

**UNIVERSITE ABDERRAHMANE MIRA, BEJAIA**  
**FACULTE DES SIENCES HUMAINES ET SOCIALES**  
**DEPARTEMENT DES SCIENCES SOCIALES**

## **MÉMOIRE DE FIN DE CYCLE**

En vue de l'obtention du diplôme

**MASTER EN SOCIOLOGIE**

*Option : sociologie du travail et des ressources humaines*

**THÈME :**

**L'impact des conditions de travail sur la nature des  
risques professionnels**

**Cas pratique «CO.G.B La Belle » Béjaia**

**Présenté par :**

GUERMOUDJ Nadjim

BETRICHE Ouahab

**Encadré par :**

M.SOUALMIA Abderrahmane

**Année universitaire 2016-2017**

# REMERCIEMENTS

*En préambule à ce mémoire nous remerciant ALLAH qui nous aide et nous donne la patience et le courage durant ces longues années d'étude.*

*Nous souhaitant adresser nos remerciements les plus sincères à Monsieur, SOUALMIA Abderrahmane, qui, en tant que encadreur de mémoire, qui est toujours montré à l'écoute et très disponible tout au long de la réalisation de ce mémoire, ainsi pour l'inspiration, l'aide et le temps qu'il a bien voulu nous consacrer et sans qui ce mémoire n'aurait jamais vu le jour.*

*Nous tenant à remercier sincèrement monsieur ABDELLI Karim, chef service GRH de « CO.G.B La Belle », qui nous a accueilli et intégré au sein de son équipe. Merci pour son apprentissage et sa collaboration tout au long de stage, et sa patience et compréhension pour ce mémoire. Merci également à l'ensemble de personnel de « CO.GB ».*

*Enfin, nous adressons nos plus sincères remerciements aux personnes qui nous ont apporté leur aide et qui ont contribué à l'élaboration de ce mémoire ainsi qu'à la réussite de cette formidable année universitaire.*

*GUERMOUDJ Nadjim et BETRICHE Ouahab*

## DEDICACES

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

❖ *À mes grands parents.*

❖ *À mon cher frère Idir.*

❖ *À toute ma famille.*

❖ *À mon binôme Ouahab.*

❖ *À tous mes chers(es) amis(es) et mes collègues de l'Université de Béjaia.*

❖ *Et à tous ceux qui ont contribué de près ou de loin pour que ce projet soit possible, je vous dis merci.*

*Nadjim*

## DEDICACES

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

*Je dédie aussi ce travail à mon cher frère Yamani, à mes chers sœurs et à toute la famille BÉTRICHE et Kassa.*

*A tout mes amis(es) et mes collègues de l'université de Béjaia.*

*A mon Binôme Nadjim ainsi que sa famille.*

*Enfin je le dédie à toute la communauté universitaire.*

**Ouahab**

Liste des tableaux :

<b>Numéro de tableau</b>	<b>Titre de tableau</b>	<b>Page</b>
01	représentation de la population selon le sexe	66
02	répartition des enquêtés selon l'âge	67
03	Répartition des enquêtés selon leur situation matrimoniale	68
04	répartition des enquêtés selon l'ancienneté	69
05	répartition des enquêtés selon la catégorie socioprofessionnelle	70
06	La satisfaction des enquêtés par rapport aux conditions de travail au sein de « CO.G.B »	71
07	La disponibilité des conditions de sécurité au sein de « CO.G.B »	72
08	La disposition des nouvelles technologies dans l'entreprise « CO.G.B »	73
09	La disponibilité des conditions de travail en matière d'hygiène dans la « CO.G.B »	74
10	La disposition des avantages sociaux : (tableau composé)	75
11	les solutions que les enquêtés trouvent pour améliorer les conditions de travail dans l'entreprise de « CO.G.B »	77
12	La corrélation entre le statut des enquêtés et leur satisfaction par rapport au poste de travail occupé	78
13	La relation entre l'ancienneté des enquêtés et la nature des conditions de travail au sein de « CO.G.B »	79
14	Le croisement entre le statut des enquêtés et la nature des conditions de travail liées à la santé	81

15	Le type de contrat par apport aux enquêtés	82
16	L'information des enquêtés sur les risques de leurs postes de travail	83
17	l'existence d'un médecin de travail dans la « CO.G.B »	84
18	les enquêtés qui faire des visites après la victime de l'accident	85
19	L'existence de problèmes de santé liés aux conditions de travail défavorables	86
20	Des solutions pour l'amélioration des conditions de travail en matière d'hygiène et sécurité au sein de « CO.G.B »	88
21	La corrélation entre l'ancienneté et la victime de l'accident	89
22	La relation entre le statut des enquêtés et l'existence des moyens de protection au sein de « CO.G.B »	91
23	Le croisement entre l'ancienneté des enquêtés et l'existence d'une politique de prévention pour réduire les risques professionnels au sein de « CO.G.B »	92

## Liste des abréviations :

Abréviation	Signification
SPA	Société par action
CSP	Catégorie socioprofessionnelle
CO.G.B	Corps Gras de Bejaia
GRH	Gestion des ressources humaines
CHSCT	Comité d'hygiène et sécurité des conditions de travail
CHS	Comité d'hygiène et sécurité
OIT	Organisation internationale du travail
ARACT	Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail
PME	Petites et moyennes entreprises
TPE	Très petites entreprises
FACT	Fonds pour l'amélioration des conditions de travail
BIT	Bureau international du travail
DDTEFP	Directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
NFOT	Nouvelles formes d'organisation du travail
TMS	Troubles musculo-squelettiques
AESST	Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail
IPRP	L'intervenant en prévention des risques professionnels
INRS	Institut national de recherche et de sécurité
CNAS	Caisse nationale des assurances sociales
INPRP	Institut national de la prévention des risques professionnels

# Sommaire

## Introduction

## Chapitre I: cadre méthodologique de la recherche

1- Les raisons de choix de thème.....	05
2- Les objectifs de la recherche.....	05
3- La problématique.....	06
4- Les hypothèses.....	10
5- La définition des concepts. ....	11
6- La pré-enquête.....	15
7- La méthode et technique utilisées.....	15
8- L'échantillon et l'échantillonnage.....	17

## Chapitre II : les conditions de travail

1-Aperçu historique des conditions de travail.....	20
2-Approches théoriques des conditions de travail.....	22
3-Les composantes des conditions de travail.....	25
4- L'organisme d'intervenants dans l'amélioration des conditions .....	30
5- L'action pour amélioration des conditions de travail.....	33

## Chapitre III : les risques professionnels :

1- Histoire des risques professionnels .....	37
2- La définition du risque.....	38
3-La définition des risques professionnels .....	39
4- La prévention des risques professionnels .....	41
5- Les organismes intervenants pour l'amélioration de la santé au travail.....	45



6- Les accidents de travail.....	47
7- Les maladies professionnelles.....	49
8- La législation algérienne pour les accidents de travail et les maladies professionnels.....	51

## **Chapitre IV : présentation de l'organisme d'accueil**

1. Présentation de la situation géographique de la CO.G.B La Belle.....	54
2. Historique et évolution de l'entreprise CO.G.B.....	54
3. Mission, objectifs et activités de l'entreprise CO.G.B.....	56
4. L'organigramme de l'entreprise.....	58

## **Chapitre V : Analyse et interprétation des résultats :**

1- Les données personnelles.....	66
2- L'analyse et interprétation de la première hypothèse.....	71
3- L'analyse et interprétation de la deuxième hypothèse.....	82
4- Vérification des hypothèses.....	93

Conclusion

Annexes

Liste bibliographique

Table des matières

# **Introduction**

### Introduction

« L'entreprise comme étant un système globale qui se compose de sous-systèmes tels que les systèmes productifs qui apte au maximum à la réalisation d'un produit de qualité et d'amélioration de la productivité, c'est-à-dire l'agencement de facteurs de production de manière à obtenir une meilleure coordination pour un avantage plus élevé ».<sup>1</sup>

Dans le monde le travail occupe une place essentielle dans la vie de l'humanité et dans l'organisation des sociétés. À cet effet les grandes entreprises prennent en considération les conditions de travail comme un élément très important pour la réussite de leur environnement concurrentiel.

Les conditions de travail regroupent beaucoup de paramètres tels que, matériels, physiques, moraux, donc il y a lieu de tenir compte de quelques critères dans les milieux de travail en voyant, la pénibilité, les risques et les accidents au travail, les pathologies relevant du travail, le bruit, la chaleur ou le froid...etc. Ainsi, dans l'exercice d'une activité professionnelle donnée, on trouve que les conditions de travail comme un ensemble de paramètres qui influent sur la satisfaction et la motivation des travailleurs dans l'entreprise.

Donc les entreprises doivent s'adapter aux enjeux sociaux pour l'amélioration de bonnes conditions de travail permettant aux employés de s'épanouir, d'être en meilleure santé, plus efficaces, aussi plus productifs, car les mauvaises conditions de travail ne nuisent pas seulement à ceux qui l'ont subissent mais aussi à la productivité de l'entreprise. Donc l'employeur doit porter une attention toute particulière aux conditions de travail et au bien être de ses salariés dans le cadre d'une stratégie de développement durable.

Les ressources humaines jouent un rôle très important dans la vie économique de l'entreprise et sont considérées comme la source principale de création de richesses. Ce facteur de production nécessite de maintenir une veille sur la motivation du personnel, c'est pour cela les grandes entreprises prennent en considérations les conditions de travail en tant qu'un élément primordiale pour éliminer ou au moins réduire le taux de risques de travail qui dégrade l'amélioration de la production de l'entreprise. Si les entreprises puissent réaliser toutes les conditions de travail convenablement, certainement les risques aussi graves seront

---

<sup>1</sup> MICHELE DECORTE, sociologie de travail et gestion des ressources humaines, 3ème édition Canada 2007, P152

éliminés, c'est pour cela que l'Etat a instauré un ensemble de lois qui protègent les travailleurs dans leur milieu professionnel telle que la prévention en matière d'hygiène et de sécurité.

Pour atteindre les objectifs de notre étude, nous essayons de déterminer l'impact des conditions de travail sur la nature des risques professionnels au sein de l'entreprise « CO.G.B La Belle » et l'existence d'une politique de prévention pour but de protéger leurs salariés.

Et pour mieux éclairer ses objectifs, nous allons présenter ce mémoire en cinq chapitres :

Le premier est le cadre méthodologique qui représente ; les raisons de choix de thème, les objectifs de la recherche, la problématique, les hypothèses, la définition des concepts clés, la pré-enquête, la méthode et technique utilisées, enfin l'échantillon et l'échantillonnage.

Le deuxième représente la réalité des conditions de travail au sein des entreprises.

Le troisième représente les risques professionnels.

La quatrième représente la présentation de l'organisme d'accueil.

Le dernier chapitre représente l'analyse et l'interprétation des données collectées de la première et la deuxième hypothèse.

Enfin on a terminé notre travail de recherche avec une conclusion.

# **Le cadre méthodologique de l'étude**

## **1-Les raisons de choix de thème :**

Nous avons porté notre choix de thème de recherche sur la problématique de l'impact des conditions de travail sur la nature des risques professionnels au sein de l'entreprise « **CO.G.B Labelle** » qui motive certaines raisons d'une expérience personnelle.

### **A- Les raisons objectives :**

-Connaitre la situation professionnelle des travailleurs et la politique de prévention appliquée au sein d l'entreprise « **CO.G.B La Belle** »

-Le manque d'études sur le thème des conditions de travail et les risques professionnels.

