	23
- La sécurité.....	25
- L'emploi des personnes handicapées.....	25

- La santé au travail.....	27
4- L'organisme d'intervenants dans l'amélioration des conditions.....	29
5- L'importance de l'amélioration des conditions de travail.....	31

Chapitre III : les risques professionnels :

1- Les risques professionnels	34
2- Type des risques professionnels.....	34
3- La Politique de prévention des risques professionnels.....	41
4- Les mesures de prévention des risques professionnels.....	43
4.1. Les mesure de prévention de type technique.....	43
4.2. Les mesure de prévention de type organisationnel.....	46
4.3. Les mesure de prévention de type individuel.....	46

La partie pratique

<i>Chapitre IV : la présentation de l'organisme d'accueil.....</i>	50
---------------------------------------------------------------------------	-----------

<i>Chapitre V : L'interprétation des résultats.....</i>	61
----------------------------------------------------------------	-----------

5. L'analyse et interprétation des données.....	61
5.1. Vérification de la première hypothèse.....	66
5.2. Vérification de la deuxième hypothèse.....	73
5.3. Résultat de la recherche.....	78

Conclusion.

Liste bibliographique.

Les annexes.

INTRODUCTION

Introduction :

L'homme a créé des activités autour de dangers spécifiques et donc favorise l'existence des risques industriels et aussi sur la vie des travailleurs. Pour faire disparaître les risques, une stratégie portée sur la suppression du danger.

Si l'homme peut être source d'accident et danger, il est aussi principal moteur de la maîtrise des risques même si évaluer et prévenir les risques professionnels sont une obligation légale, l'entreprise doit dépasser la simple mise en conformité pour intégrer la prévention à ses projets et à son fonctionnement quotidien¹.

Les conditions de travail sont des aspects très importants au sein d'une institution qui veut réussir dans son environnement concurrentiel. Elles désignent un ensemble des facteurs qui influencent les caractéristiques internes et externes dans lesquels s'inscrit le travail.

Les conditions de travail englobent trois orientations à savoir l'organisation ergonomique c'est-à-dire adaptabilité au travail d'un individu, les conditions elles-mêmes, hygiène et santé. 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 dans la durée induisent des conséquences qu'on peut qualifier de répercussions. Par ce que, les conditions de travail sont des outils de gestion des ressources humaines d'entrer au service de stratégie de l'institution et de contribuer à l'évaluation et dans réalisation de la mission qu'elle s'est fixée.

¹ ISABELLE. Corréad, PATRIC Anaya, Sécurité, Hygiène et risque professionnels, Dunod, Paris, 2011, p23.

En revanche, les professionnels des établissements de santé estiment plus souvent ne pas disposer de collègues en nombre suffisant pour faire correctement leur travail. Pour autant, la proportion du personnel déclarant être obligé de se débrouiller seul dans des situations difficiles. Les différences entre professions sont peu marquées en la matière.

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

Pour cela l'employeur a l'obligation générale d'évaluer et de prévenir les risques professionnels. L'article L. 4121-1 du code du travail prévoit que « le chef d'établissement prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mental des travailleurs, y compris les travailleurs temporaires ». Ces mesures comprennent « des actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi que la mise en places d'une organisation et de moyens adaptés ».³

Vu le rôle qu'elles présentent et les objectifs qu'elles visent à réaliser, en cette recherche nous voulons découvrir quel est l'importance des conditions de travail de, et la prévention des risques professionnelles du travail en sein de l'entreprise « BMT ». Cette recherche s'articule autour de deux parties, une partie théorique divisée en trois chapitres et une partie pratique divisée en deux chapitres.

² PIGANIOL, Claude, **techniques et politiques d'amélioration des conditions de travail**, édition entreprise moderne, paris, 1980, XVII (18).

³ CHLOE Guillot-Soulez, **la gestion des ressources humaines**, 9^{ème} Edition, 2016-2017, leitzaran, p166.

- **La première et la partie théorique** qui contient trois(3) chapitre :
 - ✓ Premier chapitre méthodologique (la problématique, les hypothèses, une analyse conceptuelle et une méthodologie de recherche, et enfin nous avons l'échantillonnage et les avantage et les difficultés de la recherche.)
 - ✓ Deuxième chapitre intitulé le processus : des conditions de travail qui vivent les travailleurs de cette entreprise.
 - ✓ Le dernier chapitre qui est : la prévention des risques professionnels.

Le second est la partie théorique qui porte deux (2) chapitres :

- ✓ Le premier est consacré pour la présentation de l'organisme d'accueil.
- ✓ Le second pour l'analyse et l'interprétation des résultats de la recherche.

Et terminerons par une conclusion.

CHAPITRE I

Le cadre méthodologique de la recherche

Chapitre I : Cadre méthodologique de la recherche**1. Les raisons choix de thème :**

Dans la réalisation de toute recherche scientifique, une demande méthodologique s'impose et le chercheur doit minutieusement la suivre pour divers causes telle que : la récolte des données afin de les analysés et de les interpréter.

On a choisi le thème pour plusieurs raison :

- C'est un sujet intéressant qui conduit les responsables à chercher des solutions et des règles pour assurer une protection et pour une prévention dans les entreprises.
- C'est un sujet d'actualité sur tout avec le taux qui est très élevé dans toutes les entreprises notamment avec les risques professionnel et aussi avec le manque des conditions de travail.
- C'est un thème très important, ou nous avons des idées et des connaissances, et aussi d'acquérir des connaissances dans le domaine de la prévention des risques professionnels, et l'importance des conditions de travail dans les entreprise.
- C'est un sujet intéressant qui conduit les responsables à chercher une politique d pour assurer une prévention efficace pour les risques professionnels.

2. Les objectifs de la recherche :

Notre recherche a pour objectif de :

- Avoir des informations et d'idées concernant la vie professionnel à partir de la recherche qui peut être une des portes pour fréquenter le monde de travail.

- Connaitre la réalité des risques professionnels qui vie les salaries dans les entreprise.
- voir l'influence des conditions de travail sur l'état de santé des professionnels et les conséquences les plus fréquentes sur la santé des personnels.
- Découvrir les différents risque qui vie les salaries au sein de leurs entreprise, et aussi les conditions de travail.

3. Problématique:

L'entreprise est un réseau où des entrepreneurs proposent des produits à des clients, en réalisant cette offre par recours à des travailleurs, en mettant en œuvre des moyens financés d'abord par des propriétaires, ceci dans des conditions où chacun tire d'avantage des efforts qu'il consent¹.

L'amélioration de la qualité de la vie au travail est sans conteste aujourd'hui l'une des clés de la performance des organisations mais aussi de la a un processus continu et adaptatif qui prend en compte les transformations du travail et de l'organisation du travail. En effet, face à une industrialisation accrue et à une course effrénée vers la compétitivité, on peut craindre que les travailleurs ne soient prisonniers des objectifs de production au mépris de leur santé et sécurité.²

Les conditions de travail désignent d'une manière générale l'environnement dans lequel les employés vivent sur leur lieu de travail. Cet environnement comporte entre autre l'ambiance du travail, la santé et la sécurité au travail, les relations interhumaines, le temps de travail et la reconnaissance et le soutien au travail. L'étude PRESST-NEXT menée en 2003 auprès de dix pays européens, montre que les conditions de travail agissent directement sur la satisfaction des agents et sur leurs relations professionnelles, éléments fondamentaux de la qualité de prise en charge des malades³.

En effet, les risques et les maladies professionnels, les accidents de travail et les risques psychosociaux qui font l'actualité, ne sont rien d'autre que la traduction des mauvaises conditions de travail sur la santé physique et psychologique et sécurité et le bien être des travailleurs. La maîtrise de ces risques et de ces maladies professionnels passe par une évaluation appropriée et

¹ Dictionnaire de Sociologie, Le Robert Seuil, Tours, 1999, p188.

² D.R.Kouabenan, et Autres, **Conditions de travail, Evaluation des risques et management de la sécurité**, Ed L'Harmattan, Paris, 2013, p7

³ESTRYN Behar, Madeleine, et al. **Santé et satisfaction des soignants au travail en France et en Europe**, Résultat de l'enquête PRESST-NEXT, Janvier 2004, p234.

par une meilleure compréhension des processus de résilience et de gestion humaine des risques.

Selon CITEAU Jean-Pierre les actions d'amélioration des conditions de travail ne sont plus considérées comme une fin en elle-même. Elles sont d'avantages envisagées comme mesures d'accompagnement à la structuration d'activités ou à l'introduction de nouvelles technologies. A travers cette évolution plus récente, on perçoit mieux aujourd'hui la dichotomie, sous-jacente à toute action sur les conditions de travail, entre la recherche de gains de productivité, grâce notamment à une plus grande souplesse de l'appareil productif, et celle des effets sur le bien être des salariés.⁴

Depuis les années 80 la conception des conditions de travail reste toujours une question politique et sociale. Potentiellement toute caractéristique de travail a vocation à devenir une « condition de travail ». Il appartient au débat social de dire s'il est légitime de la traiter comme telle. La recherche scientifique doit aussi examiner comment la société traite le travail, met en exergue ou refoule les conditions de travail, mène ou non des actions pour les améliorer.⁵

En effet, en Algérie, le coût, les secteurs les plus touchés et les causes des accidents et des maladies reliées au travail ainsi que l'identification et la reconnaissance des lésions professionnelles restent encore du domaine de l'inconnu. On peut légitimement se demander si cet état de fait justifie les coûts colossaux destinés au "fonctionnement" de ces organismes inappropriés.

L'activité des entreprises peut en effet générer des risques pour la santé et la sécurité des salariés. La prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail contribuent à limiter les risques et font partie intégrante d'une démarche de réflexion sur la qualité de vie au travail.⁶

⁴CITEAU (Jean-Pierre), **la gestion des ressources humaines**, 2^{ème} édition, Armand coulin, paris, 1994-2002, p167

⁵ GOLLAC Michel, **les conditions de travail**, édition la découverte, paris, 2014, p10.

⁶ CHLOE Guillot-Soulez, **la gestion des ressources humaines**, 9^{ème} Edition, 2016-2017, leitzaran, p166.

Donc nous orientons notre problématique vers les conditions de travail et la prévention des risques professionnels au sein de l'entreprise « BMT de Bejaia ». Ce que nous a conduit à poser les questions suivantes :

- Est-ce que les conditions de travail sont favorables pour diminuer et réduire le taux des risques professionnels au sein de l'entreprise BMT de Bejaia ?
- Quelles est l'influence de la politique de préventions adoptée par l'entreprise BMT pour limiter les accidents de travail et les risques professionnelles au milieu de travail ?

4- Les hypothèses :

L'hypothèse est une réponse provisoire qu'on donne à la question de départ.

Selon Maurice Angers, « l'hypothèse se définit comme étant un énoncé qui prédit une relation entre deux ou plusieurs termes et impliquant une vérification empirique ». Il est important aussi de rajouter que, « les hypothèses constituent donc les soubassements, les fondations préliminaires de ce qui est à démontrer ou à vérifier sur le terrain ».⁷

Selon Madeleine Grawitz l'hypothèse : « est une proposition de réponse à la question posée. Elle tend à formuler une relation entre des faits significatifs ».⁸

- Les conditions de travail jouent un rôle considérable et primordiale sur la gestion et la diminuassions des risques professionnels au sein de l'entreprise BMT.

⁷ ANGERS Maurice: initiation à la méthodologie des sciences humaines, édition CASBAH, Alger, 1995-1996, p 102.

⁸ Madeleine Grawitz, méthodes des sciences sociales. 11 éditions, Dallouz, paris, p 443.

- La prévention des risques professionnels doit être au cœur des préoccupations de chacun et se révèle dans le cadre de la gestion des ressources humaines un enjeu fondamental.

5. Définition des concepts clés :

Selon Madeleine GRAWITZ le concept : le concept « est une représentation rationnelle, comprenant les attributs essentiels d'une classe de phénomènes ou d'objets »⁹

5.1. Les conditions de travail :

Les conditions de travail sont tout ce qui entre dans le cadre du travail d'une personne, que ce soient son amplitude horaire, l'ergonomie de son lieu de travail, l'ambiance générale ou les avantages sociaux. Exemple : Ses conditions de travail sont idéales grâce à un aménagement de son temps de travail.¹⁰

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, le type de travail effectué, l'ensemble des éléments qui affectent le bien-être et la santé des individus lors de leur participation à l'activité productive ».¹¹

La définition opérationnelle de concept de condition de travail :

D'après la définition adoptée nous pour définir le concept de conditions du travail comme étant un ensemble de règles et de facteurs physique, organisationnels et sociaux qui déterminent la conduite des travailleurs dans l'entreprise.

⁹ Madeleine GEAWITZ, **Méthodes des sciences sociales**, 11^{ème} édition Dalloz, paris, 2001, p19.

¹⁰ [http://www.wikipedia/Définition/condition de travail/](http://www.wikipedia/Définition/condition%20de%20travail/)le 23-03-2019 consulter le 19-02-2019 à 20h36.

¹¹ ALLAIN Bruno, **Dictionnaire d'économie et de sciences sociales**, ELLIPSEE, édition Marketing, S, A ,2005.page 10.

5.2. La prévention :

Ensemble des dispositions prises pour prévenir un danger, un risque, un mal ; organisation chargée de mettre en place ces dispositions : Prévention routière. Prévention de la délinquance.¹²

La prévention est 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 mesures de protection.¹³

La définition opérationnelle de concept de la prévention :

La prévention c'est l'ensemble de mesure et de principes visant à préserver la santé humaine et à prévenir les maladies, notamment en ce qui concerne les choix de mode de vie. Il comprend toutes les mesures susceptibles de protéger la santé, y compris la santé mentale, la santé au travail, la santé sociale.

5.3. L'accident du travail :

Le Code de la Sécurité sociale, dans son article L. 411-1 donne la définition suivante de l'accident du travail : « est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise ». On peut déduire de cet article et de la jurisprudence, abondante sur le sujet, une définition plus claire.¹⁴

¹² Dictionnaire de français, Larousse, p337.

¹³ www.endvavnow.org/fr/articles/1508-definition-de-la-prevention.htm. Consulter le 14-03-2019 à 14h56.

¹⁴ FRRAND Sandrine, **la gestion des accidents du travail**, édition GERESO 2ème, France, 2008, P09. PDF.

La définition opérationnelle de concept accident de travail :

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

5.4. Risque :

Est un danger plus ou moins prévisible, inhérent à une situation ou d'une activité ; par extension, préjudice éventuel nécessitant des garanties.¹⁵

La définition opérationnelle de concept risque :

Le risque est la possibilité de survenue d'un événement indésirable, la probabilité d'occurrence d'un péril probable ou d'un alea.