-Savoir l'importance des conditions de travail dirigé par les responsables de cette entreprise.

### **B- Les raisons subjectives :**

-Approfondir nos connaissances et notre savoir faire concernant le thème.

- Acquérir des nouvelles connaissances dans le domaine des conditions de travail et aussi dans le domaine professionnel.

## **2-Les objectifs de la recherche :**

Cette enquête permet de découvrir l'importance des conditions de travail et la nature des risques professionnels afin d'obtenir ces résultats; c'est de mieux comparer et comprendre le milieu de travail de manière à mieux servir les intérêts de la recherche. Donc cette dernière contient (03) objectifs :

- Comprendre la réalité des conditions de travail dans l'organisation.

-Découvrir le lien entre les conditions de travail et quelques indicateurs de santé et de sécurité de travail, qui contribuent à accroître les risques professionnels.

- Avoir des informations sur la politique de la prévention contre les risques professionnels dans une entreprise.

### 3- Problématique

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.<sup>1</sup>

Cette étude amène à combiner les apports de nombreuses disciplines scientifiques, toutes indispensables et chacune insuffisante. La toxicologie ou la physiologie de l'effort étudient l'impact d'éléments très particuliers, mais très directement déterminants du travail; l'épidémiologie, la psychologie et l'ergonomie qui cherchent à déterminer l'aspect organisationnel de l'activité au travail. Mais l'apport des sciences sociales et humaines ne se limite pas à l'environnement immédiat du travail, parce que la qualité des conditions de travail est régie par des facteurs économiques et macro sociaux<sup>2</sup>.

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

Les ressources humaines RH sont devenues de ce fait un facteur stratégique garantissant le succès et la pérennité des entreprises. Les conditions dans lesquelles ces ressources exercent leurs activités, ou ce qu'on appelle climat social, doivent répondre impérativement aux attentes des individus et à leurs aspirations.<sup>3</sup>

L'importance des enjeux économiques et humains justifie l'intérêt qu'a l'entreprise pour l'action à mener sur « les conditions de travail » de santé et le bien-être, la sécurité et l'organisation de travail.<sup>4</sup>

La santé et le bien être, des ergonomes ont montré que les travailleurs ont beaucoup de mal à verbaliser leur travail, ils ont tendance à naturaliser ce que le regard extérieur expert appelle leurs conditions de travail. se dernier est décrit spontanément en se

---

<sup>1</sup> GOLLAC Michel, **les conditions de travail**, édition la découverte, paris, 2014, p10.

<sup>2</sup> GOLLAC Michel, Ibid., p13.

<sup>3</sup> [http://WWW.sante\\_au\\_travail\\_laffaire\\_de\\_tous](http://WWW.sante_au_travail_laffaire_de_tous), consulté le 26/12/2016 à 11h 30.

<sup>4</sup> PERETTI Jean-Marie, **gestion des ressources humaines**, Vuibert 20<sup>ème</sup> édition, paris, 2015, P 184.

référant largement à la tâche qu'on leur a prescrite, et nom à leur activité réelle. On considère donc que les causes de difficultés et d'atteintes à travers la santé sont identifiées car le salarié prend conscience de la complexité et de la variabilité de son travail.

Mettre en évidence les mauvaises conditions de travail suppose donc des acteurs sociaux employé, mais il est peut-être encore plus difficile de rendre visibles les bonnes conditions de travail. De même que la santé n'est pas seulement l'absence de maladie avérée, aussi ces conditions ne sont pas seulement celles qui ne sont pas la cause directe de troubles, à travers son activité le travailleur doit pouvoir préserver sa santé, comme chaque individu est différent des autres. Cette activité est fonction de sa personnalité physique et mentale. Donc on arrive à dire que les bonnes conditions de travail sont celles qui donnent au travailleur la liberté de construire une activité favorable à sa santé.<sup>1</sup>

On parlant sur la sécurité au travail, au delà des obligations relatives à la formation à la sécurité pour les nouveaux embauchés, aux restrictions apportées à la définition des cadences et des rythmes de travail qui pourraient nuire à la santé des opérateurs, aux précautions diverses à prendre dans la manipulation et l'utilisation des produits dangereux, toute entreprise d'au moins cinquante salariés doit mettre en place et faire fonctionner un comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail(CHSCT).<sup>2</sup> Donc le risque d'accident de travail et les maladies professionnelles peut être diminuées car le problème est justifié par l'urgence de la réglementation.

L'hygiène et la sécurité des travailleurs dans l'entreprise doivent répondre aux conditions prévues par une réglementation abondante et complexe, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail(CHSCT), obligatoire dans toutes les entreprises de 50 salariés, a des attributions larges :il est obligatoirement consulté avant l'introduction de nouvelles méthodes d'organisation du travail, avant toute transformation importante des postes, toute modification des cadences et normes, tout aménagement important intéressant l'ambiance et la sécurité au travail ; il a le droit de mener des enquêtes sur les accidents du travail avec un large pouvoir d'investigation et des inspections de prévention et de surveillance.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> GOLLAC Michel, Op.cit, P19.

<sup>2</sup> CITEAU Jean-Pierre, **gestion des ressources humaines**, ARMAND COLIN 4<sup>ème</sup> édition, paris, 2002, P169.

<sup>3</sup> PERETTI Jean-Marie, op.cit, p188.



En ce qui concerne l'organisation du travail et l'amélioration des conditions de travail ne saurait se limiter aux aspects environnementaux et physiques. Le contenu du travail est un élément crucial.

Selon CITEAU « les actions d'amélioration des conditions de travail ne sont plus considérées comme une fin en elles-mêmes. Elles sont davantage envisagées comme mesures d'accompagnement à la restructuration d'activités ou à l'introduction de nouvelles technologies ». <sup>1</sup>

En effet, en Algérie, le coût, les secteurs les plus touchés et les causes des accidents et des maladies liées 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.

Dans ce contexte et comme partout ailleurs dans le monde, la santé au travail est reconnue comme enjeu de santé publique et la question qui se pose d'emblée pour l'Algérie d'aujourd'hui est de savoir comment on s'en occupe vu la situation confuse qui est loin d'être reluisante ? Tout part d'un principe qu'un travailleur a le droit à des conditions de travail sécuritaires ne risquant pas d'entraîner de conséquences négatives pour sa santé, sa sécurité et son intégrité physique. D'après la législation Algérienne relative aux accidents de travail et les maladies professionnelles doit mettre de l'avant la protection effective du revenu du travailleur accidenté ou souffrant d'une maladie professionnelle ainsi que son retour à une vie normale et autonome. <sup>2</sup>

Décret exécutif n° **91-05** du 19 janvier 1991 relatif aux prescriptions générales de protection applicables en matière d'hygiène et de sécurité en milieu du travail. <sup>3</sup>

À travers la politique de prévention dans les entreprises, l'autorité territoriale doit indiquer clairement ses objectifs généraux et ses engagements pour améliorer la sécurité au

---

<sup>1</sup> CITEAU Jean-Pierre, op.cit p167.

<sup>2</sup> <http://www.lematindz.net/news/12269-sante-securite-au-travail-en-algerie-quel-bilan-et-quel-procede-et-quel-enjeu.html>, (M. Sc. – Université de Montréal) / Spécialiste en évaluation des risques professionnels et environnementaux- Canada, article, consulté le 04/04/2017 à 10h35.

<sup>3</sup> INSTITUT NATIONAL DE LA PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS (I.N.P.R.P), **PROFIL NATIONAL DE LA SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL EN ALGERIE**, VERSION FINALE JANVIER 2006 ALGERIE, P02, Article, [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/policy/wcms\\_185521.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/policy/wcms_185521.pdf) consulté le 11/04/2017 à 08h03.

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. Pour atteindre les objectifs définis, il convient de mobiliser les moyens humains comme acteurs de prévention et de mettre en place les moyens techniques, matériels et financiers.<sup>1</sup>

Donc en parlant sur le contexte économique de marche de travail, que les entreprises Algériennes jouent un rôle très important par apport aux grandes entreprises mondiales sur le marché international, cette puissance économique est passée par la touche de facteur humain que les employés considérés comme des bénéficiers et des investissements positifs de cette puissance.

A cette effet on tente bien déterminer l'impact des conditions de travail sur la nature des risques qu'affrontent les travailleurs dans sont milieu professionnels.

Cette entreprise Algérienne **SPA des corps gras** de Bejaia (**CO.G.B La Belle**) est considérée comme une structure de secteur public, une puissance économique de production nationale du bien alimentaires, cette entreprise est composée par (02) services, administratifs et service de production, donc nous avons intéressé sur le service de GRH comme étant nos domaines d'étude et notre spécialité qui peut nous aidées de récolté le Maximin de données sur notre thème de recherche.

Donc nous orientons notre problématique vers l'impact des conditions de travail sur la nature des risques professionnels au sein de l'entreprise « **CO.G.B La Belle** », qui contient(02) questions principales et pour mieux répondre à ces dernières, on est amené à répondre à (02) sous questions, qui sont les suivantes :

**1-Quelles sont les conditions de travail que vivent les travailleurs au sein de l'entreprise « CO.G.B La Belle » ?**

-Est-ce que les conditions de travail sont favorables en matière d'hygiène, sécurité et santé dans cette entreprise actuellement ?

---

<sup>1</sup> AUDUBERTEAU Sabrina et all, **la prévention des risques professionnels : hygiène et sécurité au travail**, édition petite couronne, octobre 2003, P07. PDF

**2-**Est-ce que les risques professionnels sont les causes de l'indisponibilité des conditions de travail au sein de l'entreprise « **CO.G.B La Belle** » ?

-Quelle est la politique de prévention adoptée pour réduire les accidents de travail et les maladies professionnelles dans cette entreprise ?

#### **4- Les hypothèses :**

L'hypothèse est une réponse supposée à la question de la recherche. 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 »<sup>1</sup>

De ce fait, on a formulé les hypothèses de manière à pouvoir vérifier l'impact des conditions de travail sur la nature des risques professionnels dans l'entreprise « **CO.G.B La Belle** ».

Les présentes hypothèses émises dans cette recherche, sont le fruit d'un jumelage entre des lectures approfondies au tour de notre sujet de recherche, et le résultat d'une pré-enquête auprès d'un échantillon réduit d'un effectif appartenant à l'entreprise **CO.G.B La Belle**, les hypothèses sont les suivantes :

**1<sup>ère</sup> hypothèse :** Les conditions de travail qui existent dans l'entreprise « **CO.G.B La Belle** » sont favorables par apport à la vie des travailleurs.

**2<sup>ème</sup> hypothèse :** L'hygiène et la sécurité sont des moyens les plus préventifs pour réduire les accidents de travail et les maladies professionnelles.

---

<sup>1</sup> ANGERS Maurice: initiation à la méthodologie des sciences humaines, édition CASBAH, Alger, 1995-1996, p 102.

## 5- Définitions des concepts

Dans le but de rendre plus claire notre problématique et nos hypothèse on doit présenter les définitions des concepts et notions clés, pour mieux expliquer les (02) variables de notre thème de recherche qui sont les conditions de travail et les risques professionnels.

### ❖ Le travail :

Le travail est une forme d'un ensemble d'activité individuelle ou collective en vue d'obtenir un résultat utile, donc le travail est une activité humaine conduisant à la production des biens et services.<sup>1</sup>

Selon Adam Smith, voyait le travail « comme la source de toute richesse, plus on travaille plus on progresse pour atteindre les objectifs escomptés toute on gagnant de l'argent, plus la société s'enrichit, plus tout va aller pour le mieux pour ses membres, le travail est défini comme le fondement même du développement de la société des richesses de l'économie »

Selon Karl Marx : examinait le travail à partir de sa fonction sociale ou humaine à travers ce que le travail va permettre d'exprimer. Le travail ne doit pas donc être exclu de l'activité humaine, il doit au contraire être valorisé parce que c'est en tant que travailleur qu'on existe comme être humain »<sup>2</sup>

### Définition opérationnelle :

Le travail est un ensemble d'activités humaines individuelles ou collectives, pour objectif d'obtenir des résultats et peut-être considéré comme la source de création des richesses, le but c'est de gagner de l'argent qui aide au développement d'une société.

### ❖ Les conditions de travail

Le terme « les conditions de travail » qui est par fois confisqué par l'ergonomie, recouvre un contenu plus ou moins large selon les conceptions proposées par différents

<sup>1</sup> MAN Henri, dictionnaire de gestion, vocabulaire, concept et outils économiques, paris, 1998, p455.

<sup>2</sup> SARNEN Philipe, psychologie de travail et des organisations 1<sup>ère</sup> édition bock, université Bruxelles, 2007, p17.

auteurs, les conditions de travail résument l'ensemble des facteurs à l'exclusion des caractéristiques des travailleurs, qui peuvent influencer des conduites de travail, ces facteurs représentant donc l'ensemble des caractéristiques internes et externes dans lesquels s'inscrit le travail, ils sont multiples et interdépendants.

H Cavell définit les conditions de travail à partir d'un système comprenant trois composantes ou interactions :

- Des conditions intrinsèques du travail directement liées aux structures et aux processus mis en œuvre dans la réalisation d'un travail particulier.
- Les conditions extrinsèques de travail associées aux dispositifs statutaires entourant la relation salarié à son travail
- L'environnement global de travail.<sup>1</sup>

### **La définition opérationnelle :**

D'après la définition adoptée nous pour défini 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.

### **❖ 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.<sup>2</sup>

### **Définition opérationnelle :**

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

<sup>1</sup> Séminaire de DEKAYSER Véronique et autres, **analyser des conditions de travail (connaissance de problème)** édition HSF, l'entreprise moderne l'édition, les librairies technique, 1982, p11.

<sup>2</sup> FRRAND Sandrine, **la gestion des accidents du travail**, édition GERESO 2<sup>ème</sup>, France' 2008, P09. PDF.

**❖ La sécurité :**

État de ce qu'inspire confiance, l'absence de risques d'accidents.

Et selon le dictionnaire juridique (protection préventive des salariés professionnels, contre une perte de son poste de travail, en rendant mains, fréquente les causes de rupture de contrat de travail.<sup>1</sup>

**Définition opérationnelle :**

La sécurité est l'action qui consiste à protéger et d'empêcher quelqu'un ou quelque chose d'exposer aux risques ou a un danger quelconque.

**❖ Hygiène :**

L'hygiène est l'ensemble de comportement consistant à maintenir à l'individu une bonne santé.<sup>2</sup>

**❖ Hygiène au travail :**

Est la science et l'art de détecter, d'évaluer et de maîtriser les nuisances et les facteurs de l'environnement professionnel qui peuvent altérer la santé et le bien être des travailleurs et des membres de la communauté.<sup>3</sup>

**Définition opérationnelle :**

Est une manière d'instaurer une protection dans l'environnement professionnel pour but d'assurer la santé des travailleurs dans l'entreprise.

**❖ Santé**

C'est l'état de complet bien-être physique, mental et social qui ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité. (Définition de l'Organisation Mondiale de la Santé).<sup>4</sup>

<sup>1</sup> (C) **Vocabulaire juridique**, 5<sup>ème</sup> édition PUF, paris 1996, p752.

<sup>2</sup> Mémoire fin de cycle, **les conditions de travail : hygiène et sécurité au milieu de travail professionnel**. Promotion 2013, p08.

<sup>3</sup> MOUTON, **JP la sécurité en entreprise**, 2<sup>ème</sup> édition DUNOP, paris, 2006, P8.

<sup>4</sup> AUDUBERTEAU Sabrina, **la prévention des risques professionnels : hygiène et sécurité au travail**, petite couronne, octobre2003 P19.

**Définition opérationnelle :**

C'est le bien-être physique et mental, et l'absence de maladies.

**❖ Risque**

La norme AFNOR EN 292-1 définit le risque comme la cause capable de provoquer une lésion ou une atteinte à la santé. Le mot risque est généralement accompagné d'autres mots précisant son origine ou la nature de la lésion ou de l'atteinte à la santé redoutée : risque électrique, risque d'écrasement, risque d'intoxication...Il est défini selon deux critères, le danger et l'exposition de la personne à ce danger.<sup>1</sup>

**❖ Risque professionnel :**

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

Tout phénomène, tout évènement qui apparaît en milieu de travail et qui présente un danger pour l'homme est appelé risque professionnel.<sup>2</sup>

**Définition opérationnelle :**

Toute présentation d'un danger qui peut toucher le travailleur dans son milieu professionnel.

**❖ La prévention des risques professionnels :**

Est l'ensemble des actions anticipées destinées à maîtriser les risques d'accidents de travail ou de maladies professionnelles et à améliorer les conditions de travail par des solutions techniques, organisationnelles et humaines.<sup>3</sup>

<sup>1</sup>AUDUBERTEAU Sabrina, Ibid., P19.

<sup>2</sup>NICHA Margossian, **guide pratique des risques professionnels**, édition paris, 2003, P02.

<sup>3</sup>AUDUBERTEAU Sabrina, op-cite, P07.

**Définition opérationnelle :**

Consiste à prendre les mesures nécessaires pour préserver la santé et la sécurité des travailleurs dans le cadre de droit de travail et du dialogue social soit par la formation des travailleurs, soit par l'information contre les risques.

**6- La pré- enquête :**

Dans tout projet de recherche, la pré-enquête est une phase très importante et qui est, « une phase de terrain assez précoce dont les buts essentiels sont d'aider à constituer une problématique plus précise et surtout à construire des hypothèses qui soient valides, fiables, renseignées, argumentées et justifiées. Aussi la pré-enquête permet d'effectuer le choix de l'instrument et le mode de construction de celui-ci »<sup>1</sup>

Suivant cette définition, la pré-enquête est un outil de base pour toute recherche scientifique et compris la recherche en sociologie, à cet effet, cette étape nous permet de dégager des hypothèses fiables, de bien cerner notre problématique, elle nous permet aussi de choisir la méthode et la technique de collecte de données qui correspond à la nature de notre recherche, ainsi que nous permettre l'éclaircissement de nos concepts clé qu'ils seront impliqué dans la formulation de questionnaire par apport à notre thème de recherche.

**7- La méthode et la technique utilisée :**

Etant donné que dans toute recherche scientifique, il est évident de faire adopter une méthode et une technique qui correspond à la nature du sujet choisi, afin de suivre une voie de recherche juste, et de répondre aux objectifs tracés par le chercheur. Du moment que les thématiques de recherche sont multiples et variées, systématiquement les méthodes et techniques de recherche sont aussi divers en effet, « il n'existe pas une seule méthode scientifique à suivre pour découvrir la réalité, car les méthodes de recherche diffèrent selon le thème étudié »<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> AKTOUF Omar, **méthodologie des sciences sociales et approche qualitative des organisations. Une introduction à la démarche classique et une critique**, les presses de l'université du Québec, 1987, mise en ligne par l'édition électronique MACINTOSH, p70.

<sup>2</sup> RYMOND Boudon, **les méthodes en sociologie**, édition P.U.F, paris, 1970, p31.



### A- La méthode utilisée :

Pour cette étude, nous avons adopté la méthode quantitative dont l'objectif est de toucher le maximum possible d'enquêtes, et bien entendu de mesurer l'impacte des conditions de travail sur la nature des risques professionnels. En effet, « elle abouti à des données chiffrées qui permettent de faire des analyses descriptives, des tableaux et graphiques, des analyses statistiques de recherche de liens entre les variables ou facteurs, des analyses de corrélation ou d'association, etc. »<sup>1</sup>

Cette méthode de recherche quantitative est donc nous permet d'avoir des données chiffrées plus exacte et représentatifs du phénomène étudié, et non seulement de mesurer l'ampleur de ce dernier.

### B- La technique utilisée :

D'après les données que nous à acquirent par la pré-enquête, et celle parvenant de plusieurs lecteurs vis-à-vis la même thématique de recherche nous à permet de faire recoure a la technique d'enquête par questionnaire, afin de ne permettre la collecte des données d'ordre statistique pour pouvoir représenter les résultats obtenus par la logique des chiffres. En effet le questionnaire est définit comme « ensemble de questions écrites portant sur un sujet particulier et obéissant à des règles précises de préparation, de construction et de passation. »<sup>2</sup> Concernant notre questionnaire, il est formulé à base d'un ensemble de questions de nature fermées, semi-fermées et par fois ouvertes, qui ont été émise à partir des indicateurs, définitions théoriques et opérationnelles réalisés durant période de la pré-enquête, ainsi que de plusieurs lecteurs bibliographique, le questionnaire élaboré comprend trois (03) axes en général, qui sont-ils :

- le premier 1<sup>er</sup> axe : porte sur les données personnelles des enquêtés.
- le deuxième 2<sup>ème</sup> axe : porte sur les conditions de travail à l'intérieur de l'entreprise de **CO.G.B La Belle**.
- le troisième 3<sup>ème</sup> axe : porte sur la nature des risques qui peut toucher les travailleurs dans sont milieu professionnels au sein de l'entreprise **CO.G.B La Belle**.

<sup>1</sup> GUY ROGER Assi et all, **cours initiation à la méthodologie de recherche, école pratique de la chambre de commerce et d'industrie**, ABIDJAN, p05, Art lu le 09/03/2017 à 08h48.

<sup>2</sup> AKTOUF Omar, OP.CIT, p82.

## **8- L'échantillonnage :**

### **A- Identification de l'échantillon :**

Notre recherche est effectuée au sein d'une grande entreprise économique qui est La **CO.G La Belle de BEJAIA** , sachant bien que cette entreprise engendre un nombre d'employés important qui est 524 salariés, dont la catégorie des cadres constitué de 81 éléments représentant 15,45% de la population mère, et celle de la maîtrise se compose de 290 éléments représentant 55,34%, et en fin la catégorie d'exécution qui se constitue de 153 éléments représentant 29,20%, venant de plusieurs régions, à cet effet on a opté pour l'identification d'un échantillon qui représente 16,22% de notre population mère qui est 85 employés.

### **B- La méthode d'échantillonnage :**

Dans notre recherche on a opté a choisir une méthode d'échantillonnage qui est bien la méthode aléatoire simple, afin de permettre a chaque élément de la population mère une chance d'être appartenir à l'échantillon d'étude.

Dans la même optique, « Autrement dit, échantillonner au hasard revient à donner au chercheur une probabilité égale d'avoir dans son échantillon des éléments ayant des caractéristiques équivalentes, à tout tirage. »<sup>1</sup>

Tenant aussi à motionner que notre échantillon d'étude est un ensemble représentatif de la population mère, dans laquelle on constate certaines ressemblances dans leur caractéristique, cette échantillon est composé de 85 salariés sur lequel on à distribués nos questionnaires, mais lors de la récupération de ce dernier malheureusement on a pu, récupérer que 75 questionnaires. Ce tableau représente de notre échantillon qui 75 enquêtés.

---

<sup>1</sup> AKTOUF Omar, OP.CIT,p75.