5.5. Entreprise :

Entité ou organisation autonome de production de bien ou de services à finalité marchand. Ou qui désigne soit une tentative de faire quelques choses (projet, dessein, aventure...), soit une organisation de prestataire de services ou de biens à caractère marchande.

L'entreprise est un réseau ou des entrepreneurs proposent des produits à des clients, en réalisant cette offre par recours à des travailleurs, en mettant en œuvre des moyens financés d'abord par des propriétaires, ceci dans des conditions où chacun tire d'avantage des efforts qu'il consent.¹⁶

La définition opérationnelle de concept de l'entreprise :

L'entreprise est une unité autonome qui produit des biens et des services pour le marché et pour les clients.

5.6 Définition des maladies professionnelles :

D'après l'INRS, une maladie est professionnelle « si elle est la conséquence directe de l'exposition d'un travailleur à un risque physique, chimique, biologique ou résulte des conditions dans lesquelles il exerce son activité professionnelle ». ¹⁷

¹⁵**Dictionnaire de Sociologie**, le Robert Seuil, tours, 1999, p457.

¹⁶**Dictionnaire de Sociologie**, Le Robert Seuil, Tours, 1999, p188.

¹⁷ CHALOE Guillot-Soulez, **La gestion des ressources humaines**, 9^{émé} Edition, 2016-2017, Leitzaran, p179.

La définition opérationnelle des maladies professionnelles :

Les maladies professionnelles sont souvent celle qui sont engendrées par le poste de travail à travers l'exercice du salarié à son activité professionnelle ou par l'environnement de travail qu'il entoure.

5.7. Prévention des Risque professionnels :

Est l'ensemble des actions anticipées destinées à maîtriser les risques d'accidents de travail ou de maladies professionnelles et à améliorer les conditions de travail par des solutions techniques, organisationnelles et humaines.¹⁸

La définition opérationnelle de prévention des risques professionnels :

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

6. La méthode de recherche utilisée:

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

Chaque recherche scientifique doit être réalisée en suivant une méthode précise car chaque étude demande des étapes méthodologiques qui correspondent à la nature des informations demandées. En réalité il n'existe pas une méthode unique dans la recherche car il y a plusieurs méthodes qui se différent selon la différenciation des sujets traités par chaque chercheur, ce qui a engendrait la diversité des moyens utilisées pour la réalisation de la recherche, en effet la méthodologie est défini selon M. Angers comme : « un ensemble de

¹⁸ SABRINA Auduberteau, La prévention des risques professionnels : hygiène et sécurité au travail, Maupoux, 2003.

méthodes et de technique qui orientent l'élaboration d'une recherche et qui guide la démarche scientifique ». ¹⁹

Dans notre recherche nous avons opté vers la *méthode quantitative* qui est définie comme : « ensemble de procédures pour qualifier des phénomènes qui visent d'abord à mesurer le phénomène à l'étude, la plupart des chercheurs en science humaine utilisent la mesure il en est aussi quand on fait usage d'indices, de taux, de moyens en plus généralement d'outils que fournit la statistique au bien elle vise à mesurer le phénomène d'étude l'ensemble de procédure pour mesurer les phénomènes ». ²⁰

7- La technique utilisée :

D'après Madeline Grawitz la technique est « l'ensemble de procédures opératoires rigoureuse, bien définies transmissibles susceptibles d'être appliqués à nouveau les mêmes conditions adoptées au genre de problèmes et de phénomènes en cause » ²¹

Pour Maurice Angers la technique représente « un ensemble de procédés et d'instrument d'investigation utilisés méthodologiquement ». ²²

- **La phase de préparation de l'enquête:**

Durant cette phase qui s'est déroulée au mois de 02 février 2019, où nous nous sommes attelés à effectuer quelques visites d'imprégnation du terrain, où nous nous sommes présentés de sollicité les responsables de l'entreprise de BMT pour nous faciliter la tâche de réalisation de l'enquête et prendre connaissance des éventuelles difficultés du terrain, et de faire passer certains questionnaires jugés intéressants pour parachever aussi bien notre technique de collecte des informations que la problématique de recherche.

¹⁹ ANGERS(Maurice), Initiation pratique à la méthode des sciences humaines, Ed casbah, Alger, 1997, p367.

²⁰ANGERS Maurice, op.cit. p60.

²¹ GRAWITZ (Madeline), Méthodologie des sciences sociales, 11^{ème} Ed, Dalloz, paris, P352.

²² Ibid. p66.

- **La phase de pré-enquête :**

C'est la deuxième phase de notre enquête qui nous a permis de nous familiariser avec notre objet d'étude.

A travers les visites que nous avons faites aux différents services de l'entreprise BMT de Bejaia, nous avons procédé à la pré-enquête dont nous avons essayé de réaliser un questionnaire sur un échantillon limité, pour faire connaissance de notre terrain de recherche.

- **La phase de déroulement de l'enquête :**

Notre enquête, s'est déroulée, au sein de la BMT de Bejaia qui a duré 02 mois, allant de **17/ 02/ 2019** au **16/ 04/2019**, durant cette période à l'entreprise BMT nous avons interrogé plusieurs salariés, nous avons interrogé des agents qui occupent des postes suivants : Cadre, agents de maîtrise, agent d'excursions.

- **Le questionnaire :**

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

Le questionnaire se définit comme « technique directe d'investigation scientifique utilisée auprès d'individus, qui permet de les interroger de la façon directive et de faire un prélèvement quantitatif en vue de trouver des relations mathématiques et de faire des comparaisons chiffrées ». ²³

Notre questionnaire est réparti sur trois axes :

- La première axe, contient les données personnelles des salariés.
- La deuxième axe, des questions sur les conditions du travail.
- La troisième axe contient des questions sur la prévention des risques professionnels.

²³ MAURICE Angers, initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines, édition Casbah, Alger, 1997, P146.

8- L'échantillonnage :

L'échantillonnage c'est «l'ensemble des opérations permettant de sélectionner un sous ensemble d'une population en vue de constituer un échantillon. Aussi, l'échantillon est un sous ensemble d'élément d'une population donnée, ou l'ensemble des personnes à interroger»²⁴.

Notre terrain de recherche est l'entreprise BMT de Bejaia, elle comprend 648 salariés répartis en trois catégories : agents d'exécution, agents de maîtrise et cadres, et qui sont repartis comme suit :

- 1- Cadre : 34
- 2- Agents de maîtrise : 65
- 3- Agents d'exécution : 549

Notre population d'étude touche toutes les catégories socioprofessionnelles relevant des différents départements, nous avons pris une partie de la population mère, qui contient 648 Salarié.

Après l'élaboration de notre questionnaire nous avons distribué sur un échantillon de 97 Salariés, d'où on a récupéré 85 questionnaire.

Le choix de l'échantillon s'est fait d'une manière **probabiliste stratifiée** qui est défini : méthode qui consiste d'abord à subdiviser la population en groupe homogène (strates) pour ensuite extraire un échantillon aléatoire de chaque strate.

Car on a choisi trois strates : cadre, agents de maîtrise, agents d'exécution.

9. Parmi les obstacles et les avantages de la recherche :

- **Les obstacles :**

- Manque d'expérience et de compétences pour la réalisation de la recherche car c'est notre première expérience.
- Manque d'encadreur en sein de l'entreprise ce qui nous a fait un grand retard de trouver un encadreur.

²⁴ MAURICE Angers, op.cit. P229.

- Manques de document et ouvrages concernant notre thématique de recherche.
 - Les travailleurs de la BMT ont entamé des grevés à répétition en raison de la situation politique dans laquelle se trouve le pays, cela nous a mis dans des situations difficile pour effectuer notre recherche.
- **Les avantages :**
- Notre recherche nous à permet de découvrir le terrain et avoir des connaissances concernant le monde de travail.
 - Mettre en pratique les connaissances acquises durant notre cursus universitaire, passer de l'aspect théorique et l'aspect pratique.
 - Comparer entre le savoir scientifique universitaire et la réalité de monde de travail de l'entreprise.

Chapitre II

Les conditions de travail

1. Condition de travail :

Les conditions de travail peuvent être décrites par le contenu du travail et les effets qu'il peut avoir sur la santé et sur la vie professionnelle et sociale des salariés. Les éléments recouverts par cette notion sont à la fois physiques (condition physique de travail, milieu ambiant, aménagement du poste, durée et rythmes de travail, etc.) et psychiques (intérêt et perception du travail, intégration dans un groupe, travail mental, etc.)

Advenant que les conditions de travail ne répondent pas aux besoins sécuritaires des salariés, il en résulte de la gêne, de la pénibilité, de l'inconfort et ces éléments peuvent devenir plus ou moins directement des facteurs de risque d'accidents du travail ou de maladies professionnelles. Si les conditions de travail sont bonnes, on constate moins d'absence, de fatigue physique ou nerveuse, de risques d'accidents ou de maladies, un accroissement de la production, de bonnes relations subordonné/supérieur immédiat, etc.¹

1. L'histoire des conditions de travail :

Plusieurs causes en fait naître le thème des conditions de travail, suite aux mauvaises conditions de vie dans l'entreprise ce qui a provoqué des différentes révoltes, les grandes grèves des ouvriers spécialisés, l'absentéisme croissant et les divers manifestations à l'égard du travail industriel par les entreprises se sont retrouvés dans l'inquiétude et l'obligation de réagir pour améliorer les conditions de travail².

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

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

¹ALIS David et Al, **GRH une approche internationale**, 3^{ème} édition, de Boeck, paris, octobre, 2011, p649.

²ROUSTANG (Guy), **Le travail autrement**, édition Bourdas, 1982, p66

- En 1973 on a consacré le concept des conditions de travail et créé l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) dotant ainsi le ministre chargé du travail d'un instrument d'information et de conseil des entreprises.
- La loi du 6 décembre 1976 pose le principe de l'intégration de la prévention des risques professionnels à l'ensemble des situations de travail: locaux de travail machines, appareils produits utilisés, mais également formation pratique à la sécurité de chaque salarié son poste de travail.
- La loi du 23 décembre 1982 crée le comité d'hygiène, de la sécurité et représentative du personnel aux compétences élargies, qui remplace les anciens CHS la loi permet également aux salariés de se retirer d'une situation de travail présentant un danger grave et imminent pour leurs vies et leur santé.

2. Les directions des conditions de travail :

L'action concernant les conditions de travail, se développe dans 5 directions : l'ergonomie, l'organisation du travail, la sécurité, l'emploi des personnes handicapées, la santé au travail :

A- L'ergonomie :

L'ergonomie est une étude multidisciplinaire du travail humain pour remédier à l'inadaptation industrielle, limiter les atteintes à la santé physique ou mentale, réduire la fatigue professionnelle³.

Les grilles d'analyses ont été élaborées pour établir un diagnostic des conditions de travail. Ces grilles portent, en particulier, sur les conditions d'ambiance physique de travail.

³ Jean (Marie-Peretti), Gestion des ressources humaines, 18^{ème} Ed, paris, Avril 2012, p162.

A.1. Les conditions d'ambiance physique de travail :

Ce terme regroupe notamment :

- *Les conditions d'ambiance sonore* : exposition au bruit, perception de signaux auditifs, possibilité d'avoir une conversation.
- *Les conditions d'ambiance thermique* : exposition au froid, à la chaleur, aux courants d'air, au rayonnement thermique.
- *Les conditions d'ambiance visuelle* : possibilité de voir l'extérieur et d'avoir de la lumière naturelle, niveau d'éclairage et d'éblouissement au poste de travail.
- *Les conditions d'ambiance atmosphérique* : qualité de l'air, présence de poussière, fumées, vapeurs et brouillards, impression de confinement.
- *Les vibrations* ;
- *Les rayonnements* : exposition aux ondes, aux rayonnements radioactifs, aux infrarouges, aux ultraviolets.
- *L'état du sol*: présence de produits glissants, revêtement.
- *L'état général de l'espace de travail* : propreté, encombrement, couleurs.
- L'électricité statique ;
- Les odeurs.

Les conditions d'ambiance physique de travail font l'objet d'une abondante réglementation. Des instruments de mesure ont été mis au point (sonomètre, dosimètres, hydromètres, luxmètre, par exemple).

En effet, d'une part, certains facteurs d'ambiance ne peuvent être soumis qu'à une appréciation qualitative, d'autre part, chacun des facteurs ne peut être évalué uniquement par une mesure objective qui omettrait la dimension psychologique, c'est-à-dire la façon dont les travailleurs vivent cette situation.

L'interprétation des résultats des mesures est délicate. On peut trouver des normes, mais elles doivent être manipulées avec prudence, car elles sont sujettes

à variation. L'évolution du niveau de vie déplace la limite considérée comme acceptable. On considère aujourd'hui comme normal un atelier à 18°C, ce qui n'était pas le cas dans le passé. Les jeunes ont plus d'exigences pour la qualité de l'ambiance de travail. L'évolution des connaissances influe sur les limites acceptables : au fur et à mesure qu'on identifie mieux les effets de telle ou telle nuisance sur l'homme, les niveaux admis se modifient⁴.

A.2. La charge physique et la charge mentale :

Dans l'exercice de son travail, l'opérateur peut ressentir une fatigue physique et une fatigue mentale. Cette fatigue résulte de la charge, physique ou mentale, supportée par le travailleur.

Les efforts physiques requis dépendent de deux facteurs :

- d'une part, d'une posture plus ou moins facile à maintenir, c'est la charge statique ;
- d'autre part, des efforts des divers muscles, pour effectuer des gestes, c'est la charge dynamique.

La définition de la charge mentale est difficile, car l'activité de l'esprit est permanente. Il faut déterminer à partir de quel niveau, pour un type d'activité, il y a charge ou surcharge. Il n'existe pas de méthode de mesure directe ou indirecte de la charge mentale d'une façon globale et objective.

Compte tenu de la multiplicité des facteurs qui interviennent dans la notion de charge mentale, il est impossible de proposer un indice synthétique. Le laboratoire d'économie et de sociologie du travail retient pour l'élaboration de sa grille d'analyse quatre indicateurs de charge mentale : contrainte de temps, complexité-vitesse, attention, minutie⁵.

A.3. Les grilles d'analyse des conditions de travail :

Il existe de nombreuses grilles. Elles permettent de procéder à une analyse simple des conditions de travail sur un poste ou dans un atelier.

⁴ Jean (Marie-Peretti), Gestion des ressources humaines, 18^{ème}Ed, paris, Avril 2012, p 162-163.

⁵ PERETTI Jean-Marie. Op.cit., P 163.

La grille du LEST possède soixante-quinze critères regroupés en seize éléments :

Environnements physique :

1. Ambiance thermique ; 2. Bruit ; 3. Eclairage ; 4. Vibration ;

Charge physique :

5. charge statique ; 6. Charge dynamique ;

Charge mentale :

7. contrainte de temps ; 8. Complexité-vitesse ; 9. Attention ;

Aspects psychosociologique :

11. initiative ; 12. Statut social ; 13. Communication ; 14. Coopération ; 15. Identification du produit.