---

CSP	Nombre d'effectif de notre échantillon	Pourcentage
Cadres	12	16%
Agents de maîtrise	42	56%
Agents d'exécution	21	28%
Total	75	100%

# **Chapitre II: conditions de travail**

### **Préambule :**

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 diverses manifestations à l'égard du travail industriel par les entreprises se sont retrouvés dans l'inquiétude et l'obligation de régir pour améliorer les conditions de travail.<sup>1</sup>

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

### **1- L'historique des conditions de travail :**

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

En effet, les conditions de travail par les quelles les ouvriers travaillent ont été misérables dans le temps et dans l'espace car le travail présente un univers dangereux pour l'intégrité physique et moral des personnes.<sup>3</sup>

On sait maintenant que beaucoup d'autres problèmes de santé sont liés au travail et doivent être mis en corrélation avec les conditions de travail. De nombreux éléments entrent en ligne de compte tels que l'exposition à toutes sortes de nuisances, l'organisation du travail, la communication, les horaires (horaires flexibles, travail posté, travail de nuit, travail sur appel, télétravail...), le mode de rétribution (à l'heure, au mérite...), la sécurité de l'emploi, l'âge, etc.

---

<sup>1</sup> ROUSTANG Guy, **Le travail autrement**, édition Bourdas, 1982, p66.

<sup>2</sup> Séminaire de DEKAYSER Véronique et autres, **analyser des conditions de travail (connaissance de problème)** édition HSF, l'entreprise moderne l'édition, les librairies technique, 1982, p11.

<sup>3</sup> CITEAU Jean-Pierre, **gestion des ressources humaines**, Armand Colin 4<sup>ème</sup> édition, Dalloz, 2002, p174.

Or, non seulement ce que nous appellerons désormais les **maladies liées au travail** ne sont pas reconnues du point de vue de l'assurance-accidents (LAA) et ne donnent donc pas lieu à une indemnisation, mais elles échappent, pour cette raison, à toute forme de statistiques. Ainsi on ignore la fréquence des lombalgies, des troubles digestifs, musculos-squelettiques ou respiratoires, des atteintes à la santé psychique, etc. qui sont pourtant les problèmes le plus souvent cités par les travailleurs comme l'a montré une récente enquête de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail.

Ce manque de considération est d'autant plus incompréhensible que proportionnellement, dans les entreprises, les absences pour maladies (toutes les maladies autres que celles reconnues comme maladies professionnelles au sens de la LAA, parmi lesquelles les maladies liées au travail) dominent largement par rapport à celles liées à des accidents, professionnels ou non professionnels.<sup>1</sup>

Donc, l'amélioration des conditions de travail est devenue l'une des premières préoccupations des entreprises et qui doit être conçue comme une stratégie sociale progressive dont l'objectif est de réduire la fatigue et les nuisances, d'augmenter l'intérêt au travail, les qualifications et les occasions d'épanouissement personnels.<sup>2</sup>

Entre 1955 et 1975 vingt années marquées par une forte croissance et par la modernisation de l'outil industriel le taux d'accidents du travail diminue d'un tiers.

Grace à ces progrès, deux nouveaux concepts ont pu s'imposer à partir des années 1970 l'amélioration des conditions de travail et la promotion de la sécurité intégrée.

En 1973, le législateur consacre le concept de "conditions de travail" et crée l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT), dotant ainsi le ministère charge 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 et appareils, produits utilisés, mais également formation pratique à la sécurité de chaque salarié a

---

<sup>1</sup>Elisabeth Conne-Perréard Membre de l'Association inter cantonale pour la protection des travailleurs – AIPT, **Effets de conditions de travail défavorables sur la santé des travailleurs et leurs conséquences économiques**, Décembre 2001, AR [http://www.effet\\_santé.pdf](http://www.effet_santé.pdf) consulté le 28/02/2017, à 14h27.

<sup>2</sup>PIGANIOL Claude, **technique et politique d'amélioration des conditions de travail**, édition entreprise moderne, paris, 1980, p18.

son poste de travail. Ces orientations se trouvent complétées par des mesures visant à développer la concertation sur la prévention et des conditions de travail :

- le dialogue dans la définition des politiques est renforcé et systématisé par la création du conseil supérieur de la prévention des risques professionnels qui assure la concertation avec les partenaires sociaux et auquel se substitue, en 2009 ,le conseil d'orientation sur les conditions de travail ;
- la loi du 23 décembre 1982 crée le (CHSCT) dans l'entreprise, instance représentative du personnel aux compétences élargies, qui remplace les anciens CHS. La loi permet également aux salariés de se retirer d'une situation de travail présentant un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé.<sup>1</sup>

Selon la législation algérienne Article. 1er. - Est ratifiée et sera publiée au Journal officiel de la République algérienne démocratique et populaire, la convention arabe n° 7 concernant l'hygiène et la sécurité professionnelle, adoptée à Alexandrie en mars 1977.

Art. 2. - Le présent décret sera publié au Journal officiel de la République algérienne démocratique et populaire. Fait à Alger, le 9 Rajab 1426 correspondant au 14 août 2005.

Selon la législation arabe art 2- Les travailleurs arabes doivent avoir les mêmes droits que ceux octroyés aux travailleurs nationaux concernant l'application des dispositions de sécurité et d'hygiène professionnelle, l'assurance contre les accidents du travail et les maladies professionnelles et les régimes de réadaptation professionnelle.<sup>2</sup>

## **2- approche théorique des conditions de travail :**

### **2-1 Abraham maslow (1908-1970) :**

Dans sa théorie de l'hierarchisation des besoins maslow explique et met en évidence que, la manière dont une organisation est dirigée dépend d'hypothèses implicites sur la nature humaine et le comportement des hommes par le domaine de la psychologie de travail. Il a cherché à justifier la théorie Y. Mais elle fonctionnait mal dans l'absolu, faute de répondre aux

<sup>1</sup> BILLANS & Rapports, **conditions de travail (conseil d'orientation sur les conditions de travail)**, paris, 2011, P14. [http://www.BILLANS & Rapports, 124000258. PDF](http://www.BILLANS&Rapports,124000258.PDF) article consulté le 25/12/2016, à 09h36.

<sup>2</sup> Séminaire d'information « **La sécurité des salariés : une valeur ajoutée pour l'entreprise** » documentation, Sofitel d'Alger, 15 décembre 2008, P05, 06 art. [Http// : www. Recueil\\_ textes.pdf](http://www.Recueil_textes.pdf) consulté le 4/04/ 2017, à 09h49.

besoins d'encadrement structurel et de sécurité de certains salariés. Dans une entreprise qui croit en leur autonomie, les personnes sont aussi en attente de cadres et d'assurances. Il s'est donc aperçu de la complexité parfois contradictoire des besoins. Pour mieux en rendre compte, il s'est efforcé d'intégrer dans un même modèle des vérités partielles. Sa théorie repose sur une hiérarchie des besoins (physiologiques, de sécurité, d'appartenance, d'estime et de réalisation de soi). Une fois satisfaits les besoins psychologiques et physiologiques (sécurité, hygiène au travail environnement, estime de soi..), il y a des conditions préalables pour exercé cette hiérarchisation des besoins. Donc, la réponse à un besoin en fait émerger d'autres situés à des niveaux plus élevés. L'homme n'est pas qu'instinctuel. Il a des besoins supérieurs qui sont moins animaux, moins tangibles, plus vastes. Mais afin de pouvoir y répondre, il doit sortir de la crainte, car celle-ci est pathogène. A partir de ce constat, l'apport de Maslow est de préconisations, intégrant des réflexions sur la sagesse, la maturation psychologique ou les psychothérapies. Du point de vue des entreprises et de leur gestion, l'auteur complète le courant des relations humaines.<sup>1</sup>

## 2-2 Frédéric Herzberg (1923-2000) :

Essentiellement le fondateur F Herzberg l'un des chercheur qui s'intéresse sur des travaux de recherche sur les maladies mentales pour le compte du Public Health Service américain. Puis il s'oriente vers la psychologie industrielle. Il publier un ouvrage, "the motivation to Works". Il s'agit d'un travail empirique dont le mode d'investigation a été reproduit dans beaucoup d'autres études, ce qui en fait l'un des plus imités dans le domaine des attitudes au travail. Mais Herzberg interprète intelligemment les résultats en donnant à penser (par la théorie des deux facteurs) qui sont-ils : les facteurs des hygiènes et facteurs moteurs.

### A- facteur d'hygiène de vie :

Concernant avant tout la qualité de l'environnement, ils répondent à des besoins en l'absence desquels on est mal à l'aise ou frustré. Leur manque ou leurs dysfonctionnements rendent insatisfaits, donc poussent les salariés à réclamer en leur faveur (par exemple en

---

<sup>1</sup> LOUART Pierre, Maslow et Herzberg et les théories de contenu motivationnels, édition IAE, Lille, 2002, Pp05, 06.



matière d'hygiène et sécurité, de conditions de travail, de rémunération de base, de rapports hiérarchiques ou de relations professionnelles). Mais leur présence apaise sans vraiment stimuler.

### **B- facteur moteur (auto-motivation)**

En font partie l'intérêt au travail, les responsabilités reçues, les rémunérations d'ordre incitatif, les possibilités de reconnaissance et d'accomplissement à travers l'activité professionnelle. Ce sont eux qu'Herzberg préconise de développer par un enrichissement du travail incluant la préparation, le contrôle, la discussion des objectifs et la complexification des tâches. Cette première théorisation a un double intérêt. Tout d'abord, elle redit la valeur contrastée des objets motivationnels.<sup>1</sup>

### **2-3 E. MAYO :**

Elton Mayo, au cours d'une enquête menée de 1928 à 1932 près de Chicago dans une fabrique de téléphone, a recherché une corrélation entre les conditions physiques (éclairage, bruit, chaleur) et le rendement des ouvriers. La mise en évidence des groupes informels et du facteur humain correspond à une seconde strate des motivations, celle du besoin social de relation et d'intégration dans un groupe primaire, une cellule de base, et l'un des chercheurs qui concentre sur les phénomènes psychologiques de groupe, dans les ateliers. Il constata l'importance considérable des réactions spécifiques de groupe, et des relations interhumaines informelles, c'est-à-dire non officielles retentissant sur le travail, sur le rendement et sur les relations officielles hiérarchiques et fonctionnelles.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> LOUART Pierre, Ibid., Pp07, 08.

<sup>2</sup> ROGER Mucchielli, la dynamique des groupes, édition 5<sup>ème</sup>, Hartmann, 2000, p02.

### 3- Les composants des conditions de travail :

#### 3-1. L'ergonomie :

Cette discipline est préoccupée également de l'étude de l'homme au travail. On considère que le terme d'ergonomie a été utilisé pour la première fois dans les années 50 par Murrel. sa définition est l'ensemble des connaissances relatives à l'homme et nécessaires pour concevoir des outils, des machines et des dispositifs, qui puissent être.

Il ressort de cette définition que l'ergonomie est pluridisciplinaire dans la mesure où elle mobilise les connaissances de physiologie, de médecine, de sociologie et de psychologie. Elle est une technologie car elle a une orientation d'application, mais fondée sur des connaissances validées.

L'essor de l'ergonomie a accompagné l'utilisation massive, pendant la 2<sup>ème</sup> guerre mondiale, de matériels militaires sophistiqués et amené des interrogations sur l'adaptation de la machine à l'homme. L'ergonomie se tournera ensuite vers des applications civiles avec notamment l'analyse de systèmes complexes. Les systèmes de production en continu mettant en jeu des systèmes automatiques informatisés orienteront l'ergonomie vers la prise en compte de processus cognitifs.<sup>1</sup>

#### b- La réglementation :

Les conditions d'ambiance physique de travail font l'objet d'une abondante réglementation. Des instruments de mesure ont été mis au point. La quantification qui découle des mesures précédentes est utile et rassurante mais limitée. En effet, d'une part, certains facteurs d'ambiance ne peuvent être soumis 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.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> LOUCHE Claude, introduction a la psychologie de travail et des organisations, édition Armand colin, 3<sup>ème</sup> éd, paris, 2015, P08.

<sup>2</sup> ROGER Mucchielli, op.cit, p06.

**b- Les champs d'investigation de l'ergonomie :****b-1. L'étude des processus (surtout cognitifs) :**

Considéré de l'homme au travail. Elle porte sur la saisie de l'information, son traitement, sa mise en mémoire. Elle traite également de toutes les activités mentales accompagnant la réalisation des tâches.

**b-2. L'étude des astreintes :**

Elles renvoient au cout de travail pour l'homme (stress, fatigue, insécurité).

**b-3. L'étude des aménagements techniques :**

Il correspond à l'adaptation de la machine, de l'environnement et de l'organisation du travail qui prolonge, en l'élargissant, l'Human Engineering.

**c- Les perspectives de l'ergonomie****c-1. Perspective physique**

Elle s'intéresse aux gestes et postures, ainsi qu'aux conditions d'ambiance.

**c-2. Perspective systémique ou organisationnelle :**

Travaillant sur les systèmes hommes-machines dans une perspective élargie prenant en compte les structures organisationnelles.

**c-3. Perspective cognitive :**

Qui se focalise sur les dimensions cognitives des activités professionnelles. Donc l'ergonomie entretient des liens particulièrement étroits avec la psychologie du travail et des organisations du fait que ces deux disciplines partagent en partie le même objet (adaptation du travail à l'homme).<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> LOUCHE Claude, Op.cit. p19.

### **3-2. Le lien entre l'organisation du travail et les conditions de travail :**

Il est confirmé par des études statistiques. Celles-ci s'efforcent de distinguer ce qui, dans les conditions de travail vécues par les personnes, est lié à leur âge, leur sexe, leur expérience, leur profession ... et ce qui est plus spécifiquement lié à leur autonomie, à l'intensité de leur travail, au soutien social dont elles disposent. Les contraintes de rythme apparaissent alors associées à un accroissement, souvent massif, des pénibilités tant physiques que mentales. D'autres contraintes qui viennent aussi limiter les marges d'action des travailleurs, comme les normes de qualité, pèsent également sur les conditions de travail. Inversement, la possibilité d'être aidé dans son travail diminue, toutes choses égales par ailleurs, les pénibilités et les risques.<sup>1</sup>

### **3-3. L'organisation de travail :**

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

De nouvelle forme d'organisation ont été expérimentées. Les inconvénients financière d'une organisation du travail taylorienne ont été tardivement pris en charge, à partir d'une critique de l'organisation scientifique de travail.

Les couts sociaux ont fait l'objet d'étude dans les années 1980 avec en particulier les travaux de SAVALL et de l'ISEOR.

Les entreprises se sont attaquées à l'organisation, au contenu de travail lui-même à cause La crise Du taylorisme, couts sociaux qu'elle secrète et aux risque qu'elle comporte. Les entreprises se sont attaquées à l'organisation, au contenu de travail lui- même.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> GOLLAC Michel, les conditions de travail, édition la découverte, paris, 2014, p63.

<sup>2</sup>PERETTI Jean-Marie, la gestion des ressources humaines, 15<sup>ème</sup>édition, paris, p174.

### 3-4. La sécurité :

La sécurité quant à elle est la science de la gestion des risques aigus (accidents). Il y a des recoupements entre la sécurité au travail et l'hygiène du travail pour certains risques tels les intoxications aiguës, les coups de chaleur et d'autres encore.

Dans l'organisation de notre société, les exigences minimums de protection des travailleurs se trouvent intégrées de diverses manières dans le système de sécurité sociale. L'Organisation Internationale du Travail(OIT) a pour mission de développer la protection des travailleurs en promulguant des recommandations et des conventions que les pays sont libres de signer ou non, mais qui représentent un consensus international de mesures élémentaires de protection sociale, entre les partenaires sociaux. Les systèmes actuellement en place dans les pays francophones ne favorisent pas l'intégration des problèmes de santé au travail dans les politiques nationales de santé publique car ils donnent trop de place à la seule médecine du travail qui n'est qu'une des composantes de la santé au travail.<sup>1</sup>

### 3-5. hygiène du travail :

L'hygiène du travail est la discipline qui s'occupe de l'environnement professionnel de manière à ce qu'il soit optimum pour la santé et le bien-être des travailleurs. Elle s'intègre dans le vaste domaine de la santé au travail en complément de la médecine du travail, de l'ergonomie et de la sécurité.

Le développement de l'hygiène du travail, appelée initialement hygiène industrielle, a commencé au début du 20<sup>ème</sup> siècle dans les pays anglo-saxons. Dans la plupart des pays européens, le champ d'action de l'hygiéniste du travail était pris en charge par la médecine du travail ou la sécurité du travail. La gestion des risques chroniques pour la santé demandait toutefois des compétences scientifiques et une approche particulière.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Série Protection de la santé des travailleurs, n° 6, **Introduction à l'hygiène du travail**, P04.article [http://www.who.int/occupational\\_health/publications/hygienedutravail131107.pdf](http://www.who.int/occupational_health/publications/hygienedutravail131107.pdf) consulté le 27/02/ 2017, 08h13.

<sup>2</sup> Série Protection de la santé des travailleurs, n° 6, *ibid*, p26.

la médecine du travail, elle, se focalise sur l'Homme au travail avec pour objectif, non pas uniquement de prévenir les maladies professionnelles, mais bien de maintenir et de promouvoir le plus haut degré de bien-être physique, mental et social de travailleurs de toutes professions, tout en tenant compte de leurs aptitudes physiologiques et psychologiques.<sup>1</sup>

### **3-6. La santé :**

Est considérée comme état optimal de bien-être physique, mental et social dans son travail est l'objectif de ce domaine fondamental de la Santé Publique qu'est la Santé au Travail. Protéger la vie et la santé de celles et ceux qui travaillent, c'est aussi protéger les enfants et même le fœtus, d'effets néfastes qu'ils pourraient subir par l'intermédiaire de leurs parents ; et c'est aussi protéger celles et ceux qui ont fini de travailler et qui sont en droit de profiter de leur retraite sans que leur travail ne les ait handicapés d'une manière ou d'une autre.<sup>2</sup>

Il est important de réaliser que le domaine de la Santé au Travail se trouve, dans notre société, à l'interface de vastes domaines très importants qui concernent notre santé et notre bien-être général (santé publique), notre environnement (écologie et développement durable) et notre économie (entreprise). Cela signifie qu'il ya des interactions entre ces divers domaines et la Santé au Travail, dont il faut tenir compte lorsque l'on veut agir et organiser la prévention et l'amélioration des conditions de travail.

#### **▪ Travail et santé :**

Il serait très réducteur de se limiter à la santé physique, ou même d'opérer un découpage entre santé physique d'une part et santé mentale et sociale d'autre part, car ces composantes sont intimement liées dans l'existence de chacun. De plus la santé ne se limite pas à la « non-maladie ». Être malade constitue certes une atteinte à la santé. Mais la peur, la gêne, l'inconfort, l'irritation, les douleurs, la fatigue, l'ennui, la détérioration de l'aspect physique, l'apparition de déficiences même légères méritent qu'on s'en préoccupe, qu'il y ait ou non un diagnostic médical, qu'il s'agisse ou non de « signes » pathologiques. C'est

<sup>1</sup> Série de protection de santé des travailleurs, n° 6, ibid, p10.

<sup>2</sup> Série de protection de santé des travailleurs, n° 6, op.cit, p26.

souvent à ces « petits » troubles que les chercheurs et praticiens en santé au travail se trouvent confrontés.<sup>1</sup>

En effet, la santé s'articule autour de (03) objectifs distincts:

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

#### **4- Les organismes 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)

---

<sup>1</sup> GOLLAC Michel et al, op.cit, p19.

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).<sup>1</sup>

#### **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 géré 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 paritairemment.

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

---

<sup>1</sup> BILLANS & Rapports, op.cit, p19.



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 sante, sécurité, gestion des ressources humaines des secteurs privé et public.

Depuis 2008, l'ANACT gère le Fonds pour l'amélioration des conditions de travail (FACT).<sup>1</sup>

### **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.<sup>2</sup>

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

<sup>1</sup> BILAIN &rapports, Ibid, p32.

<sup>2</sup>Série de protection de santé des travailleurs, n° 6 op.cit, p107.

éléments de transmission des machines, la protection contre les risques de chute de hauteur et des mesures en cas d'incendie.<sup>1</sup>

### **5- L'action pour l'amélioration des conditions de travail :**

L'action des entreprises en faveur de l'amélioration des conditions de travail s'est développée et institutionnalisée au début des années 70. D'abord envisagée pour répondre aux facteurs de démotivation des salariés, dont l'absentéisme, le turn-over, les conflits sociaux témoignaient, et aux excès de l'organisation taylorienne, l'amélioration des conditions de travail s'est efforcée par la suite de trouver une légitimité autant économique que sociale.

A l'action portant sur l'amélioration de l'environnement physique du travail (ambiance thermique, sonore...), à l'investissement consenti pour accroître la sécurité au travail (protections renforcées, formation à la sécurité, campagnes d'information...) se sont ajoutées d'autres actions, stimulées par les changements technologiques et des besoins de flexibilité, visant l'aménagement des contenus du travail et du temps de travail.

#### **1. L'aménagement des contenus de travail :**

Les nouvelles formes d'organisation du travail(NFOT) vont être présentées par leurs promoteurs comme la tentative moderne pour mettre un terme aux principes sur lesquels repose le taylorisme. Les formules proposées élargissement et enrichissement des tâches, rotation sur postes, polyvalence des opérateurs, groupes semi-autonomes visent avant tout à rendre le travail plus intéressant et donc plus motivant, à donner plus de responsabilités, à encourager l'initiative.

Cet éventail de dispositifs a certes alimenté la composition du travail dans certaines entreprises et administrations, mais il n'a pas connu de développements véritablement spectaculaires au point de remettre en cause globalement le système taylorien.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Santé 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 27/02/2017 à 15h55.

<sup>2</sup> CITEAU Jean-Pierre, op.cit, p174.

## **2. L'aménagement du temps de travail :**

Une ordonnance de janvier 1982 a réduit la durée légale hebdomadaire de travail, de 40 heures à 39 heures. Cette durée de 39 heures hebdomadaires sert essentiellement de référence pour le déclenchement de certaines garanties légales. Cette durée de référence peut être dépassée pour effectuer des heures supplémentaires sous certaines conditions prévues par la loi ou les dispositifs conventionnels.

En outre cette ordonnance a ouvert la possibilité de mettre en œuvre des solutions diversifiées propres à chaque branche ou à chaque entreprise dans la gestion réelle du temps de travail. Cette disposition, modifiée par deux autres textes en 1986 et 1987, poursuit trois objectifs:

- l'amélioration des conditions de travail grâce aux horaires variables ou individualisés offrant à chaque salarié la possibilité de choisir son temps d'arrivée et de départ à l'intérieur de certaines périodes, et le temps partiel ;

- l'utilisation maximale des équipements qui permet, par le travail en équipe et les équipes de fin de semaine, de rentabiliser les nouveaux matériels ou de retarder les investissements ;

- l'adaptation aux fluctuations conjoncturelles d'activité grâce à la modulation d'horaires qui permet de faire varier la durée hebdomadaire de travail sur l'année, l'intermittence qui organise la relation contractuelle autour de périodes de travail alternant avec des périodes d'inactivité, et le repos compensateur de remplacement qui rémunère sous forme de repos les heures supplémentaires effectuées.