16. temps de travail.

B- L'organisation du travail :

L'amélioration des conditions de travail ne serait se limiter aux aspects environnementaux et physique .le contenu du travail est un élément crucial.

A partir d'une critique de l'organisation scientifique du travail, de nouvelles formes d'organisation ont été expérimentées.

Les inconvénients financiers d'une organisation du travail taylorienne ont été tardivement pris en compte. Face à la crise du taylorisme, face aux couts sociaux qu'elle secrète et aux risques qu'elle comporte, les entreprises se sont attaquées à l'organisation, au contenu du travail lui-même.

Les formules proposées sont : la rotation, l'élargissement, les groupes de production.

B.1. La rotation et polyvalence :

La rotation consiste à faire tourner les ouvriers sur différents postes. La polyvalence est souvent évoquée comme solution organisationnelle.

L'enrichissement des taches qui en résulte confère davantage de sens au travail et participe ainsi à la santé des salariés. Cependant elle n'est pas sans risque. Des risques par exemple, lorsque les salariés ont l'impression de devenir

des points, transportés d'un poste à un autre pour répondre aux attentes de l'entreprise en termes de flexibilité.

B.2. L'élargissement :

L'élargissement consiste en une recombinaison partielle d'opération parcellisée.

Il y a un allongement de temps de cycle⁶.

B.3. L'enrichissement des tâches :

L'enrichissement des tâches consiste à donner plus de responsabilité à l'opérateur en lui confiant des tâches plus qualifiées, comme l'entretien, des tâches de réglage et de contrôle de la qualité.

B.4. Le groupe de production :

Le groupe de production intégrant rotation, élargissement et enrichissement est la formule introduite le plus souvent.

B.5. L'empowerment :

Cette notion est difficile à traduire. To empower, c'est donner les pleins pouvoirs pour faire et avoir recours à l'initiative du salarié. Le personnel est responsabilisé et motivé.

B.6. Un bilan :

Les motifs de changement ont considérablement évolué depuis quarante ans et on peut distinguer quatre périodes :

- Une période caractérisée par des actions ponctuelles destinées à réduire les facteurs de risque, de nuisances et d'insatisfaction.
- Dans les années 1970, le mouvement de démocratie industrielle et celui d'amélioration de la qualité de vie au travail.
- A partir de la crise économique.
- Dans les années 2000, le management de la santé et des conditions de travail repose sur trois objectifs : prendre en compte le vieillissement de

⁶ PERETTI Jean-Marie, op.cit, p178-179.

la population ; répondre aux attentes de bien-être des salariés ; avoir une image d'employeur de choix⁷.

C- Sécurité :

La gestion de la sécurité est l'ensemble des procédures scientifique humaines et technique, financières et juridique mises en œuvre dans le but de réduire le risque d'un système (entreprise) et d'assurer sa sécurité c'est-à-dire l'éliminer et de réduire les circonstances susceptibles d'occasionner soit des accidents où atteinte au personnel, soit dégradation ou prétende ben ou de produit.

L'ultime objectif de n'importe quel système de gestion de sécurité est d'influencer et de gérer le comportement des individus, prévenir et contrôler les dangers dans la conception et l'opération des activités de l'entreprise, Autrement dit : La sécurité représente un vaste système de mesure technique médicale et organisationnelle destinées à sauvegarder la vie et la santé des travailleurs.⁸

D- L'emploi des personnes handicapées :

Tout employeur occupant au moins 20 salariés doit occuper à temps plein ou à temps partiel des mutilés de guerre et des et des personnes handicapées, dans la proportion de 6 % de l'effectifs total de ses salariés. La loi du 11 février 2005 a renforcé l'obligation d'emploi pour les entreprises de 20 salariés et plus. En 2005, sur 900 000 personnes handicapées 527 000 travaillaient en milieu ordinaire, les entreprises emploient 234 000 personnes handicapées (2,6%). Entre 1987 et 2007, le nombre de recrutement annuel de personnes handicapées est passé de 7 000 à 110 000. En 2007, le taux des personnes handicapées est de 4,4% en France.

D.1. Les bénéficiaires :

Bénéficient de l'obligation d'emploi :

⁷ PERETTI Jean-Marie, op.cit., p179.

⁸ WEISS Dimitri, ressources humaine, 3^{ème} édition, édition d'organisation, Paris 2005, p35.

- Les travailleurs reconnus handicapés par la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel ;
- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % ;
- Les titulaires d'une pension d'invalidité, si leur invalidité réduit au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- Les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité ;
- Les veuves de guerre non remariées titulaires d'une pension.

D.2. Les autres possibilités :

Les employeurs ont également trois possibilités de s'acquitter de leur obligation légale :

- Le versement d'une contribution financière annuelle forfaitaire qui en 2010 atteint 1 500 fois le SMIC horaire pour les entreprises qui n'ont pris aucune initiative ;
- La conclusion de contrats avec des établissements de travail protégé ;
- L'application d'un programme en faveur des handicapés.

1- La contribution annuelle :

Elle permet aux employeurs de s'acquitter de leur obligation d'emploi. Son montant maximal a été porté à 600 fois le SMIC. Ce chiffre peut être porté à 1500 fois le SMIC horaire si l'entreprise n'a employé aucun handicapé pendant plus de trois ans dès 2010. en 2007, 604 millions d'euros ont été versés à L'AGEFIPH. depuis 2008, la collecte baisse du fait de l'accroissement du nombre de salariés handicapés, de l'accroissement du recours à la sous-traitance et du nombre d'accords exonérateurs⁹.

2- Les contrats :

⁹ PERETTI Jean-Marie, **gestion des ressources humaines**, 15^e édition, Vuibert, Paris, 2008, pp172.

Les employeurs ont la faculté de s'acquitter partiellement de leur obligation d'emploi d'handicapés en passant des contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de services :

- Soit avec des ateliers protégés ou des centres de distribution de travail à domicile ;
- Soit avec des ESAT autorisés.

3- Le programme en faveur des handicapés :

Enfin, les employeurs peuvent s'acquitter de l'obligation d'emploi d'handicapés en faisant application d'un accord de branche, d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui prévoit la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés comprenant deux au moins des actions suivantes :

- Un plan d'embauche en milieu ordinaire de travail.
- Un plan d'insertion et de formation.
- Un plan d'adaptation aux mutations technologique.
- Un plan de maintien dans l'entreprise en cas de licenciement.

D-3- les aides financières :

L'AGEFIPH (association nationale pour la gestion du fonds d'insertion professionnelle des handicapés) met à la disposition des entreprises ses moyens techniques et financiers au bénéfice d'actions et de programmes tendant à l'insertion et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées en milieu ordinaire de travail¹⁰.

E- La santé au travail :

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

Cette démarche met en place des programmes de bien-être au travail axé sur les travailleurs. Elle associe les aspects environnementaux, sociaux,

¹⁰ PERETTI Jean-Marie, op.cit, p190.

ergonomiques et organisationnels de l'activité professionnelle, comme elle vise toutes les personnes dans un lieu de travail et l'organisation dans son ensemble.

De plus, le terme « santé » en relation avec le travail, ne vise pas seulement l'absence de maladie ou d'infirmité, mais aussi les éléments physiques et mentaux affectant la santé directement liés à la sécurité et à l'hygiène du travail. En effet, la santé au travail s'articule autour trois objectifs distincts :

- a.** Préservation et promotion de la santé de travailleur et de sa capacité de travailler ;
- b.** Amélioration de milieu de travail et du travail lui-même qui doivent être rendus favorable à la sécurité et à la santé ;
- c.** Elaboration d'une organisation et d'une culture de travail qui développent la santé et la sécurité au travail, cette culture s'exprime, en pratique, dans les systèmes de gestion, la politique en matière de gestion du personnel principe de participation, les politiques de formation et la gestion de la qualité.

Toutefois, l'acteur principal de la santé au travail est le travailleur lui-même qui doit être capable de prendre en main sa santé (d'une manière globale), en deuxième ligne, c'est l'employeur qui prend en charge et en troisième ligne vont agir des « hygiénistes » du travail et /ou industriels, les ingénieurs de la sécurité, les médecins du travail, les infirmières, les psychologues industriels, les toxicologues industriels,...etc. Pour ces spécialistes, la cul-de-voûte de la santé est l'analyse des risques.

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

- Les exigences requises pour établir et maintenir un milieu de travail sur et salubre. Propre à favoriser une santé physique et mentale optimale en relation avec le travail :

- L'adaptation du travail aux capacités des travailleurs compte tenu de leur état de santé physique et mentale.

4 - Les organismes d'intervenants dans l'amélioration des conditions de travail :

Pour améliorer les conditions de travail il faut instaurer des organismes d'intervenante parmi eux :

4-1. Comité d'hygiène et sécurité et des conditions de travail (CHSCT) :

Cette instance représentative du personnel réunit l'employeur et des délégués représentant les salariés. C'est une instance spécialisée où se discutent toutes les questions relatives à la santé des salariés, à la sécurité et aux conditions de travail. La création du CHSCT est obligatoire dans les établissements de plus de 50 salariés ainsi que – sous ce seuil – sur décision de l'Inspection du travail, en cas de risques particuliers. Le Comité contribue à la protection de la santé, à l'amélioration de la sécurité et des conditions de travail des salariés travaillant dans l'établissement (y compris pour les travailleurs temporaires et les salariés d'entreprises extérieures).

Le Comité est associé à la recherche de solutions concernant :

- l'aménagement des postes de travail ;
- l'environnement physique du travail (poussières, substances, température, éclairage, aération, vibrations) ;
- l'aménagement des lieux de travail et de leurs annexes ;
- l'organisation du travail (charge, rythme et pénibilité du travail, élargissement et enrichissement des tâches) ;
- la durée et l'aménagement du temps de travail (et leurs conséquences sur l'intensité du travail) ;
- les conséquences des investissements sur les conditions de travail, notamment, en matière de nouvelles technologies.

Dans tous ces domaines, le CHSCT :

- analyse les risques professionnels et les conditions de travail ;
- veille à l'application des règles relatives à la protection des salariés ;
- formule des propositions, soit de sa propre initiative, soit à la demande de l'employeur ou des autres instances représentatives (comité d'entreprise, délégués du personnel).¹¹

4-2. L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) :

Créée en 1973 et placée sous la tutelle du ministère chargé du travail l'ANACT est un établissement public administratif. Il est gère par un conseil d'administration comprenant des représentants des employeurs et des salariés, des représentants de l'Etat et des personnalités qualifiées.

Dans les années récentes, l'ANACT a développé un réseau régional : les associations régionales pour l'amélioration des conditions de travail (Aract), gérées paritairement.

L'ANACT a pour mission d'aider les entreprises et les partenaires sociaux à analyser les conditions de travail et à élaborer des projets en vue de les améliorer, autour de l'axe majeur de l'organisation du travail. Cette contribution à l'amélioration des conditions de travail se traduit par la mise à disposition d'éléments de compréhension des conditions réelles de réalisation du travail, de méthodes éprouvées d'accompagnement des changements, d'éléments méthodologiques pour atteindre au mieux les objectifs des politiques publiques.

Ses actions sont tournées vers trois cibles principales :

- les dirigeants et salariés d'entreprises, en particulier les TPE et PME ;
- les représentants des salariés dans les entreprises, les branches professionnelles et les instances nationales et régionales ;
- les intervenants et consultants en santé, sécurité, gestion des ressources humaines des secteurs privé et public.

¹¹BILLANS &Rapports, conditions de travail (conseil d'orientation sur les conditions de travail), paris, 2011, p19.

Http// : www. BILLANS &Rapports, 124000258. PDF.14/05/2019.

Depuis 2008, l'ANACT gère le Fonds pour l'amélioration des conditions de travail (FACT)¹².

4-3. Inspection du travail :

Plusieurs pays d'Afrique francophone avec lesquels l'IST collabore disposent de ces instruments, et les utilisent dans diverses activités telles que formation, inspection des conditions de travail, conseils auprès des entreprises. Ces instruments tiennent aisément dans une petite valise et peuvent donc être pris sans problème lors de visites d'entreprises. Le coût de l'ensemble de la valise d'hygiène du travail est d'environ 20'000.- Euro.²

La loi du 2 novembre 1892 va toutefois généraliser ces mesures d'hygiène et de sécurité à l'ensemble des travailleurs.

A noter que c'est cette loi également qui institue l'Inspection du Travail en tant que corps de fonctionnaires, chargé de faire appliquer ces quelques textes qui existent à l'époque.

Ces mesures sont rédigées dans des termes très généraux qui concernent la propreté des locaux, leur aération et leur éclairage, les poussières et les gaz nocifs, la protection des éléments de transmission des machines, la protection contre les risques de chute de hauteur et des mesures en cas d'incendie¹³.

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

La survie de l'entreprise et sa bonne santé économique dépendent essentiellement de trois facteurs : son aptitude de bonne gestion, sa compétence dans son domaine d'activité et sa capacité créer et entretenir un bon climat social .Il est inutile que l'entreprise soi compétente dans les deux premiers cas, si elle ne prend pas en considération le troisième cas, l'entreprise doit offrir des conditions de travail acceptables au mieux attrayantes pour ces salariés¹⁴.

¹² BILAIN &rapports, Ibid., p32.

¹³Santé et sécurité au travail dans la fonction publique, évolution des risques professionnels, P04.Http // : www. Évolution des risques professionnels/ repères historique.pdf article consulté le 29/04/2019 à 22h55.

¹⁴PIGANIOL Claude, technique et politique d'amélioration des conditions de travail, édition, E.S.F, Paris, p11

L'apparition du thème des conditions du travail vas nous permettre de s'intéresser aux travailleur, 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 culturel¹⁵.

Partant du point de vue de ceux qui pensent qu'il y a une convergence d'une amélioration des conditions de travail et l'efficacité de système productif. Dans ce cas-là on a pris en compte des conditions de travail par la direction de l'entreprise amené à une meilleure gestion des ressources humaines et cela permet l'éliminer les conflits sociaux, turnover, absentéisme, améliorer la qualité, rédaction 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 production.

L'amélioration des conditions de travail est devenue un élément de compétitivité industrielle et sachant bien que l'amélioration des conditions de travail pourrait avoir un effet bénéfique sur le conflit des travailleurs sans avoir un effet direct sur le rendement. Les travailleur soumis à des mauvaise condition de travail vont le faire payer très cher aux entreprises en exigeant des salaire très élevé ou bien perdes comportements couteux, il y'a lieu à signaler que la réduction de la durée hebdomadaire du travail entraine un accroissement de la productivité et que la qualité du produit s'améliore quand la durée du travail diminue . Et dans le cas où l'entreprise ne peut pas améliorer la condition de travail, les deux parties peuvent nouer une collaboration saine par un système de don partiel et de contre donc, à chaque fois que l'employeur augmente le salaire de ses travailleurs, ses derniers offriront une production très élevé¹⁶.