## **3. Les pratiques du changement négocié :**

Derrière toutes les mesures que nous venons de décrire se profile la problématique du changement. L'univers organisationnel taylorien tout comme, sur un autre plan, la durée légale du travail ont introduit des rigidités qui se sont accusées au cours du temps. Or pour s'adapter à un environnement de plus en plus fluctuant et pour intégrer les progrès

technologiques les plus performants, les entreprises ont besoin de «casser certaines rigidités ».

La modernisation de l’outil de production va de pair avec celle de l’organisation du travail. Changer suppose non seulement des ressources disponibles à l’investissement, mais également des capacités à mobiliser les ressources humaines.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> CITEAU Jean-Pierre, *ibid*, Pp175...179.

# **Chapitre III : risques professionnels**

## Préambule :

Dans le but d'élaborer une politique de la sécurité et la santé au travail, l'entreprise doit établir tout un programme de la prévention pour but de protéger le travailleur dans un danger lié à son vie professionnelle au sein de cette entreprise. Donc les dirigeants doit instaurer une politique de prévention pour réduire ces risques professionnels soit les accidents de travail et les maladies professionnels.

## 1- Histoire des risques professionnels :

Les risques du travail existent depuis l'apparition même du concept de travail. Cependant l'élaboration de règles juridiques destinées à les prévenir, est relativement récente. Des relations entre conditions de travail et pathologies ont en effet été décrites dès l'Antiquité.

Hippocrate avait par exemple dès 460 avant J.C. identifié les coliques de plomb chez les travailleurs employés dans les mines de plomb. Le saturnisme figure d'ailleurs toujours au nombre des pathologies qui constituent les tableaux de maladies professionnelles.

Ramazzini, médecin italien, publie en 1700 un traité des maladies des artisans dans lequel il étudie plus d'une trentaine de professions, telles que les forgerons, les laboureurs, les soldats, les accoucheuses...

Dans son traité il identifie deux causes principales de maladies : la nocivité des produits manipulés et les positions gênantes que ces travailleurs doivent adopter au cours de leur activité.<sup>1</sup>

La problématique des « gestes et postures » et des « **T.M.S.** » (Troubles Musculo-squelettiques », a quant à elle englobé cette notion de « positions de travail » en l'élargissant aux secteurs du tertiaire et des services.

Ce qui marque cependant cette époque, et cette approche médicale, est le fait, d'une part que la prévention est basée sur des observations très fines de l'activité sur les lieux mêmes du travail, mais que d'autre part, la prévention est pensée essentiellement en terme de

---

<sup>1</sup> Santé et sécurité au travail dans la fonction publique, **évolution des risques professionnels**, P01.Http // : www.Évolution des risques professionnels/ repères historique.pdf article consulté le 27/02/2017 à 15h55.

protection individuelle plus qu'en terme de suppression des causes (masques de vessie animale pour se protéger de la céruse, lunettes de protection pour les mouleurs...).

L'Histoire marque parfois des retours en arrière, ce qui est le cas avec la Révolution Française au regard de la prévention des risques professionnels. La loi Le Chapelier en 1791 interdit la formation des coalitions et donc des corporations et compagnonnages qui constituaient des structures protectrices pour les ouvriers. En effet, ces organisations avaient institué des mesures de défense, de secours et d'entraide pour les ouvriers. Par ailleurs, dans cette conception de l'apprentissage, il n'était fait aucune distinction entre acquisition des règles de métier et acquisition des savoir-faire de sécurité et de prudence. Au nom de la liberté individuelle, et d'entreprendre, la Révolution Française supprime ces institutions, ce qui aboutit à une absence totale de réglementation et à une surexploitation du monde ouvrier.<sup>1</sup>

## 2- La définition du risque :

Un **risque** est la probabilité qu'une personne subisse un préjudice ou des effets nocifs pour sa santé en cas d'exposition à un danger. Cette notion peut également s'appliquer à des situations où il y a perte de biens ou d'équipement ou des effets nocifs pour l'environnement.<sup>2</sup>

- **Une définition juridique :**

Dans les relations conventionnelle, l'imprévisibilité qui porte à la fois sur la survenance et sur les conséquences d'un événement, constitue le fondement de l'engagement de l'assureur et de son client, et aussi le fondement de l'engagement du rentier envers son débiteur et réciproquement. Dans les contrats qui ne font pas partie des contrats aléatoires, la personne qui supporte les risques assure les conséquences dommageables pouvant affecter l'état physique de la chose ou la qualité de la prestation qui est l'objet du contrat.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Santé et sécurité au travail dans la fonction publique, Ibid, p03.

<sup>2</sup> [http:// : WWW. Centre canadien d'hygiène et sécurité au travail \(cchst\).Com](http://WWW.Centre.canadien.d'hygiene.et.securite.au.travail(cchst).Com), consulté le 04/03/2017, à 11h05.

<sup>3</sup> [http:// : WWW. dictionnaire-juridique.Com](http://WWW.dictionnaire-juridique.Com), consulté le 04/03/2017, à 12h55.

### 3- la définition des risques professionnels :

Le risque professionnel apparaît non seulement comme un élément matériel extérieur provoquant une atteinte corporelle au travailleur, mais également comme une notion théorique posant un problème à la pensée juridique et à son objectivation, car il est en rapport avec tous les facteurs professionnels exogènes ou endogènes intervenant dans la vie professionnelle des victimes.<sup>1</sup>

#### 3-1 les différents types de risques professionnels :

Dans chaque entreprise, le travailleur est toujours exercé sa tâche et occupe son poste, donc chaque jour il se trouve dans des risques qui peuvent toucher sa vie professionnelle, on peut les citer comme suit :

- **Risques liés à l'activité physique :**

Douleurs, lumbago, chute, troubles musculo-squelettiques... L'activité physique malgré les progrès techniques reste la principale source d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

- **Addictions :**

Les consommations occasionnelles ou répétées de substances psycho actives (alcool, drogues, médicaments...) peuvent mettre en danger la santé et la sécurité des salariés et être à l'origine d'accidents ...

- **Amiante :**

L'amiante reste présent dans de nombreux bâtiments et équipements. Prévenir les expositions des salariés potentiellement exposés à ce cancérigène est une des priorités de santé au travail.

---

<sup>1</sup> BERRETIMA Abdel-Halim, **STRATIFICATION SOCIALE ET CATÉGORISATION DES RISQUES**: la vie entre risque dimensionnel et risque professionnel, P03. [Http// : www. abdel-halim-texto-br.pdf](http://www.abdel-halim-texto-br.pdf) consulté le 27 /02/2017, à 15h55.



- **Risque biologique :**

Virus, bactéries, champignons peuplent de multiples secteurs, pouvant contaminer les salariés. La prévention des risques consiste à rompre la chaîne de transmission le plus en amont possible.

- **Bruit :**

Le bruit au travail peut provoquer des surdités mais aussi stress et fatigue qui, à la longue, ont des conséquences sur la santé du salarié et la qualité de son travail. Et des solutions existent ...

- **Cancers professionnels :**

Ce dossier fait le point sur les cancers d'origine professionnelle : facteurs de risques, agents cancérogènes, politiques de prévention des cancers (notamment professionnels) et réglementation.

- **Travail à la chaleur :**

De nombreux métiers exposent à des températures élevées. Le travail en extérieur peut aussi exposer à la chaleur, notamment en été (en période de canicule). Point sur les risques liés à une ...

- **Champs électromagnétiques :**

Notions pour évaluer et prévenir le risque lié à l'exposition aux champs électromagnétiques au poste de travail. Ils peuvent avoir des effets directs ou indirects sur l'organisme des salariés exposés.

- **Risque chimique :**

Repérer les produits, les mélanges ou les procédés chimiques dangereux, c'est la première étape pour prévenir les risques chimiques pour la santé ou pour la sécurité du travail.

- **Chute de plain-pied :**

Glissades, trébuchements, faux pas, pertes d'équilibre... Les chutes de « plain-pied » sont une des principales causes d'accidents du travail. Elles peuvent avoir des conséquences graves, parfois même ...

- **Risques liés aux chutes de hauteur :**

Point sur les chutes de hauteur : exemples d'exposition, démarche de prévention, équipements permanents ou temporaires (dont échafaudages, nacelles, plates-formes élévatrices...), réglementation.<sup>1</sup>

#### **4- la prévention des risques professionnels :**

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

---

<sup>1</sup> Http // : [WWW.inrs.fr](http://WWW.inrs.fr), consulté le 06/03/2017, à 08 h20.

<sup>2</sup> AUDUBERTEAU Sabrina et al, **la prévention des risques professionnels : hygiène et sécurité au travail**, édition petite couronne, octobre 2003, p04.

### **4-1 la prévention des risques professionnels : outils de gestion des ressources humaines**

L'apparition de nouvelles technologies et de nouveaux modes d'organisation du travail, le vieillissement des agents, l'évolution des réglementations, les difficultés de recrutement, les contraintes budgétaires, les attentes des administrés et des agents, le coût des accidents du travail et des maladies professionnelles obligent désormais les collectivités à intégrer la prévention des risques et l'amélioration des conditions de travail comme un facteur de performance dans les systèmes de gestion des ressources humaines.

Dans ce cadre, il convient d'instaurer une réelle démarche de prévention qui doit s'appuyer sur des principes fondateurs, une politique clairement définie, explicitement formulée et portée à la connaissance de tous.

### **4-2 la réglementation :**

Les règles applicables, dans les collectivités territoriales en matière d'hygiène et sécurité sont celles prévues en la matière dans le Code du travail, sous réserve des dispositions expresses prévues par le décret n°85-630 du 10 juin 1985 modifié relatif à l'hygiène, à la sécurité ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive.<sup>1</sup>

### **4-3 l'objectif de la prévention :**

La mise en place d'une démarche de prévention répond à différents enjeux :

- Un enjeu humain : préserver la santé physique et mentale et assurer la sécurité des agents.
- Un enjeu juridique : satisfaire aux exigences réglementaires, la responsabilité civile ou pénale de la collectivité et/ou de ses représentants peut être engagée lors d'un accident de travail.
- Un enjeu économique : réduire les coûts directs (réparations, soins, etc.) et indirects (remplacement de la victime, surcharge de travail des présents, baisse de la qualité du service rendu au public) des accidents de travail.
- Un enjeu managérial : motiver, reconnaître et responsabiliser les agents, instaurer un climat de confiance au sein de la collectivité.

<sup>1</sup> AUDUBERTEAU Sabrina, *ibid*, p04.

#### 4-4 l'évaluation des risques professionnels :

Dès lors que des risques existent et qu'ils ne peuvent être évités, l'évaluation des risques et la mise en œuvre de mesures de prévention s'imposent. Généralisée en 1991, l'obligation d'évaluation a priori des risques a été plus souvent formelle que réelle, jusqu'au décret du 5 novembre 2001 (code du travail, art. R. 230-1) qui a obligé l'employeur à transcrire et à mettre à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la sécurité et la santé des travailleurs.<sup>1</sup>

#### 4-5 les principes généraux de la prévention :

L'autorité territoriale doit mettre en œuvre des mesures de prévention en s'appuyant sur les principes généraux de prévention (article L230-2 du code du travail) qui se déclinent de la façon suivante :

- Éviter les risques.
- Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités.
- Combattre les risques à la source.
- Adapter le travail à l'homme, pour la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé.
- Tenir compte de l'état d'évolution de la technique.
- Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux.
- Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants.
- Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle.
- Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

---

<sup>1</sup> HARICHAUX Pierre et all, **ergonomie et prévention des risques professionnels**, édition CHIRON, France, janvier 2005, p162.

#### **4-6 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.

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).<sup>1</sup>

#### **4-7 principes pour une réussite d'évaluation des risques professionnels :**

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

- **Le principe d'engagement :**

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

- **Le principe d'adaptabilité :**

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

---

<sup>1</sup> AUDUBERTEAU Sabrina et all, op.cit, Pp07, 09.

- **Le principe d'autonomie :**

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

- **Le principe de participation :**

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

- **Le principe de finalité :**

L'évaluation des risques professionnels a pour but d'aider le chef d'entreprise à décider des actions de prévention appropriées.<sup>1</sup>

## **5- les organismes intervenants pour l'amélioration de la santé au travail :**

### **A- L'agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (AESST) :**

Établie en 1996 par l'Union européenne et située à Bilbao, en Espagne, l'agence européenne pour la sécurité et la santé au travail constitue le principal point de référence en matière de santé et de sécurité au travail à l'échelle européenne. Elle s'est dotée d'un observatoire européen des risques dont le but est d'identifier les risques nouveaux et émergents concernant la sécurité et la santé au travail afin d'améliorer la rapidité et l'efficacité des mesures préventives.

### **B- L'intervenant en prévention des risques professionnels (IPRP) :**

Un IPRP est un préventeur (personne physique ou morale), ayant des compétences organisationnelles, techniques ou médicales (hors médecin du travail) et dont la mission consiste à participer à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail, en complément de l'action conduite par le médecin du travail. L'IPRP

---

<sup>1</sup> [http://www.carsat-alsacemoselle.fr.Assurance maladie, Guide d'auto-évaluation des risques professionnels, A113.11/99 réimpression 08/2012, consulté le 29/03/2017, à 10h45.](http://www.carsat-alsacemoselle.fr.Assurance%20maladie,%20Guide%20d'auto-%C3%A9valuation%20des%20risques%20professionnels,A113.11/99%20r%C3%A9impression%2008/2012,%20consult%C3%A9%20le%2029/03/2017,%20%C3%A0%2010h45.)

peut aider le chef d'entreprise dans la démarche d'évaluation des risques professionnels (article L. 4.622-4 du code du travail). L'habilitation des IPRP est une condition primordiale à la mise en œuvre de la pluridisciplinarité.

### **C-L'inspection du travail :**

Depuis 1892, date de sa création, les missions de l'inspecteur du travail se sont modifiées, du rôle de protecteur des salariés à celui d'acteurs aux multiples facettes : relation collective et individuelle, emploi et formation professionnelle. En 2009, l'inspection du travail est sous l'autorité unique de la Direction Générale du Travail. L'inspection du travail est une institution généraliste, compétente dans de nombreux domaines. Sa politique répond aussi bien aux attentes des salariés que celles des employeurs.

### **D- L'Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS) :**

Association loi 1901, créée en 1947, sous l'égide de la Caisse Nationale de l'Assurance-maladie des travailleurs salariés, elle prend le nom d'Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS) en 1968. Ses missions sont : anticiper par le développement de programmes d'études et de recherche pour améliorer la santé et la sécurité de l'homme au travail, sensibiliser par la publication de produits d'information et enfin accompagner sous forme d'assistance technique ou de formations adaptées.<sup>1</sup>

### **E- la caisse nationale des assurances sociale (CNAS) :**

La CNAS est un établissement public à gestion spécifique en application de l'article 49 de la loi n° 88-01 du 12 janvier 1988, elle est dotée de la personnalité morale et de l'autonomie financière, et réputée commerçante dans ses relations avec les tiers.

-Gérer les prestations des assurances sociales (maladie, maternité, invalidité, décès) ainsi que des accidents du travail et maladies professionnelles (AT/MP).

-Gérer les allocations familiales pour le compte de l'Etat.

---

<sup>1</sup> CORREARD Isabelle et all, Sécurité, hygiène et risques professionnels, édition dunod, Paris, 2011, Pp 17..21Art,[http:// :www.Patrick\\_Anaya,\\_Patrick\\_Brun,\\_Isabelle\\_Corréard\\_Sécurité,\\_hygiène\\_et\\_risques\\_professionnels\\_\\_2011.pdf](http://www.Patrick_Anaya,_Patrick_Brun,_Isabelle_Corréard_Sécurité,_hygiène_et_risques_professionnels__2011.pdf) consulté le 27/02/ 2017, à15h55.

-Assurer le recouvrement, le contrôle et le contentieux du recouvrement des cotisations destinées au financement des prestations.

-Attribuer un numéro d'immatriculation national aux assurés sociaux et aux employeurs.

-Contribuer à promouvoir la politique de prévention des AT/MP et gérer le fonds de prévention AT/MP.

-Gérer les prestations dues aux personnes bénéficiaires des accords bilatéraux de sécurité sociale.

-Exercer le contrôle médical des bénéficiaires.

-Entreprendre des actions en vue de faire bénéficier les travailleurs et leurs ayants droit de prestations collectives, sous forme de réalisations à caractère sanitaire et social.

-Gérer le fonds d'aide et de secours.

-Conclure des conventions avec les prestataires de soins.

-Assurer l'information des bénéficiaires et des employeurs.<sup>1</sup>

## **6- les accidents de travail :**

L'accident du travail est défini comme un événement impliquant non seulement la situation professionnelle de la victime, mais également d'autres facteurs sociaux antérieurs et postérieurs s'inscrivant dans le cadre des circonstances de sa survenance <sup>2</sup>

Les accidents de travail sont classés en (02) catégories : les accidents de travail et de service et les accidents de trajet.

- **Un accident de service :**

« L'accident de service pour être reconnu comme tel doit résulter de l'action violente et soudaine d'une cause extérieure provoquant au cours du travail une lésion du corps humain».

<sup>1</sup> <http://www.wilaya-alger.dz/CNAS.pdf>, consulter le 29/03/2017, à 12h20.

<sup>2</sup> BERRETIMA Abdel-Halim , op.cit., p23.



- **Un accident de trajet :**

C'est « l'accident survenu pendant le trajet d'aller et de retour entre la résidence (de l'agent) (...) et le lieu d'exercice des fonctions, le lieu de travail (...) et le lieu où l'agent prend habituellement ses repas, et dans la mesure où le parcours n'a pas été interrompu ou détourné pour un motif dicté par l'intérêt personnel et étranger aux nécessités essentielles de la vie courante ou indépendant du service » (circulaire FP4 n°1711 du 30 janvier 1989 relative à la protection sociale des fonctionnaires et stagiaires de l'Etat contre les risques maladie et accidents de service).<sup>1</sup>

## **6-1 les théories d'accident de travail :**

### **a- la théorie de la cause :**

Selon Heinrich : « une blessure accidentelle résulte généralement d'une chaîne d'événements qui se produisent dans un ordre fixe, logique et invariable dans le temps. Les événements sont liés de sorte que chaque événement dépend de celui qui le précède et est la cause de celui qui lui succède. Leur enchaînement est comparé à celui d'une rangée de dominos mis debout de sorte que la chute du premier entraîne la chute en cascade de toute la rangée. Les dominos au nombre de cinq sont dans l'ordre. »

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

### **b- la théorie de l'action ou (perceptions, croyances, valeurs)**

Selon Lagerlöf : « il a présenté un modèle de l'accident orienté par l'action qui aborde l'étude de l'accident dans une perspective de système sociotechnique largement ouvert. Elle considère en effet que bien l'individu puisse être tenu pour responsable de ses

---

<sup>1</sup> AUDUBERTEAU Sabrina, op.cit, p23.

actes, on ne peut aborder le processus de décision individuel sans tenir compte des contraintes du système qui influencent ses choix et l'obligent parfois à prendre des risques. »<sup>1</sup>

### 7- les maladies professionnelles :

« Le fonctionnaire peut être atteint d'une maladie contractée ou aggravée en service, laquelle est généralement reconnue par référence aux tableaux des affections professionnelles qui figurent dans le Code de la Sécurité Sociale, en application de son article L.461-2. Mais ces tableaux ne sont pas limitatifs ». (Circulaire FP4 n°1711 du 30 janvier 1989 relative à la protection sociale des fonctionnaires et stagiaires de l'Etat contre les risques maladie et accidents de service).<sup>2</sup>

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

Le point de départ de la maladie est difficile à fixer exactement, certaines maladies professionnelles peuvent se manifester des années après le début de l'exposition au risque ou même lorsque le travailleur a cessé d'exercer le travail incriminé.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> BERNAUD Jean-Luc et all, **traité de la psychologie de travail et des organisations**, DUNOD 3<sup>ème</sup> édition, paris , 2012, Pp288,289.

<sup>2</sup> AUDUBERTEAU Sabrina, op.cit, p23.

<sup>3</sup> CORREARD Isabelle et all, op.cit, p26.

### **1- la médecine du travail :**

La médecine du travail, obligation de type administratif, est exclusivement préventive, elle doit protéger les salariés.

Elle est à la charge et sous la responsabilité des employeurs, elle est sous le contrôle des salariés. Ce n'est pas un service public, elle relève du droit privé et n'est pas un organisme de la sécurité sociale.

### **2- le médecin du travail :**

Le médecin du travail est un docteur en médecine spécialiste, titulaire soit du certificat d'études spécialisées soit du diplôme d'études spécialisées de médecine du travail (accès par l'internat de spécialité). Il est soumis au secret médical (article 226-13 du code pénal) et au secret de fabrication (article L.152-7 du code du travail).

C'est un salarié de l'entreprise ou du service de santé au travail interentreprises mais

Il est indépendant dans l'exercice de son art. Il est lié par un contrat de travail.

### **3- le rôle de médecin du travail :**

Il a un rôle d'information sur les risques encourus, dans la mise en place des protections collectives ou individuelles en veillant à ce qu'elles fonctionnent correctement et qu'elles ne soient pas une contrainte supplémentaire pour les travailleurs.

Son action s'étend également à l'hygiène générale de l'établissement et de son service de restauration, s'il existe. Il organise la prévention et l'éducation sanitaire dans le cadre de l'entreprise en rapport avec l'activité professionnelle, ainsi il est associé à l'étude de toute nouvelle technique de production, à la formation à la sécurité et à celle des secouristes au sein de l'entreprise.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> CORREARD Isabelle et all, op.cit, p16.

## **8- la législation algérienne pour les accidents de travail et les maladies professionnelles :**

La loi 83-13 du 2 juillet 83, relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles vise l'institution d'un régime unique en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles à l'exclusion des militaires.

Cette loi est applicable à tout travailleur du secteur public ou privé (salarié ou assimilé) quel que soit le secteur d'activité auquel il appartient. Elle précise le financement des prestations accidents du travail, maladies professionnelles.

Définit les maladies professionnelles et édicte le principe d'établissement de tableaux qui sont élaborés par une commission tripartite des maladies professionnelles (arrêté interministériel du 10 avril 1995). L'arrêté du 13 février 1984 fixe le barème de calcul du capital représentatif de la rente d'accident du travail ou de la maladie.