¹⁵ROUSTANG (Guy), Le travail autrement, édition Bourdas, 1982, p73.

¹⁶Amadiou Jean François. Organisation et travail, Coopération, conflit et marchandage. Edition Vuibert, Paris, 1993, P 88

Chapitre III :
Les risques professionnels

Les risques professionnels

1- Définition des risques professionnels :

Tout activité humaine, quels que soit sa nature et le lieu où elle s'exerce, présent des dangers pour l'homme, autrement dit, des atteintes possible à sa santé et à l'intégrité de son corps. Ces dangers qui se manifestent essentiellement sous la forme d'accident corporels et de maladie de gravités variées, sont appelés risque¹.

Par RP, il faut entendre tout risque ayant pour origine l'activité professionnelle, c'est-à-dire le travail rémunéré, indispensable pour vivre de nos jours. Tout phénomène, tout événement qui apparait en milieu de travail et qui présent un danger pour l'homme est appelé risque professionnel. Il n'est pas indispensable que l'atteinte à la santé ait lieu obligatoire dans les locaux et pendant les horaires de travail, comme c'est le cas de certaines maladies professionnelles qui se manifeste souvent plusieurs années, voire quelques décennies après l'exposition (cas de certains cancers de l'amiante)².

2- Les types des risques professionnels :

2.1. Les risques physiques :

Cette famille de risques englobe tous les phénomènes physiques et les nuisances qui peuvent avoir un impact sur la santé humaine. Ces risques concernent tous les risques liés à l'utilisation de machines ou équipements professionnels (presse, outils, scie, matériel divers, y compris et par exemple les couteaux, les machines à découper, les fours, etc.). Ces risques concernent aussi l'utilisation des équipements additionnels (échelle, escabeau, échafaudage, etc.) et tout ce qui peut concerner l'environnement de travail. Ils sont multiples aux postes de travail : bruit, ambiances lumineuses, vibrations, travail sur écran, rayonnements optiques ou électromagnétiques, chaleur, froid, etc.³

¹ MORGOSIAN Nichan. *Guide pratique des risques professionnels*. Dunod, Paris, p01.

² Ibid. P02.

³ www.efficience-santeautravail.org/risque-physique.html, consulté le 01/05/2019 à 16h 34.

Les risques physiques vont engendrer un dommage sur tout ou partie du corps humain ainsi que des maladies professionnelles telles que les troubles Musculo-squelettiques, les surdités, les effets des rayonnements sur la peau et les risques oculaires (photo-conjonctives, cataractes).

2.2. Les risques de surdité :

La surdité a pour origine de bruits qui sont la perception par les oreilles des vibrations transmises par l'air. Il en résulte une certaine analogie entre le risque de surdité et ceux dus aux vibrations ; cette analogie se limite au phénomène vibratoire causal, mais les atteintes et les pathologies qui en résultent sont totalement différentes. D'où la nécessité de consacrer une partie distincte pour le risque de surdité qui possède ses propres caractéristiques et ses mesures de prévention spécifiques. Un objet qui vibre transmet à l'air ambiant ses vibrations sous forme de compressions et de dépressions consécutives qui se propagent de poche en poche, suivant des ondes dites acoustiques ou sonores. En effet, lors de ces vibrations, la surface vibrante comprime puis décomprime successivement l'air qui l'entoure, criant ainsi des ondes de hautes et basses pressions qui se propagent et qui sont captées par les oreilles. C'est l'élasticité de l'air et des gaz en général qui rend possible ce phénomène. Les pressions de l'air en cours de propagation des ondes sont appelées pression acoustique. Si la vibration s'arrête, l'émission d'ondes acoustiques disparaît également. Si les vibrations se poursuivent par suite de la présence continue de la force exercée sur l'objet, on obtient des ondes sonores et la bruit est continu⁴.

La surdité professionnelle s'installe parce qu'on a travaillé pendant plusieurs heures et pendant plusieurs années dans un milieu bruyant. La surdité s'installe si progressivement que les changements minimes qui se font jour après jour ne sont pas perceptibles (on ne s'en aperçoit pas) et sont souvent attribués à

⁴ N. Margossian. **Risques professionnels**. OP CIT, P136.

la distraction et à l'inattention. On s'en aperçoit quand la perte auditive est grande⁵.

2.3. Les risques dus aux vibrations :

Les expositions des travailleurs aux vibrations entraînent des troubles ostéo-articulaire (les tendinites du coude, des poignets, puis les tendinopathies de l'épaule), neuropathies (la perte de dextérité manuelle, la diminution tactile des doigts...) et vasculaires (la répétition de chocs sur le talon de la main...) très fréquents, dont on peut diminuer l'occurrence et la gravité par des mesures de prévention concernant le choix et les conditions d'utilisation des outils, engins et machines pour minimiser l'intensité et les effets de la transmission des vibrations⁶.

Les sources de vibrations sont présentes un peu partout dans les activités humaines et les activités professionnelles en particulier. On peut même affirmer, sans trop se tromper, que tout mouvement donne naissance à des vibrations, dans la mesure où les frottements et les forces de rappel sont présents partout.

Les risques dus aux vibrations ont été traités par ce qui correspond à la présence d'un milieu solide ou liquide entre la source de vibrations et le corps humain. En effet, le milieu de transmission se met en résonance et vibre à son tour et, étant en contact avec le corps humain, lui transmet les vibrations en provenance de la source⁷.

2.4. Autres risques d'origine physique :

Plusieurs autres risques professionnels ayant pour origine des phénomènes physiques sont connus bien qu'ils ne soient si fréquents et concernant certaines activités particulières. Ces risques se manifestent essentiellement sous forme de maladies professionnelles.

⁵ www.lino.com~marcelg/bruit3.html, consulté le 02/05/2019 à 14h25.

⁶ www.officiel-prevention.com/protection-collective-organisation-ergonomie-au-poste-de-travail/detail_dossier_CHSCT.php?rub=38&ssrub=164&dossid=292, consulté le 02/05/2019 à 17h20

⁷ N. Margossian. **Risques professionnels**. Op.cit. p129, 127.

2.4.1. Les risques dus aux travaux sous pression :

Plusieurs travaux effectués dans des milieux où la pression de l'aire est supérieure à la pression atmosphérique normale, sont à l'origine de différentes atteintes osseuses et articulaires, des atteintes de l'oreille lors des travaux souterrains sous pression : scaphandriers, plongeurs sous-marins⁸.

2.4.2. Les risques dus à des travaux effectués dans des milieux chauds :

Concerne les salariés qui travaillent dans les mines où la température ambiante est élevée, supérieure ou égale à 28°C. Actuellement, ces affections qui se manifestent sous forme de crampes musculaires et oligurie (baisse des urines) concernent exclusivement les mineurs travaillant dans les mines.

Une maladie professionnelle reconnue est le nystagmus professionnel des mineurs, cette maladie, le nystagmus, se manifeste sous forme de mouvement saccadé rapide des yeux qui s'arrêtent pendant le sommeil. Elle est due à des lésions des centres nerveux⁹.

2.4.3. Les troubles musculosqueletique (TMS) :

Les TMS représentent un grave problème de santé au travail partout dans le monde. Au-delà de la souffrance humaine, ils sont à l'origine de déficits fonctionnels gênant l'activité professionnelle. Ils constituent de ce fait un lourd fardeau économique pour la société à la fois parce que ce sont des les maladies professionnelles les plus fréquentes mais aussi parce qu'ils sont à l'origine d'un important absentéisme et donc d'une perte d'efficacité pour l'entreprise (remplacement, perte de qualité et de productivité, perturbations dans l'organisation du travail)¹⁰.

Les risques liés à l'activité physique peuvent avoir des conséquences humaines très lourdes mais aussi des conséquences économiques importantes pour l'entreprise.

⁸ N. Margossian .Risques professionnels. Op.cit. p179.

⁹ Ibid. p181.

¹⁰ www.iae-aquitaine.org/fileadmin/fichiers/reseaux/GARIE/FICHES-SANTE_ET_SECURITE/Fiche-sante-securite-7-lesrisques-lies-a-l-activite-physique.pdf, consulté le 02/05/2019 à 18H00.

- **Pour les salariés** : douleurs, fatigue, maladies et, dans les cas les plus graves, handicaps et difficultés à se maintenir dans l'emploi (inaptitude, arrêt).
- **Pour l'entreprise** : coût direct (médecin, pharmacie, hôpital, rééducation, indemnités journalière, pension, rente...) et coût indirects (arrêt de production, retards de livraison, insatisfactions du client, remplacement du salarié, temps administratifs, matériels et produits détériorés,...)¹¹.

2.5. Les risques biologiques¹²:

Les risques biologiques sont les infections ayant pour origine les micro-organismes pathogènes rencontrés en milieu de travail.

De nombreuses activités professionnelles exposent les salariés aux microbes pris dans un sens général et certains germes engendrent des pathologies qui sont considérées comme des maladies professionnelles et prises en charge comme telles.

Toutes les activités humaines mettant en contact les hommes avec les germes pathogènes présentent des risques biologiques ; il en est de même pour les nombreuses activités professionnelles qui exposent les salariés aux micro-organismes dont certains sont dangereux pour la santé.

Compte tenu que les microbes sont présents un peu partout sur Terre et plus particulièrement en milieu urbain, les risques d'entrer en contact avec eux sont importants, surtout dans les activités les exposant directement aux agents biologiques pathogènes.

Les risques biologiques conduisent essentiellement à des pathologies de gravité variable ; les accidents biologiques sont plutôt des accidents du travail suivis d'infections qui peuvent conduire à des maladies professionnelles, par

¹¹ www.iae-aquitaine.org/fileadmin/fichiers/reseaux/GARIE/FICHES-SANTE_ET_SECURITE/Fiche-sante-securite-7-lesrisques-lies-a-l-activite-physique.pdf, consulté le 03/05/2019 à 10h30.

¹² N. Margossian. **Guide pratique des risques professionnels**. OP.CIT, p251, 253, 255.

exemple les maladies dues à des virus pathogènes comme les hépatites ou la rage.

2.5.1. Les risques chimiques :

Tout produit chimique qui entre en contact avec l'organisme peut y pénétrer et perturber son fonctionnement normal. Par leur action sur le tissus vivants, les produits chimiques qui pénètrent dans l'organisme agressent les différents organes et créent des dysfonctionnements voire des destructions irréversibles. C'est le phénomène des intoxications par les produits chimiques divers¹³.

Les produits chimiques peuvent avoir un effet biologique sur l'organisme et donc s'avérer dangereux pour la santé, immédiatement (brûlure, lésion oculaire) au après plusieurs années (mutation génétique, cancer).

Une fois entrés dans notre corps, ils peuvent grâce à la circulation sanguine attaquer et altérer aussi bien des organes très éloignés de leur point de pénétration initial (la respiration d'aire contaminé « gaz, vapeur, poussière... », Le contact cutané « substances chimiques peuvent pénétrer la circulation sanguine si elles entrent en contact avec la peau ou avec les yeux » et l'ingestion « des composés chimiques peuvent êtres ingérés accidentellement à cause d'aliments ou de cigarette ») que ceux de son voisinage¹⁴.

L'état physique du produit a une grande importance dans le risque d'intoxication, car il intervient dans le processus de pénétration dans l'organisme et son action sur les organes.

2.5.2. Les risques mécaniques :

Tout objet en mouvement présent un risque mécanique pour les êtres vivants, dont les travailleurs. Un objet pesant, liquide ou solide qui se déplace, crée un danger pour son environnement. Une pierre lancée qui atteint la tête,

¹³ N. Margossian. **Risques professionnels**. Op.cit. P 200, 202.

¹⁴ Www.Chimie.ens.fr/H&S/chimique.pdf, 03/05/2019 à 12h20.

peut la blesser, une aiguille qui s'enfonce dans la peau la pique, une scie ou un couteau peut sectionner le doigt¹⁵.

Le risque mécanique est la conséquence logique des principes de base de la mécanique (dynamique et énergétique).

Les salariés se déplacent et bougent en permanence ; ils utilisent des machines et des appareils pleins de mécanismes mobiles. Dès lors, rien d'étonnant que les risques mécaniques soient présents un peu partout dans les entreprises comme dans la vie de tous les jours.

Les risques mécaniques prennent une certaine importance lors des travaux suivant :

2.5.3. Les risques mécaniques lors des opérations manuelles :

Les petits travaux manuels à l'aide de simple outils comme les pinces, les tournevis, les marteaux, les scies égoïnes, etc. sont fréquents dans les entreprises, même dans celles disposant de machines-outils perfectionnées.

Il en est de même pour les travaux faisant appel à des appareils comme les perceuses, les scies, les meuleuses, etc.

Toutes ces opérations présentent des risques mécaniques non négligeables, qui se traduisent par des accidents de travail que sont les blessures, les coupures, les piqûres, les hématomes et autres dommages corporels¹⁶.

2.5.4. Les risques mécaniques lors de l'emploi des équipements de travail :

Il s'agit de machines et appareils qui réalisent certaines opérations nécessaires pour la production, tels que les presses pour le travail métaux, les presses à injection des matières plastiques, etc.

Tous ces équipements de travail comportent des mécanismes, des organes et des accessoires qui sont en mouvement pour les besoins de la production.

¹⁵ N. Margossian. **Guide pratique des risques professionnels**. op.cit.P77, 81.

¹⁶ N. Margossian. **Guide pratique des risques professionnels**. Op.cit.p8.

Certains de ces mouvements sont automatisés et extrêmement rapides et, compte tenu de leurs énergies mécaniques élevées, sont dangereux pour les salariés¹⁷.

Dans ces équipements de travail, les organes de transmission comme les engrenages et les courroies, les parties travaillantes des presses, les cylindres des rotatives imprimantes, les élingues des appareils de lavages sont des sources de risques mécaniques. Les emplacements où ces mouvements existent sont appelés zones dangereuses ; l'accès à ces zones dangereuses présente des risques pour le personnel.

2.6. Les risques et troubles psychosociaux :

Le trouble peut se définir comme suit : « peut être caractérisé par l'apparition chez une ou plusieurs personnes de signes souvent faiblement perceptibles qui, faute d'attention, peuvent progressivement s'aggraver jusqu'à devenir pathologique. Le risque est considéré au sens de probabilité qu'un trouble se manifeste ; Parmi les différents risques existants au travail, les risques psychosociaux ont la particularité de s'intéresser à deux éléments : l'impact psychologique sur le salarié et l'impact relationnel entre les salariés et le travail¹⁸.

3- La Politique de prévention des risques professionnels:

Sans l'engagement des élus, quelle que soit la forme que prenne cet engagement (charte pour la prévention, décision en Conseil Municipal, article dans le magazine de la commune,...), la démarche ne saurait aboutir.

À travers sa politique de prévention, l'autorité territoriale doit indiquer clairement ses objectifs généraux et ses engagements pour améliorer la sécurité au travail. Elle doit les communiquer à tous les agents dans l'intention de les sensibiliser sur leurs obligations individuelles pour préserver leur santé et leur sécurité.

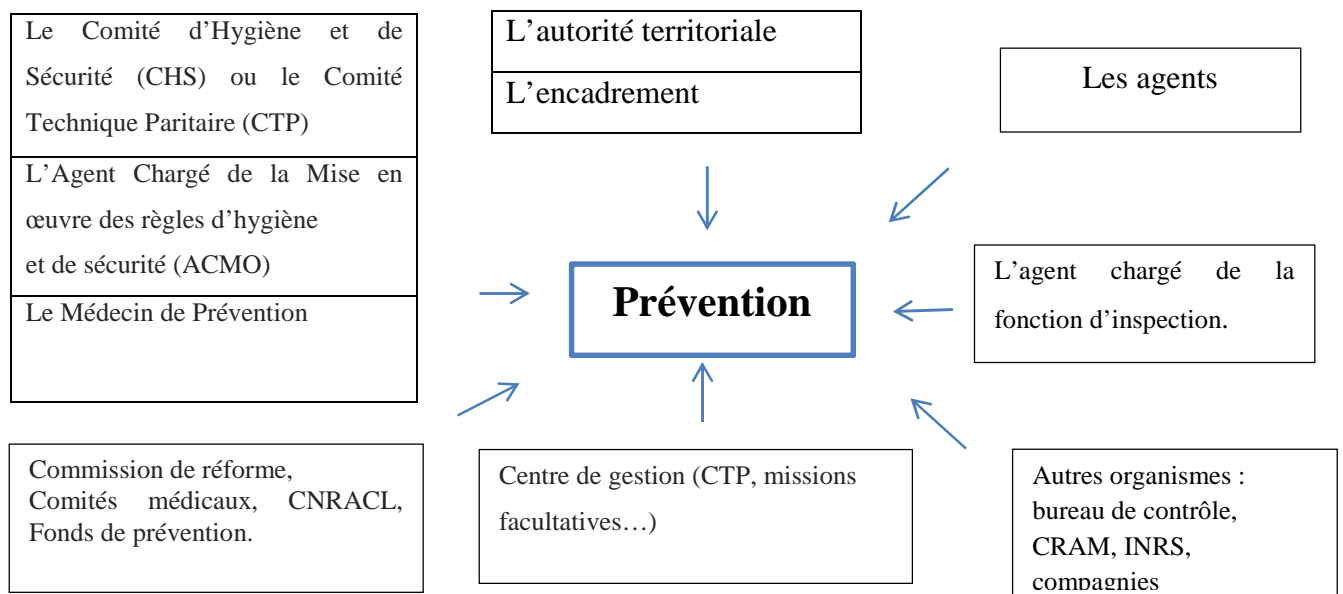
¹⁷ Ibid. p82, 84.

¹⁸ [Http://fr.wikipedia.org/wiki/Risques_psychosociaux](http://fr.wikipedia.org/wiki/Risques_psychosociaux), consulté le 03 /05/2019 à 17h 38.

Pour atteindre les objectifs définis, il convient de mobiliser les moyens humains (désignation des acteurs de prévention) et de mettre en place les moyens techniques (méthodes d'analyse, matériels de mesure...) et financiers (formation, documentation, mise en conformité, travaux...).

• **Les acteurs de prévention :**

L'autorité territoriale doit avant tout mettre en place une organisation spécifique au sein de laquelle l'action des différents acteurs spécialisés est coordonnée¹⁹.



- Les autorités territoriales sont chargées de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité » (art. 2-1 du décret 85-603 du 10 juin 1985). Elles doivent en particulier, organiser les actions de prévention et veiller à leur mise en œuvre, et pour répondre à ces obligations réglementaires, désigner les acteurs de prévention. Elles

¹⁹ AUDUBERTEAU Sabrina, Karin Gavino, La prévention des risques professionnels : hygiène et sécurité au travail, paris, 2003, p9.

doivent également permettre aux organismes compétents de remplir leur rôle.

- Le Comité d'Hygiène et de Sécurité (CHS) et/ou le Comité Technique Paritaire (CTP) a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des agents dans leur travail.

Parmi ses missions, il participe à l'analyse des risques professionnels et notamment procède à une enquête à l'occasion de chaque accident de travail grave ou présentant un caractère répété ou de maladie professionnelle.

Il participe à la définition, à la mise en œuvre et au suivi du programme annuel de prévention. Il propose toutes mesures destinées à améliorer l'hygiène et la sécurité du travail et participe à l'instruction des agents dans ce domaine.

- Le Médecin de prévention est chargé de veiller à la santé physique et psychique des agents dans leur environnement de travail. Pour cela, le Médecin dispose de deux moyens réglementaires : visite médicale individuelle des agents et visite systématique des postes de travail en situation.
- Les agents : « Il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail²⁰ ».

4- Les mesures de prévention des risques professionnels :

a. Les mesures de prévention de type technique :

La suppression : les mesures de prévention techniques consistent à supprimer le risque chaque fois que cela est possible.

Cela peut consister à remplacer ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas (produit inflammable par un produit qui ne l'est pas, par exemple).

²⁰ Ibid. P10.

On peut aussi rendre impossible la rencontre entre l'homme et l'élément matériel en supprimant la présence humaine (l'automatisation complète d'un procès, par exemple).

Dans certains cas, on maîtrisera le contact en plaçant des capteurs ou des dispositifs sensibles qui détecteront la présence de l'homme et neutraliseront l'énergie susceptible de blesser (des boudins sensibles sur une porte automatique, par exemple).

La protection : si on ne peut pas supprimer l'élément dangereux, on placera un barrage entre lui et la cible afin, là encore, de rendre impossible le contact avec, élément dangereux : c'est la protection²¹.

La protection collective : elle seule tend à supprimer le risque et, en cas d'impossibilité, du moins à atténuer son importance pour réduire le danger. La prévention collective protège non seulement les opérateurs aux postes de travail, mais également les tiers qui, précédant dans les locaux, peuvent être également exposés aux risques.

Rendre inaccessible les zones dangereuses des machines en moyens d'obstacles matériels, insonoriser les compresseurs en les capotant et en les plaçant dans des locaux isolés, extraire les vapeurs toxiques dégagées lors de certaines opérations par un système de ventilation, mettre des garde-corps pour empêcher tout risque de chute, sabler les allées de circulations par temps de verglas sont autant de mesures efficaces relevant de la prévention collective et qui sont relativement faciles à réaliser la plus part des cas.

Conformément aux principes généraux de prévention indiqués par l'article L.230-2 du code de travail, la prévention collective doit être prioritaire sur la protection individuelle ; chaque fois que la présence d'un risque a été constatée dans une entreprise, il y a lieu de chercher à mettre en place des mesures de prévention collective avant toute solution ; c'est seulement en cas d'impossibilité que la solution de la protection individuelle peut être choisie.

²¹JULY Jean-Pierre, Evaluer les risques professionnels, édition AFNOR, France, 2003, P24, 25.

La protection individuelle : elle consiste à protéger individuellement chaque salarié exposé aux risques et ce au moyen des équipements de protection individuelle (EPI). Chaque partie de corps est protégée au moyen d'un système ou d'un équipement adapté aux risques et à la partie à protéger. Cette protection est obtenue par des obstacles placés entre la source de risque et la partie de corps à protéger.

La protection individuelle ne supprime pas les risques, ni sa cause ou sa source ; elle ne protège que les pressions qui sont équipées d'EPI.

La protection individuelle ne doit jamais être préférée à la prévention collective qui seule, reste efficace et vraiment fiable. Les EPI sont à utiliser en complément aux mesures de prévention collective, pour en améliorer l'efficacité.

Les différents équipements de la protection individuelle utilisés sont :

- ✓ pour la tête, les casques.
- ✓ Pour le visage, les masques faciaux.
- ✓ Pour les yeux, les lunettes enveloppantes, filtrantes ou non.
- ✓ Pour les voies respiratoires, des masques filtrants et isolants.
- ✓ Pour le corps, les tabliers.
- ✓ Pour les pieds, les souliers et les bottes de sécurité.
- ✓ Pour les jambes, les guêtres.

Il est à rappeler que les EPI ne suppriment pas les risques d'incendie-explosion²².

La signalisation : dans certaines circonstances, on ne peut ni supprimer, ni protéger de manière collective, pas même par des moyens individuels (circulation simultanée d'engins de manutention et de piétons, par exemple). On utilisera alors la technique pour signaler le danger aux personnes exposées.

Cette signalisation s'adresse à nos divers organes sensoriels, pouvant donc être visuelle, sonore, tactile, voire olfactive (parfumé un gaz toxique inodore,

²² NICHAN Margossian, Guide pratique des risques professionnels, édition Dunod, Paris, 2003, P21.

par exemple), ces deux derniers modes de signalisation restant plutôt anecdotiques²³.

b. Les mesures de prévention de type organisationnel :

L'organisation : les mesures de prévention organisationnelle peut concerner les structures de l'entreprise, les bâtiments, les implantations et l'organisation du travail en sens large de terme. Il faut, autant que faire se peut, prévenir les dysfonctionnements d'un déséquilibre de système homme/élément matériel.

On peut souligner ici que la réglementation en matière de sécurité impose un employeur de nombreuses dispositions de nature à réduire les risques inhérents à ces structures.

La procédure : afin de maîtriser les expositions aux risques notamment dans les opérations connues pour générer des accidents ou des maladies professionnelles, on mettra en place des procédures ayant un effet directe sur l'organisation du travail.

Là encore, la réglementation, et notamment la loi de 6 décembre 1976, a beaucoup fait progresser cet aspect de la prévention (à travers de la formation des nouveaux embauchés, des relations entre entreprises dans le cadre de la Co-activité ...).

La consigne : enfin, les consignes qui s'adressent plus directement aux individus pour leur préciser le comportement à adopter dans des circonstances particulières viennent de compléter cet arsenal de mesures de prévention touchant à l'organisation.

c. Les mesures de prévention de type individuel :

La sélection : l'homme peut être dangereux pour ses semblables ou pour lui-même, du fait de son inaptitude, de sa méthode de travail défailante ou de son comportement imprudent. Les mesures de prévention individuelles vont donc concerner ces trois aspects de l'implication humaine à la genèse des risques.

²³JULY Jean-Pierre, Evaluer les risques professionnels, édition AFNOR, France, 2003, P25.

En premier lieu, il faut contrôler, voire renforcer l'aptitude de l'opérateur à effectuer une mission donnée.

Cela consiste à vérifier les capacités physiques, intellectuelles et psychologiques d'une personne à occuper un poste donné, non seulement préalablement à l'attribution du travail qu'on envisage de lui confier, mais également tout au long de sa carrière professionnelle, en vérifiant l'adéquation de la personne au poste qu'elle occupe.

Ce rôle revient principalement au médecin du travail, mais il peut être utilement complété, dans certains cas, par l'apport des connaissances de psychologue du travail.

La formation : mais il ne suffit pas d'être apte à l'exercice d'un métier pour l'accomplir dans les meilleures conditions de sécurité, encore faut-il recevoir la formation nécessaire et suffisante, donc adaptée aux risques et aux salariés.

Les gestes les plus sûrs doivent être enseignés pour une exécution du travail en toute sécurité.

La sensibilisation : on peut être apte à conduire un véhicule automobile avoir été formé pour une telle activité, donc posséder un permis de conduire et se comporter de façon particulièrement dangereuse sur la route. Cette exemple nous démontre que le contrôle de l'aptitude de la formation adéquate sont nécessaire mais pas suffisant pour prévenir tous les risques liés aux caractéristiques des individus.

Ce n'est ni par l'examen clinique ni par l'action sur le mental des êtres humaines que l'on peut espérer modifier leur comportement. Il faut utiliser d'autres outils, bien connus des publicitaires, qui vont agir, eux, sur l'affect.

Ce qui est généralement connu sous le nom « sensibilisation » va donc permettre de faire passer des messages capables d'influer sur les comportements des individus²⁴.

²⁴ NICHAN Margossian, Guide pratique des risques professionnels, édition Dunod, Paris, 2003, P28.

Partie pratique

Chapitre IV

Présentation de l'organisme d'accueil

Introduction :

Dans ce chapitre nous avons présenté le lieu où on a effectué notre recherche sur le terrain qui est l'entreprise « BMT » de Bejaia, on va avoir la présentation général de BMT l'historique de l'entreprise, et l'organigramme et aussi les présentations de la direction des opérations, après en va avoir mission et objectif de l'entreprise.

1- présentation générale de la Bejaia méditerranéen terminal :

Le port de la ville de Bejaia est implanté au cœur de la méditerranée, dans le nord du continent africain, au centre de l'Algérie. Il occupe une situation géographique stratégique, de ce fait il dispose de voies de communications reliant l'ensemble des routes du pays, et des voies ferroviaires.

Les terminaux à conteneurs jouent un rôle très important, car ils permettent le suivi de toutes les opérations liées aux conteneurs.

L'entreprise portuaire de Bejaia dispose d'un terminal à conteneurs connu sous l'appellation de BMT « Bejaia méditerranéen terminal », dont le niveau de technologie mis en place et la qualité des infrastructures, équipement ainsi que la plate-forme portuaire sont très d'Algérie.



Figure N° 01¹

¹ Document fourni par l'entreprise BMT Bejaia le 28/03/2019.

2- La Bejaia méditerranéen terminal « BMT » :

En 2004, l'entreprise portuaire de Bejaia (EPB) avait établi un plan de développement (2004-2006) dans lequel s'inscrit une utilité fondamentale d'établir un partenariat pour la conception, le financement, l'exploitation et l'entretien d'un terminal à conteneurs au port de Bejaia.

Le groupe PORTEK opérateur des terminaux à conteneurs et spécialistes dans les équipements portuaires présent dans plusieurs ports dans le monde, était le choix de l'EPB pour accomplir son projet, ce dernier a reçu l'accord de conseil de participation de l'Etat (CPE) en mai 2004.

Dès lors, la BMT fut créée comme une société par action, avec une joint-venture de l'entreprise portuaire de Bejaia a 51 % et la société singapourienne PORTEK a 49% disposant aujourd'hui d'un capital de 500 000 000 DA.

Aujourd'hui, elle dispose de 04 quais pour accostage d'un taux d'utilisation de 70% d'un parc a conteneurs pleins d'une capacité de 8 300 EVP d'un parc à conteneurs réfères (réfrigéré) avec une capacité de 500 prises, et d'un parc a conteneurs d'une capacité de 10 300 DA.

Elle est dotée de deux (02) zones spécialisées : l'une pour les opérations de visite : empotage et dépotage avec une capacité de 1 500 EVP ; et l'autre zone extra-portuaire (à 3KM du port) avec une capacité de 5 000 EVP.²

² Document fourni par l'entreprise BMT Bejaia le 28/03/2019.



Figure N°02

3- Situation Géographique :

Implanté au centre du pays et au cœur de la méditerranée dans le nord du continent africain, le Port de Bejaia occupe une situation géographique stratégique. Il dessert un hinterland important et très vaste. La ville, le Port et le terminal à conteneurs de Bejaia disposent de ce fait de voies de communication reliant l'ensemble des routes du pays, des voies ferroviaires et à proximité d'un aéroport international.

La localisation géographique de BMT :

Figure N°03



Source : BMT

3.1. La structure de BMT

3.2.. Direction Générale

A sa tête le Directeur Général qui gère la société BMP Spa qui a le pouvoir de décision, administre l'entreprise, assigne des directives au directeur Général Adjoint qui fait la liaison et coordonne entre les différentes directions.

4- L'organigramme de BMT :

4.1. Direction générale (DG)³

Le directeur général qui gère l'entreprise, a le pouvoir de décisions et d'administration, il signe des directives pour les différentes structures et fait la liaison entre les directions de l'entreprise.

4.2. Direction des ressources humaines (DRH)

Se compose de deux services :

✓ Service personnel :

Sa fonction est de mettre en œuvre des systèmes de gestion intègre a la stratégie de l'entreprise et qui traduisent une adéquation entre les impératifs économiques et les attentes du personnel, mais aussi la recherche et la conservation d'un meilleur potentiel, et cela en lui garantissant les meilleurs conditions de travail et des formation pour le développement.

✓ Service des moyens généraux :

Chargé de la gestion des stocks de l'entreprise ainsi que les opérations d'achat.

4.3. Direction des opérations (DO) :

Assure la planification des écales de parc à conteneurs et la planification des ressources, équipe et équipement. Elle prend aussi en charge les opérations de manutentions, comme la réception des navires portes conteneurs et leur chargement et déchargement, comme elle suit les opérations du service

³ www.bmtbejaia.com, consulter le 29/03/2019 à 15h26.

accouage tel que : le suivi des livraisons, dépotage, mise à disposition des conteneurs vides, traitement des conteneurs frigorifiques, et la sécurité au sein du terminal.

4.4. Direction marketing(DM) :

Elle vise à faire connaître ses missions, ses programmes, et ses performances auprès de ses clients. Elle amène son environnement externe à prendre conscience de l'importance des démarche qu'elle entreprend dans le développement et l'amélioration de la qualité des services.

Mais le plus important de ses objectifs est de veiller sur sa marque d'entreprise en se préoccupant en permanence de bonnes relations avec les clients.

✓ Service commercial :

Un service qui a une importance dominante, et qui prend en charge la facturation des opérations effectuées par la direction des opérations, et la gestion de portefeuille client ainsi que le recouvrement.

✓ Département informatique :

BMT dispose d'un système logiciel du terminal à conteneurs qui a pour objectif d'effectuer des activités en temps réel, d'assurer une bonne planification du terminal, d'offrir un niveau élevé de l'efficacité pour ses clients, d'améliorer le service et s'adapter aux besoins des clients.

Mais aussi, la maintenance du parc informatique de l'entreprise et le développement de nouvelles applications aux différentes structures.

4.5. Direction des finances et de comptabilité (DFC) :

Procède à l'enregistrement de toutes les opérations effectuées par l'entreprise au cours de l'année. Elle est constituée de deux services :

✓ **service de comptabilité :**

Procède au contrôle et l'enregistrement de tous les facteurs d'achats, de prestation et d'investissement

✓ **service des finances :**

Procède au règlement de toutes les factures d'un côté et de l'autre à l'encaissement de toutes les créances de l'entreprise émises à la banque.

4.6. Direction technique (DT) :

Assure une maintenance préventive et curative des engins du parc à conteneurs

5- Les présentations de la direction des opérations (DO) :

La direction des opérations joue un rôle très important dans le fonctionnement des prestations transitaire afin de satisfaire les besoins des clients en qualité et en temps, elle est structurée en un département des opérations et quatre services fonctionnels qui sont mobilisés et qui fonctionnent en parallèle pour le même objectif principal.

En premier lieu on commence par la présentation du service manutention, service acconage, la logistique, et les ressources humaines et matérielles.

5.1. Manutention :

A l'arrivée du navire à la rade, l'entreprise portuaire ainsi que la BMT assistent à la conférence de placement des navires (CPN), ou le directeur de la capitainerie gère les entrées et les sorties de navires tenant compte des quais conventionnés.

A l'accostage du navire, le service manutention se charge des opérations d'embarquements et de débarquements ainsi que toutes les autres interventions qui s'en suivent.

5.2. Acconage :

S'occupe de la gestion des parcs à conteneurs ou se déroulent plusieurs tâches de prestation, et chaque tâche est assurée par un poste de travail spécifique qu'on va définir ci-dessous :

5.2.1. poste livraison et restitution :

Ce poste permet un suivi rigoureux des livraisons, il s'occupe de la réception des commandes de livraison et la transmission d'ordre de chargement au service exploitation, et le détail de l'opération au poste suivi des opérations commerciales, ainsi que la gestion des restitutions des conteneurs vides.

5.2.2. Poste visite et pensée :

Est chargé de mettre en place les moyens nécessaire lors de la commande de visite ou de pesée des conteneurs par le transitaire pour permettre un bon suivi des visites des différents services (douanières, vétérinaires et phytosanitaire), ainsi la pensée des conteneurs.

5.2.3. Poste empotage et dépotage :

Sur commande de transitaire, ce poste est chargé d'établir des CMR empotage ou dépotage, ainsi que la préparation de la liste des conteneurs qui

doit être transmise à la section exploitation pour la mise en place des conteneurs concernés par la prestation.

5.2.4. Poste manifeste :

Le rôle de ce dernier est la saisie des données sur le logiciel de gestion du terminal à conteneurs afin de pouvoir être exploiter par les autres services de la BMT en temps réel, et ce après avoir réceptionné un document (manifeste) qui est envoyé par la compagnie de transport maritime (valider par les services douaniers) ce document contient toutes les données concernant la compagnie, les conteneurs et leurs contenus, et les renseignements sur les clients.

5.2.5. Poste des opérations commerciales :

C'est le poste le plus important au niveau du service acconage, il joue le rôle d'intermédiaire entre les postes cités précédemment à côté du service facturation, puisqu'il rassemble toutes les informations sur les opérations faites par chaque section d'exploitation relative au service acconage, et ce par la réception des CMR (livraison, visite, pesée, empotage, dépotage et restitution) qui donnent le détail des mouvement des conteneurs et qui permet l'établissement de la fiche de suivi des conteneurs de chaque transitaire, ainsi le séjour au niveau du terminal.

6. La logistique :

Possède un lien très fort avec le système d'information de l'organisme et qui s'occupe de la gestion des flux physique de cette dernière, basée sur la prise en charge des clients avec le moindre coût, dont l'objectif d'optimiser autant que possible les coûts et les délais des prestations.

7. Ressource humaines et matérielles :

Chargé de la mise en place et l'organisation des moyens matériels et humaines nécessaire pour chaque opération de prestation, la BMT dispose de 04 équipes qui opèrent chacune six heures et cela par permutation.

8. Les missions de la BMT⁴ :

La gestion et l'exploitation du terminal à conteneurs est l'activité principale de la BMT, et afin d'offrir des prestations de services des qualités elle dispose d'équipements les plus perfectionnés pour mener à perfection ses missions.

La BMT a pour missions :

- ✓ La satisfaction des différents besoins des clients de manière efficace et fiable, et en exprimant une courtoisie et une qualité d'engagement envers eux.
- ✓ Traiter dans les meilleures conditions de détails, de sécurité, l'ensemble des opérations liées aux conteneurs.
- ✓ Comme étant la plaque tournante du processus, elle est dans l'obligation de coordonner ses actions avec tous les autres intervenants.
- ✓ La manutention des navires, aussi bien les opérations de chargement, déchargement, et entreposage.
- ✓ Afficher une disponibilité permanente.
- ✓ Gérer les problèmes rencontrés et solutionner les contraintes qui frênes son évolution.
- ✓ Faire du Terminal à Conteneur de BMT un terminal aux normes internationales pouvant rivaliser les terminaux les mieux gérés du monde

⁴ Document fourni par l'entreprise BMT Bejaia le 28/03/2019.

assurant une productivité et une rentabilité garantissant son succès et sa pérennité.

9. Les objectifs de la BMT :

La BMT essaye dans son activité gestionnaire d'atteindre plusieurs objectifs visant son développement, parmi eux :

- ✓ Faire du terminal à conteneurs de BMT une infrastructure moderne à même de répondre aux exigences les plus sévères de qualité dans le traitement du conteneur.
- ✓ La mise à disposition d'une nouvelle technologie dans le traitement du conteneur pour :
 - ✓ Un gain de productivité.
 - ✓ Une réduction des coûts d'escale.
 - ✓ Une fiabilité de l'information.
 - ✓ Un meilleur service.
 - ✓ Sauvegarder la marchandise des clients.
 - ✓ Faire face à la concurrence nationale et internationale.
 - ✓ Propulser le terminal au stade international.
 - ✓ Gagner des parts de marché.
- ✓ Pour les conteneurs, le passage de 20 à 30 conteneurs l'heure.
- ✓ La réalisation de 150 000 EVP à l'horizon de 2015.
- ✓ La création et la gestion de formation.

Chapitre V

Analyse et interprétation des résultats

Introduction :

Dans ce chapitre on va analyser l'ensemble des informations recueillies sur le terrain à travers des tableaux simples et des tableaux croisés, on vise à déterminer les risques professionnels au sein de l'entreprise BMT et la démarche de sécurité dans cette entreprise, qui va nous permettre de confirmer ou infirmer les hypothèses.

Nous allons d'abord présenter les données personnelles de la population d'étude, ensuite l'analyse des conditions de travail, après sur les risques professionnels, à la fin on va faire une synthèse générale des résultats obtenus de la recherche.

Axe n°1 : Les données personnelles de l'échantillon**Tableau N° 1 : la répartition des enquêtés selon l'âge.**

Age	Effectifs	Pourcentage (%)
20-29	17	20
30-39	35	41,17
40-49	23	27,05
50 et plus	10	11,76
Total	85	100%

Source : **enquête**

A partir de ce tableau, nous pouvons observer que la catégorie d'âge la plus dominante est celle âgée de [30 à 39 ans] avec un taux de 41,17 % et [40 à 49 ans] avec 27,05 %, suivie par la catégorie âgée de [20 à 29 ans] avec 20 % et de la catégorie de 50 ans et plus, avec un taux de 11,76 %.

Donc à partir de ces résultats, nous avons constaté que l'entreprise a sa propre politique de gestion des ressources humaines et aussi le personnel propre à l'entreprise.

Tableau N°2 : la répartition des enquêtés selon le sexe

Sexe	Effectifs	Pourcentage (%)
Homme	83	97,64
Femme	02	2,35
Total	85	100%

Source : **enquête**

D'après ce tableau, on trouve **97,64%** de notre échantillon d'étude correspond au sexe masculin et **2,35%** correspond au sexe féminine, on constate que le pourcentage de sexe masculin est plus élevé que celui de sexe féminin.

A partir de là, on peut déduire que le nombre des hommes est plus important par rapport à celui des femmes et cela peut s'expliquer par la nature de travail dans **BMT** ou le travail est adéquate et appropriée pour les hommes et les exigences de l'entreprise dont les femmes ne peuvent pas accomplir (efforts physique, travail dans l'atelier de métal, ainsi les formes de travail appliquées ne sont pas faveur du sexe féminin.

Le travail féminin dans l'entreprise **BMT** se résume au travail administratif.

Tableau n°03 : La répartition des enquêtée selon l'ancienneté

Ancienneté	Fréquence	Pourcentage (%)
1-5	11	12,94
6-10	38	44,70
11-15	24	28,23
16-20	12	14,11
Total	85	100%

Source : **enquête**

A partir de tableau ci-dessus, on trouve que la catégorie qui a de 6 à 10 ans de service est la dominante avec 44,70% , suivit de la catégorie qui a de 11 à 15 ans d'expérience avec un pourcentage de 28,23%, ensuite la catégorie qui a de 1 à 5 ans de travail avec un pourcentage de 12,94 % , après viennent la catégorie expérimentée de 16 à 20 ans avec un taux de 14,11% la plus faible.

A partir de tableau ci-dessus on constate que la majorité de la population étudiée ont de 6 à 10 ans de service qui sont les plus d'expérience, et cette situation peut s'expliquer par les jeunes qui sont la force de travail, après viennent la catégorie de 11 à 15 ans qui sont les gens qui connaissent bien l'environnement de leur travail qui s'explique par que l'entreprise BMT ne laisse pas ses travailleurs partir ailleurs.

Tableau N°4 : répartition selon le niveau d'instruction :

Niveau d'instruction	Effectifs	Pourcentage (%)
Primaire	14	16,47
Moyen	34	40
Secondaire	30	35,29
Universitaire	7	8,23
Total	85	100%

Source : enquête

Le tableau ci-dessus montre que le niveau d'instruction le plus élevé est le moyen avec une fréquence de 40 % , suivi par le secondaire avec un pourcentage de 35,29%, ensuite le primaire avec un pourcentage de 16,47%, après vient la plus faible qui est le supérieur avec un taux de (8,23 %) parce que cette activité n'exige pas un niveau d'instruction élevé.

L'activité manutention n'exige pas de compétences spécifiques mais l'apprentissage s'exerce sur le tas, sur le lieu de travail. D'où le personnel concerné est formé tout au long de l'année aux techniques de manutention, manipulation des diverses marchandises, pointage de la marchandise et autres.

D'après ces données statistiques, nous pouvons affirmer que la BMT n'exige pas un diplôme supérieur lors du recrutement surtout les agents d'exécutions un savoir-faire et un savoir agir. Le manutentionnaire doit être meneur d'hommes et résistant pour toutes les difficultés de travail.

Tableau n°05 : La répartition des enquêtés selon la situation familial

Situation familial	Effectif	Pourcentage (%)
Célibataire	32	37,64
Marie	52	61,17
Divorcé	01	1,17
Veuf(v)	00	00
Total	85	100%

Source : enquête

D'après ce tableau, on constate que la majorité des enquêtés sont mariées avec un pourcentage de 61,17 %, suivi par les célibataire avec 37,64%, suivi par les divorcé avec 1,17%, enfin les veuf(v) avec 00%.et ici on peut dire que les travailleurs ont des bonnes situations familiales.

Donc, on peut dire que la catégorie des mariées est plus dominante, cela peut être expliqué par le besoin de cette catégorie à améliorer ces conditions de vie. Par contre le taux baissé est celle de la catégorie veuf(v) cela expliquer que les travailleurs ont un bon moral.

Tableau n°06: La représentation des effectifs selon le statut

Statut	Effectif	Pourcentage (%)
Cadre	5	5,88
Agent de maîtrise	10	11,76
Agent d'exécution	70	82,35
Total	85	100%

Source : **enquête**

Les résultats de tableau ci-dessus nous démontrent que 82,35 % de la catégorie socioprofessionnelle sont des agents d'exécution avec un effectif de 70 enquêtés, suivit par des agents de maîtrise avec un pourcentage de 11,76 % qui représente un effectif de 10 personnes, quant au cadre avec un pourcentage de 5,88 % qui représente 5 personnes.

La tranche de la catégorie socioprofessionnelle des agents d'exécution est prédominante vu que cette dernière se trouve devant la machine de production et au niveau de la maintenance.

Les agents de maîtrises sont chargés de faire un travail de contrôle des machines dans les ateliers, et de management d'équipe d'agents d'exécution, tandis que les cadres font le travail d'administration et de formation. Les deux catégories forment ensemble la catégorie des techniciens et des ingénieurs qui sont caractérisés par la qualification requise.

Axe n°2 : les conditions de travail que vivent les travailleurs dans la « BMT »

2. Analyse et interprétation de la première hypothèse :

Tableau N° 07 : La répartition de l'échantillon d'étude selon l'évaluation des conditions de travail.

Conditions de travail	Effectif	Pourcentage (%)
Bonnes	18	21,17
Moyennes	48	54,47
Mauvaise	19	22,35
Total	85	100%

Source : **enquête**

D'après les résultats de ce tableau nous remarquons que la majorité de notre échantillon considèrent que les conditions de travail dans cette entreprise sont Moyennes ou acceptables avec un pourcentage de **54,47%**, ensuite un taux de **22,35%** pour mauvaise conditions de travail, et **21,17%** pour ce qui travaillent dans les bonnes conditions.

Nous pouvons dire d'après ses résultats que l'entreprise se préoccupé de bien-être de ses salariés elle offre des conditions de travail moyennes l'éclairage le transport la tenue spécial à ces travailleurs, et le climat et favorable t'el que la relation avec les collègue de travail, relation avec les supérieurs l'entreprise utilise tous les moyens pour améliorer les conditions de travail, elle essaye de résoudre les problèmes liée aux conditions de travail et d'avoir des bonnes relations dans l'entreprise.

Tableau n°8: La satisfaction des enquêtés par apport aux conditions de travail au sein de « BMT » : (tableau composé)

Satisfaction de conditions de travail	Effectif	Pourcentage	L'insatisfaction par apport à	Effectif	Pourcentage
Oui	18	21,17 %			
Non	67	78,82 %	Charge de travail	23	34,32
			Matériels	9	13,43
			Salaire	35	52,23
Total	85	100 %	Total	67	100%

Source : **enquête**

Le tableau ci-dessus nous fournis des résultats statistiques concernant la satisfaction des employés par apport aux conditions de travail au sein de l'entreprise «**BMT**», on remarque que le taux le plus important est celui de 78,82% qui représente des enquêtés qui disent que dans cette société les employés ne sont pas satisfirent dans le processus de conditions de travail tout en apportant leurs points de vues. Comme on constate aussi un autre taux qui est de 21,17% soit un taux qui représente les employés qui disent qu'ils sont satisfirent par apport aux conditions de travail de cette entreprise. Ces derniers ont avancés quelques arguments tout en disant que la non satisfaction par apport aux conditions de travail au sein de « **BMT**», dispose des moyens nécessaires

(matériels et organisationnel, humaine) qui ne permettent pas aux employés d'exécuter leurs tâches professionnelles dans des meilleures conditions.

Les résultats statistiques concernant l'insatisfaction des employés par rapport aux conditions de travail au sein de l'entreprise «**BMT** », on remarque que le taux le plus important est celui de 52,23% qui représente les employés qui n'ont pas satisfait par rapport aux conditions salariales dans cette société, comme on constate aussi un autre taux qui est de 34,32% soit un taux qui représente les employés qui n'ont pas satisfait par rapport à la charge de travail et organisationnels, enfin on constate un autre taux qui est de 13,43% qui représente les employés qui n'ont pas satisfait par rapport aux matériels. À ce sujet nous pouvons dire que la «**BMT** » doit mettre en charge des équipements matériels (tenues, nouvelles machines...etc.), et organisationnelle, et aussi de faciliter le travail avec des bonnes conditions de travail pour permettre aux employés d'exécuter leurs tâches dans des meilleures conditions.

Tableau n°9 : La disponibilité des conditions de travail en matière d'hygiène dans la « BMT » :

La disponibilité des conditions en matière d'hygiène	Effectif	Pourcentage (%)
Oui	71	83,52
Non	14	16,47
Total	85	100%

Source : enquête

Les résultats de tableau ci-dessus montrent qu'il y a la disponibilité des conditions de travail en matière d'hygiène au sein de « **BMT** », on constate que le pourcentage est très élevé avec 83,52%. Ceux qui ont répondu par « **Oui** », ensuite avec un taux faible soit un taux de qui on répondu « **Non** » avec un pourcentage de 16,47% ce sujet nous pouvons dire que le responsable de

service d'hygiène de cette entreprise ont répondu aux conditions de matière d'hygiène pour but de faciliter les tâches professionnelles.

Tableau N0 10 : la corrélation entre l'existence les moyens adéquats pour exécuter la tâche, et l'ancienneté

Existence des moyens Adéquats Ancienneté	Oui		Non		Total	
	Fr	%	Fr	%	Fr	%
1-5	09	81,81%	02	18,18%	11	100%
6-10	28	73,68%	10	26,31%	38	100%
11-15	15	62,5%	09	37,5%	24	100%
16-20	05	41,66%	07	58,33%	12	100%
Total	57	67,05%	28	32,94%	85	100%

Source : enquête

Les données de ce tableau selon l'ancienneté nous montrent que l'entreprise offre des moyens adéquats pour exécuté leurs tâches de travail, qui ont répondu « Oui » avec un taux de 67,05%, et 32,94% qui ont répondu par un « Non ».

A travers cette analyse, nous pouvons dire que la majorité des travailleurs de l'entreprise BMT jugent que les conditions de travail sont bien traitées avec l'existence de ce dernier. De ce fait l'entreprise BMT imposé à la disposition des

bonnes conditions de travail liées pour les travailleurs ne trouve pas des problèmes pour exercer leurs taches de travail.

Enfin, les résultats obtenus de cette corrélation montrent que l'entreprise offre les moyens adéquats pour exécuter leurs taches de travail.

Tableau n°11: la disponibilité du matériel nécessaire pour effectuer convenablement la tâche confiée durant le travail :

Disponibilité du matériel nécessaire	Effectif	Pourcentage (%)
Oui	56	65,88
Non	29	34,11
Total	85	100%

Source : **enquête**

Le tableau ci-dessous nous a permis de voir clairement qu'un taux de 65,88% des enquêtés affirment la disponibilité du matérielles nécessaire à l'exécution de leurs travail au 34,11% d'enquêtés(e) ils réclament qu'ils ne disposent pas du matériels nécessaire pour accomplir leur travail.

Mais la y'a une certaine minorité des enquêtés(e) se mettent d'accord sur un seul point, celui de manque d'équipement de protection à savoir ; les gants le manque d'habillent, que ce soit les tenues ou les casques, mais ainsi que la charge des patient sur le médecin de l'entreprise, selon les réponses de ces enquêtés(e) ; ils se trouvent obligé d'acheter ou de les prêter les moyens nécessaire pour ce qui réclame sur les moyen nécessaire.

Pour cela on peut dire que l'entreprise dispose de matérielles nécessaire au travail pour exécuter leurs tache et de le faire dans les meilleurs conditions possible, juste que l'entreprise doit satisfaire les autres enquêtes pour leurs besoins et la disponibilité de matérielles.

Tableau n°12 : La corrélation entre la réclamation sur les conditions de travail dans le lieu de travail et la catégorie socioprofessionnelle

Réclamation sur le Condition de travail CSP	Oui		Non		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Cadre	04	80%	01	20%	5	100%
Agent de maîtrise	07	70%	03	30%	10	100%
Agent d'exécution	56	80%	14	20%	70	100%
Total	67	78,82%	18	21,71	85	100%

Source : enquête

Ce tableau montre que 78,82 % des salariées ont fait une réclamation sur le manque de sécurité dans le lieu de travail, suivit par 21,71 % qu'ils n'ont pas fait une réclamation.

Pour ceux qui ont répondu par oui on trouve 80% des cadres, 70% des agents de maîtrise et 80% des agents d'exécution. Et pour ceux qui ont répondu par no on trouve 20% des cadres, 30% des agents de maîtrise et 20% des agents d'exécution.

Ces résultat montre que l'entreprise BMT laisse le champ à ces travailleurs de réclamer et d'exprimer leurs avis et leurs insatisfactions dans le but est de connaitre leurs souffrance et leurs manque, afin de réaliser une meilleurs gestion pour lutter contre les risques d'accidents.

Tableau n°13 : Le statut professionnel des enquêtés au travail selon les difficultés rencontrés leur d'exécution de tâche

Les risques rencontrés CSP	La fatigue		Stresse		Manque des moyens		Total	
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
Cadre	03	60%	01	20%	01	20%	05	100%
Agent de maitrise	07	70%	3	30%	00	00%	10	100%
Agent de d'exécution	34	48,57	06	8,57	30	42,85	70	100%
Total	44	51,76	10	11,76	31	36,47	85	100%

Source : enquête

Ce tableau nous s'explique le rapport entre la catégorie socioprofessionnel et les difficultés rencontrées leurs d'exécution des tâches. On constate que la majorité de notre échantillon déclare qu'ils sont exposée à la fatigue leur d'exécution de leur tâche, avec un taux de 51,76%, dont 36,47% affirment que les difficultés sont moins, et de 11,76% pensent que les difficultés viens de stresse.

A partir de ces résultats nous concluons que la plu part des travailleurs de l'entreprise BMT se plaignent de fatigue et de la charge de travail, et cela a un impact sur leur sensation de bien-être au travail.

Axe n°3 : les risques professionnels**3. Analyse et interprétation de la deuxième hypothèse :****Tableau n°14 : la corrélation entre les risques liés au poste occupé et la catégorie socioprofessionnelle :**

CSP \ Risque	Oui		Non		Total	
	Fr	%	Fr	%	Fr	%
Cadre	03	60%	02	40%	5	100%
Agent de maîtrise	06	60%	04	40%	10	100%
Agent d'exécution	52	74,28%	18	25,71%	70	100%
Total	61	71,76%	24	28,23%	85	100%

Source : **enquête**

D'après ce tableau on remarque que la majorité des enquêtés savoir les risques liés à leurs poste de travail avec un pourcentage de 71,76%, par contre 28,23% ils ne savent pas qu'elles sont les risques qui existe dans leurs travail. D'après ces résultats on peut déduire que l'entreprise BMT informe ces travailleurs sur les risques qui existent dans chaque poste de travail pour que les travailleurs circonspect lors de réalisation de leurs tâches, mais aussi de faire attention lors de l'exécution de leurs travail.

On constate, à travers le tableau ci-dessus que la majorité des enquêtes ont des risques dans leurs postes de travail, ceci explique que l'entreprise BMT doit mis-en dispositions toutes les moyens nécessaire pour protéger ses salaries à travers la politique de prévention et l'hygiène et sécurité au travail afin d'éviter en maximum ces risques et ces accidents de travail.

Tableau n°15 : La fréquence de la situation familial selon le genre de risque vécu lors de l'exécution de travail

Genre de risques Situation familial	Accident de travail		Maladie professionnelles		Aucun risque		Total	
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
Célibataire	20	62,5%	10	31,25%	02	6,25%	32	100%
Marie	30	57,69%	14	26,92%	08	15,38%	52	100%
Divorcé	01	100%	00	00%	00	00%	01	100%
Total	51	60%	24	28,23%	10	11,76%	85	100%

Source : enquête

Ce tableau montre la répartition de la population enquête selon la situation familial et la confrontation a des genres de risque vécu durant le travail, qui montre que 60% des salarié sont vécu des accidents de travail. Par contre 28,32% ont vécu des maladies professionnelle, et 11,76% qui ont vécu des autres risques.

On constate que les gens divorce sont plus les victimes d'accidents de travail et représentent un taux de 100%, suivit de 62,50% des célibataires, et enfin suivi de 57,69 de genre maries.

A travers ces données, on remarque que le divorce et les célibataires sont plus les victimes des risques de travail.

Tableau n°16 : l'impact des conditions de travail sur la santé des enquêtés(e):

Type de risque	Effectif	Pourcentage (%)
Physique	46	54,11%
Chimique	26	30,58%
Maladies	11	12,94%
Autres	02	2,35%
Total	85	100%

Source : enquête

Durant notre enquête sur terrain, la totalité, à savoir les (85) enquêtés(e) ; avouent que les conditions de travail ont des risques sur leur santé, c'est ce que représente le tableau n°16 ci-dessus ; en premier lieu les risques mentaux ou émotionnels à physique de 54,11%, en seconde lieu on trouve les risques chimique avec un taux de 30,58% ; à cause de la charge de travail, et le contact avec les déchets médicaux, le troisième, c'est le risque des maladies à 12,94%, et enfin on trouve des autres risque avec un taux de 2,35%.

On peut déduire que les conditions de travail ont un effet sur la santé des salariés, cela affirme que le travail au sein de l'entreprise BMT à des risques de types défèrent sur la santé des salariés. Ya une insuffisance de moyen a fin d'évité tous les risques au quelle les salariés son exposé au risque.

Tableau N°17 : la corrélation entre la disponibilité de sécurité et la catégorie socioprofessionnelles

Disponibilité de la sécurité CSP	Oui		Non		Total	
	Fr	%	Fr	%	Fr	%
Cadre	05	100%	00	00%	05	100%
Agent de maîtrise	08	80%	02	20%	10	100%
Agent d'exécution	60	85,71%	10	14,28%	70	100%
Total	73	85,88%	12	14,11%	85	100%

Source : enquête

À partir de ce tableau on constate que la majorité de nos enquêtés ont répondu par oui par un pourcentage de 85.88% et 14.11% ont répondu par non. Alors, on déduit d'après les réponses des enquêtés qu'il existe à l'entreprise BMT les moyens de sécurité, dans le but d'amélioration de la sécurité de ses salariés, et d'éliminer les actes dangereux et d'éviter les accidents de travail, et minimiser au maximum les risques professionnelles ainsi que les accidents de travail.

Tableau n°18 : La répartition des enquêtés selon la sécurité de poste :

Sécurité de poste	Effectif	Pourcentage%
Oui	70	82,35%
Non	15	17,64%
Total	85	100%

Source : **enquête**

Dans ce tableau on déduit que 82,35% des salariés enquêtés sont sécurisés dans leurs postes avec un effectif de 70 personnes, et 17,64% qui ne sont pas sécurisés avec un effectif de 15 personnes.

On résulte, la majorité des salariés enquêtés sont sécurisés dans leurs postes de travail avec les différents moyens de sécurité soit matériels tels que les gons, les casques, les lunettes et les humains tel que la vigilance de chef d'équipe qui doit veiller sur l'application des mesures de sécurité sur son équipe de travail.

Interprétation des résultats :

A travers notre enquête sur le terrain sur la thématique « les conditions de travail et la prévention des risques professionnels » et à partir de l'analyse et l'interprétation des résultats obtenus, nous avons procédé à la vérification des hypothèses que nous vous présentons comme suit :

Vérification de la première hypothèse :

Notre première hypothèse qui porte sur « Les conditions de travail jouent un rôle considérable et primordiale sur la gestion et la diminuassions des risques professionnels au sein de l'entreprise BMT » est confirmées.

Dans l'analyse on constate que la majorité des collaborateurs de BMT sont satisfait par apport aux conditions de travail et cela justifier par les résultats de notre analyse.

Les collaborateurs de la BMT confirment que le degré de l'influence des conditions de travail joue un rôle très important dans la réduction du taux d'accidents du travail, et notamment les risques dans l'organisation. On constat en premier lieu, dans le tableau N°7 qui porte sur l'évaluation des conditions de travail dans l'entreprise, on trouve que 54,47% des salariés affirment que les conditions de travail son acceptable (moyenne). On constate aussi que 22,35% des interrogés disent que les conditions de travail sont mauvaise, et 21,17% qui disent que sont bonnes. Donc les conditions de travail lié entre la domination de la repose moyennes et l'approche des résultats entre bonnes et mauvaise, cela explique que l'entreprise accord plus les moyens possible pour améliorer encore plus les conditions de travail et pour rendre le climat de travail plus favorable.

D'après l'analyse de tableau N°9 qui porte sur La disponibilité des conditions de travail en matière d'hygiène dans la « BMT » : on a constaté que 83,52% des collaborateurs sont satisfait par apport aux conditions de travail en matière d'hygiène existant dans l'entreprise, par contre 16,47% ne sont pas satisfait.

De plus, les résultats obtenus dans le tableau N°10 qui porte sur la corrélation entre l'existence des moyens adéquats pour exécuter la tâche, et l'ancienneté que 67,05% qui ont les moyens adéquate pour exécuter leurs taches de travail, et 32,94% réclament qu'ils ne disposent pas du matériels nécessaire pour accomplir leur travail.

Enfin Suite aux données collectées dans la première hypothèse, nous constatons que **BMT** est une entreprise qui applique l'amélioration de travail avec la confirmation des salaires, et que les conditions sont favorable par apport à la vie des travailleurs dans l'entreprise et pour réduire les risques professionnels.

Vérification de la deuxième hypothèse :

Notre deuxième hypothèse qui consiste « La prévention des risques professionnels doit être au cœur des préoccupations de chacun et se révèle dans le cadre de la gestion des ressources humaines un enjeu fondamental ».

A partir de ces résultats obtenus lors de cette analyse, en premier lieu on constate dans le tableau N°14 qui porte sur la corrélation entre les risques liés au poste occupé et la catégorie socioprofessionnelle, nous constatons qu'un taux très élevé qui est de 71,76% des salariés qui affirment qu'ils existent des risques dans leurs postes de travail, par contre 28,23% qui indique qu'ils y a pas des risques liées à leurs poste de travail. Dans ce point, nous pouvons déduire que l'entreprise ne protégé pas ses salaires contre les risques de travail, et elle doit prendre des mesures pour minimiser les risques liés au postes de ses salaires, mais aussi assurer la sécurité de ses collaborateurs.

En deuxième lieu, nous avons aussi le tableau N°15 qui porte La fréquence de la situation familial selon le genre de risque vécu lors de l'exécution de travail, 60% des salariés sont vécu des accidents de travail. Par contre 28,32% ont vécu des maladies professionnelle, et 11,76% qui ont vécu

des autres risques. Donc à partir de cette analyse nous pouvons déduire que l'entreprise doit faire face aux besoins des salariés notamment au risques que les salariés vivent quotidiennement dans leurs travail.

A partir de cette analyse, on peut confirmer notre deuxième hypothèse que « La prévention des risques professionnels doit être au cœur des préoccupations de chacun et se révèle dans le cadre de la gestion des ressources humaines un enjeu fondamental ».

Conclusion

Conclusion :

Le travail effectué nous a permis de mieux comprendre le monde de travail, et nous a aussi aidé à donner une version réelle à la mise en place, et beaucoup plus de maîtrise dans l'application, tout cela on se base sur l'ensemble de nos connaissances ainsi que sur l'étude préalable effectuée.

Les conditions de travail et la prévention des risques professionnels l'un des facteurs fondamentaux qui contribuent à la réalisation des objectifs de l'entreprise à travers une satisfaction acceptable par rapport aux salaires, cette entreprise doit apporter une attention particulière au niveau de l'amélioration des bonnes conditions de travail parce qu'elles présentent une influence sur la motivation des salariés.

Les conditions de travail apparaissent indispensables dans toutes les entreprises, elles sont en premier lieu des facteurs fondamentaux qui contribuent à la réalisation des objectifs de l'entreprise et de donner une satisfaction aux salariés, mais aussi élément important pour réduire le taux des accidents ainsi que les risques et les maladies professionnelles, pour cela l'entreprise doit fournir toutes les capacités et les conditions nécessaires aux travailleurs afin de les protéger contre toutes ces accidents et les risques dangereux.

D'après notre enquête de terrain effectuée au sein de l'entreprise « BMT » on a constaté que cette dernière donne l'importance à la démarche de la prévention des risques professionnels afin de diminuer le taux d'accidents de travail et les maladies et risques professionnels et assurer la sécurité et santé des salariés à travers l'amélioration des bonnes conditions du travail par les techniques organisationnelles et humaines.

On arrive finalement à conclure que ce travail de recherche tout en ouvrant un autre champ de recherche qui va permettre à la sociologie de travail et des organisations de s'évoluer et de s'approfondir dans son champ d'investigation en générale et dans le monde du travail et de l'emploi en particulier.

LISTE BIBLIOGRAPHIE

Références bibliographiques :

Ouvrage :

- A. ISABELLE Corréad, PATRIC Anaya, **Sécurité, Hygiène et risque professionnels**, Dunod, paris, 2011.
- B. PIGANIOL, Claude, **techniques et politiques d'amélioration des conditions de travail**, édition entreprise moderne, paris, 1980.
- C. CHLOE Guillot-Soulez, **la gestion des ressources humaines**, 9^{eme} Edition, 2016-2017, leitzaran.
- D. D.R.Kouabenan, et Autres, **Conditions de travail, Evaluation des risques et management de la sécurité**, Ed L'Harmattan, paris, 2013.
- E. ESTRYN Behar, Madeleine, et al. **Santé et satisfaction des soignants au travail en France et en Europe**, Résultat de l'enquête PRESST-NEXT, Janvier 2004.
- F. CITEAU (Jean-Pierre), **la gestion des ressources humaines**, 2^{émé} édition, Armand coulin, paris, 1994-2002.
- G. GOLLAC Michel, **les conditions de travail**, édition la découverte, paris, 2014.
- H. ANGERS Maurice: **initiation à la méthodologie des sciences humaines**, édition CASBAH, Alger, 1995-1996.
- I. Madeleine Grawitz, **méthodes des sciences sociales**. 11 éditions, Dallouz, paris.
- J. FRRAND Sandrine, **la gestion des accidents du travail**, édition GERESO 2^{éme}, France, 2008.
- K. SABRINA Auduberteau, **La prévention des risques professionnels : hygiène et sécurité au travail**, Maupoux, 2003.
- L. ALIS David et Al, ***GRH une approche internationale***. 3^{eme} édition, de Boeck, paris, octobre, 2011.
- M.ROUSTANG (Guy), **Le travail autrement**, édition Bourdas, 1982.

- N. PERETTI Jean -Marie, **Gestion des ressources humaines**, 18^{ème}Ed, paris, Avril 2012.
- O. WEISS Dimitri, **ressources humaine**, 3^{ème} édition, édition d'organisation, Paris 2005.
- P. BILLANS & Rapports, **conditions de travail (conseil d'orientation sur les conditions de travail)**, paris, 2011.
- Q. AMADIEU Jean François. **Organisation et travail, Coopération, conflit et marchandage**. Edition Vuibert, Paris, 1993.
- R. MORGOSSIAN Nichan. **Guide pratique des risques professionnels**. Dunod, Paris.
- S. AUDUBERTEAU Sabrina, Karin Gavino, **La prévention des risques professionnels : hygiène et sécurité au travail**, paris, 2003.
- T. Jean-Pierre JILY, **Evaluer les risques professionnels**, édition AFNOR, France, 2003.

Site internet :

- A. <http://www;wikipedia/Définition/condition de travail//le 23-03-2019>
consulter le 19-02-2019 à 20h36.
- B. www.endvawnow.org/fr/articles/1508-definition-de-la-prevention.htm.
Consulter le 14-03-2019.
- C. [Http// : www. **BILLANS & Rapports**](http://www.BILLANS & Rapports), 124000258. PDF.*
- D. [Www.iae-aquitaine.org/fileadmin/fichiers/reseaux/GARIE/FICHES-SANTE_ET_SECURITE/Fiche-sante-securite-7-=lesrisques-lies-a-l-activite-physique.pdf](http://www.iae-aquitaine.org/fileadmin/fichiers/reseaux/GARIE/FICHES-SANTE_ET_SECURITE/Fiche-sante-securite-7-=lesrisques-lies-a-l-activite-physique.pdf), consulté le 02/05/2019 à 18H00.
- E. [Www.Chimie.ens.fr/H&S/chimique.pdf](http://www.Chimie.ens.fr/H&S/chimique.pdf), 03/05/2019 à 12h20.

Dictionnaire :

- F. Dictionnaire de Sociologie, Le Robert Seuil, Tours, 1999.
- G. Dictionnaire de français, Larousse, p337.

ANNEXES

Université De Bejaia

Faculté Des Sciences Humaines Et Sociales

Département Des Sciences Sociales

Option : Sociologie De l'organisation et de travail

Questionnaires distribués aux différentes catégories socioprofessionnelles

Thème :

« Les conditions de travail et la prévention des risques professionnels »

Cas pratique : BMT de Bejaia

Réalisé par :

M^r. Berkane Mohand

M^r. Bensaloudji Smail

encadré par :

D^r. SOUALMIA Abderrahmane

Madame, Monsieur:

Dans le cadre d'élaboration d'un mémoire de fin d'études concernant le thème cité en haut, je sollicite votre collaboration à travers vos réponses à ce questionnaire qui est strictement anonyme, vos réponses nous permettent de rassembler des points importants qui nous aideront à continuer notre recherche, je vous prie de répondre convenablement aux questions posées, nous vous remercions d'avance pour votre précieuse collaboration.

Merci de votre coopération

Année universitaire

2018/2019

Questionnaire de thème de recherche :

Les données personnelles :

1- Age :ans.

2- Sexe :

a. Masculin :

b. Féminin :

3- Ancienneté : ans.

4- Niveau d'instruction :

a. Primaire :

b. Moyen :

c. Secondaire :

d. Universitaire :

5- Situation familial :

a. Marie :

b. Divorcé :

c. célibataire :

d .veuf (Ve) :

6-Statut :

a. Cadre :

b. Agent de maitrise :

c. Agent exécution :

Les conditions de travail :

7- Comment vous trouvez les conditions de travail au sein de votre entreprise ?

a. Bonnes

b. Moyennes

c. Mauvaises

8- Votre entreprise répond-elle aux conditions de travail en matière d'hygiène ?

a. Oui

b. Non

9- Etes-vous satisfait par apport aux conditions de travail de votre entreprise ?

a. Oui

b. Non

Si c'est non, votre insatisfaction est

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

10- L'entreprise vous offre-t-elle des conditions nécessaires et adéquates pour l'exécution de vos tâches ?

a. Oui

b. Non

11- avez-vous à disposition tous les matériels nécessaires pour effectuer votre travail ?

a. Oui

b. Non

Si Non, pourquoi :

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

12- Espérez-vous des changements au niveau de vos conditions de travail ?

a. Oui

b. Non

Si oui, que préconisez-vous comme solution ?

.....

13- comment jugez – vous les conditions de travail liées à votre poste ?

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

14- Est-ce que vous avez déjà réclamé à l'administration sur les conditions de travail dans votre poste occupé ?

a. Oui

b. Non

15- Avez-vous rencontré des difficultés lors de l'exécution de vos tâches ?

a. Fatigue

b. manque des moyes

c. stresse

Les risques professionnels :

16- Est-ce que l'entreprise a mis à votre disposition des moyens de prévention pour minimiser les risques ?

a. Oui

b. Non

17- Quels sont les risques professionnels que vous pouvez subir dans votre entreprise ?

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

18- Est ce que vous avez déjà vécu un risque dans l'entreprise ou dans votre poste ?

a. Oui

b. Non

19- Est ce que vous condition de travail ont des risques sur votre santé ?

a. Oui

b. Non

Si oui, s'agit-il d'un risque

20- Est ce que le bien-être au travail vous aide à gérer les différents risques que vous rencontrez dans votre travail ?

a. Oui

b. Non

21-Quels genres de risques pensez-vous en courir pendant l'exercice de vos taches ?

- Accident de travail

- Maladie professionnelles

- Aucun risque

Autres.....

.....

.....

22-La sécurité est-elle disponible au sein de votre entreprise ?

a. Oui

b. Non

23- Quelles sont les solutions afin d'éviter ces risques ?

.....

.....

.....

24- Etes-vous bien sécurisé dans votre poste ?

a. Oui

b. Non

Si non, pour quoi ?

.....

.....

.....

L'organigramme de l'entreprise BMT :