- Fait obligation au médecin de déclarer toutes les maladies ayant un caractère professionnel,
- Fait obligation à l'employeur de déclarer tous les procédés utilisés, susceptibles de provoquer des maladies professionnelles à :
  - \* L'organisme de la sécurité sociale (CNAS).
  - \* L'Inspection du travail.
  - \* Directeur de Wilaya de la santé.
  - \* Organismes chargés de l'hygiène et de la sécurité.<sup>1</sup>

### **➤ Quelques lois se qui concerne l'Hygiène, à la Sécurité et à la Médecine du travail :**

La Loi 88-07 du 26 Janvier 1988 relative à l'Hygiène, à la Sécurité et à la Médecine du Travail : requiert pour son application la contribution de l'ensemble des

---

<sup>1</sup> INSTITUT NATIONAL DE LA PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS(I.N.P.R.P), **PROFIL NATIONAL DE LA SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL EN ALGERIE**, VERSION FINALE JANVIER 2006 ALGERIE, p02 Article, [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/policy/wcms\\_185521.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/policy/wcms_185521.pdf) consulté le 26/03/2017 à 11h15.

partenaires concernés par la prévention des risques en entreprise c'est à dire l'adhésion des employeurs et des travailleurs. Elle précise les voies et moyens destinés à assurer la protection sanitaire sur les lieux de travail et définit les règles générales en matière d'hygiène, de sécurité, de médecine du travail, de formation et d'information, d'organisation de la prévention, de financement et de contrôle des activités et les sanctions en cas de non observation de la législation.

La médecine du travail a une fonction essentiellement préventive et accessoirement curative.

Le contrôle de l'application de la médecine du travail est dévolu à l'inspection du travail : Loi 90-03 du 06 février 1990 relative à l'Inspection du travail a pour objet de déterminer les missions et compétences de l'inspection du travail ainsi que les attributions des inspecteurs du travail.

Le Décret 93 du 15 mai 1993 relatif à l'organisation de la médecine du travail fixe les règles générales d'organisation, de financement et de fonctionnement de la médecine du travail eu sein de tout organisme employeur.

Décret exécutif n° **91-05** du 19 janvier 1991 relatif aux prescriptions générales de protection applicables en matière d'hygiène et de sécurité en milieu du travail.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> INSTITUT NATIONAL DE LA PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS (I.N.P.R.), ibid, p04.

**Chapitre IV :**  
**présentation de**  
**l'organisme d'accueil**

## **Chapitre IV : Présentation de l'organisme d'accueil :**

### **Introduction :**

Notre sujet de recherche se déroule au sein de l'entreprise de CO.G.B la Belle de Bejaia, et dans ce chapitre on a essayé de donner une présentation de notre lieu d'enquête, ensuite on a donné un aperçu historique, ses missions, ses objectifs, ses activités et ses produits, ainsi on a défini les différents départements et les services de l'entreprise.

### **1. Présentation de la situation géographique de la CO.G.B La Belle :**

Le complexe industriel agroalimentaire CO.G.B La Belle se situe dans la ville de Bejaia, il distant d'environ 250km d'Alger et est implanté dans la zone industrielle à proximité du port de la capitale des Hammadides, il est considéré comme l'un des grands complexes privés d'Algérie. Disposant d'une technologie de pointe. Il s'étend sur une superficie de 186 171m<sup>2</sup>.

Il est limité par : Oued Seghir et Alcost au Nord.

Transbois et EDEMIA à l'Est.

La route des AURES à l'Ouest.

### **2. Historique et évolution de l'entreprise CO.G.B :**

La firme CO.G.B /SPA, filiale du groupe ENCG a été fondée en 1902 par un industriel français sous l'appellation de « SIAN » (Société Industrielle de l'Afrique du Nord). Lancée en 1942 par le groupe Lesieur Afrique, des travaux d'huile de grignon ont été lancés par le groupe.

Le statut actuel de l'entreprise nationale de Cors Gras est celui d'une entreprise publique économique, société par action de 426 millions de Dinars, relevant du « Lauding man ».

L'entreprise nationale des Cors Gras « E.N.C.G » a connu des différentes phases de sa construction :

Début de XX<sup>ème</sup> : extraction de l'huile de grignon d'olive et de fabrication de savant a base de grignon par la SIAN. Ce n'est qu'en 1940 qu'a démarré le raffinage de l'huile de Colza et l'huile de Tournesol.

En 1953 : la fabrication du savon de ménage (mon savon).

En 1966 : conditionnement du savon ménage en morceaux de 450g. Cette société s'inscrit dans la stratégie de l'état qui saisit le contrôle du secteur agroalimentaire par l'ordonnance N°67 /161.

En 1974 : Nationalisation de SIAN, naissance de SOGEDIA (Société de Gestion et de Développement des Industries Alimentaires) par l'ordonnance N° 74/104 du 15 Novembre 1974.

En 1978 : Démarrage de la saponification en continu.

En 1982 : Restructuration, création de L'E.N.C.G (Entreprise Nationale des Cors Gras) sous tutelle de ministère des industries légères et selon le décret N° 82/408 du 11/12/1982, l'E.N.C.G a vu le jour.

Conformément aux dispositions de lois relatives à l'autorisation des entreprises, l'E.N.C.G devient autonome le 06/02/1989, dont la totalité des actions sont détenues par l'état.

En 1988 : Démarrage du complexe des Cors Gras.

En 1990 : Fabrication du produit végétal aromatisé et de la graisse végétale aromatisée.

Le groupe ce compose de 10 unités de fabrication regroupées en 05 filiales, la filiale de Bejaia dénommée CO.G.B se compose de deux(02) unités de production :

- Complexe de Cors Gras (UP07).
- Raffinage savonnerie de 04 chemins (UP08).

Dans le passé, l'état exerce son droit de propreté par le biais des fonds de participation :

- Fond de participation agroalimentaire 40%
- Fond de participation pétrochimie 30%



- Fond de participation des mines et des hydrocarbures 30%

Ces fonds ont fait place au holding, notamment le holding des industries de base qui détient toutes les actions de l'entreprise.

En 1995 : Une nouvelle forme d'organisation de l'EN.C.G a été mis en place partant du principe de filialisation répartie en cinq filiales : Bejaia, Alger, Annaba, Meghnia, Oran.

En 1997 : CO.G.B devient une filiale sous le statut (SPA/CO.G.B), jusqu'à ce jour la filiale de Bejaia représentait par une direction générale et deux unités de productions (UP07, UP08).

En 2002 : Début de fonctionnement de la station d'électrolyse permettant à l'entreprise de fabriquer des huiles hydrogènes.

En 2004 : Vu la volonté de l'état de se désengager de la sphère économique, l'entreprise signera un partenariat avec le groupe La Belle dont l'objet consiste en une prestation de service (processing) qui débouchera sur la privatisation de CO.G.B au profit de ce groupe à hauteur de 70% et sera connu sous le nom de CO.G.B la Belle.

### **3. Mission, objectifs et activités de l'entreprise CO.G.B :**

#### **3.1. Mission :**

- Elaborer et réaliser des annuels de production et de vente.
- Assurer les ventes des produits sur le marché national ou l'exportation dans le cadre des surplus de production.
- Procéder à l'étude de marché pour répondre aux besoins de la demande nationale.
- Organiser et développer des structures de maintenance permettant d'optimiser les performances de l'appareil de production.
- Inciter les unités de production pour assurer une politique uniforme en matière de production.
- Mettre en place ou développer un système de gestion en vue d'une assimilation progressive de la technologie et son activité.
- La satisfaction des besoins des consommateurs en matière d'huile alimentaire, et autre drèves des cors gras.

➤ Leur mission est la transformation de la matière d'origine animale et végétale en vue de la fabrication des produits de grande consommation du produit destiné à l'industrie.

### **3.2. Les objectifs de l'entreprise :**

Les principaux objectifs tracés par les dirigeants du groupe La Belle sont :

- Satisfaire dans une large mesure les besoins nationaux des produits alimentaires.
- Répondre aux besoins des consommateurs en termes de qualité.
- Inverser les tendances qui étaient jusqu'à une date récente tournée exclusivement vers l'importation par l'établissement d'un programme d'exportation de nos produit vers les pays amis, ce fait est considéré comme objectif principal tracer par les pouvoirs publics.
- Accroit les capacités de production par la création d'autres unités de production.
- Création d'un centre de distribution d'une capacité de 10 00T/j à Tamanrasset afin d'acheminer nos produits vers les pays frères et voisins.

### **3.3. Les activités et les produits de l'entreprise :**

#### **3.3.1. Les activité :**

- Fabrication de l'huile de végétale.
- Fabrication de l'huile de table, de feuilletage et pâtisserie.
- Fabrication de savon de ménage et de toilette.
- Fabrication de produits végétaux aromatisés.
- Fabrication de la graisse végétale à usage industriel, de glycérine, d'acides gras et dessilles et du savon industriel.

#### **❖ L'effectif des salariés :**

L'effectif de l'unité de production N° 07 (UP7) compte jusqu'à 524 salariés repartis en trois(03) catégories socioprofessionnelles :

- Cadres : 81 cadres.
- Agents de maitrise 290.

- Agents d'exécution : 153.

### **3.3.2. Produits :**

- Huile de table (goute d'or) (1L 5L).
- Savon de toilette (nesria).
- Savon de ménage (antipole).
- Margarine (palme d'or).
- Produits végétaux aromatisés (soummaa).
- Graisse végétale aromatisée.
- Glycérine industrielle et codex.

### **❖ La capacité de production de l'entreprise CO.G.B :**

- Raffinage 400T/jour.
- Acide gras distille : 20 T/jour.
- Conditionnement : 300 T/jour.
- Savon de ménage : 210T/jour.
- Savon de toilette : 75T/jour.
- Glycérine codex : 20 T/jour.
- Margarine : 80 T/jour.
- Hydrogénation : 120 T/jour.
- Sumen : 20T/jour.
- Huile : 20T/jour.
- Savon : 60T/jour.

## **4. L'organigramme de l'entreprise :**

L'organigramme de l'entreprise CO.G.B se constitue de plusieurs départements et de services comme :

### **4.1. Les différents départements et services de l'entreprise :**

- **La direction de complexe :** qui s'assure de la bonne gestion de l'entreprise et veille au respect des normes de production ; qui prend des décisions stratégiques d'un point de vue organisationnel.

Elle dispose aussi ; d'un secrétariat chargé de la liaison logistique entre la direction et les différents départements, et d'un staff qui comprend le directeur adjoint chargé de contentieux et des affaires juridiques, d'un chargé d'étude, d'un chef de laboratoire informatique et de gestion.

- **Le département de production :** se constitue de quatre (04) équipes A, B, C et D, qui travaillent huit heures par jour à tour de rôle.

Aussi dans ce département, il s'effectue le control des produits fini et semi fini ainsi que leur production.

Ce département comporte six (06) ateliers :

- Une raffinerie pour les huiles, du savon de ménage et toilette.
- Une margarinerie.
- Une distillerie des acides gras.
- Une unité de conditionnement des huiles et sections.
- Un atelier pour la fabrication des bouteilles en 5 litres et 1 litre.
- Une infrastructure des matières premières et des produits finis.

- **Le département technique :** il est daté de cinq (05) services :

-Le service utilité : ce service assure aux ateliers de production tous les besoins énergétiques tels que : la vapeur, l'eau de presse, l'air instrument que le traitement des eaux résiduelles.

-Le service mécanique : il est chargé de la maintenance de l'équipement de production en exploitation, aussi bien que sur le plan curatif que préventif.

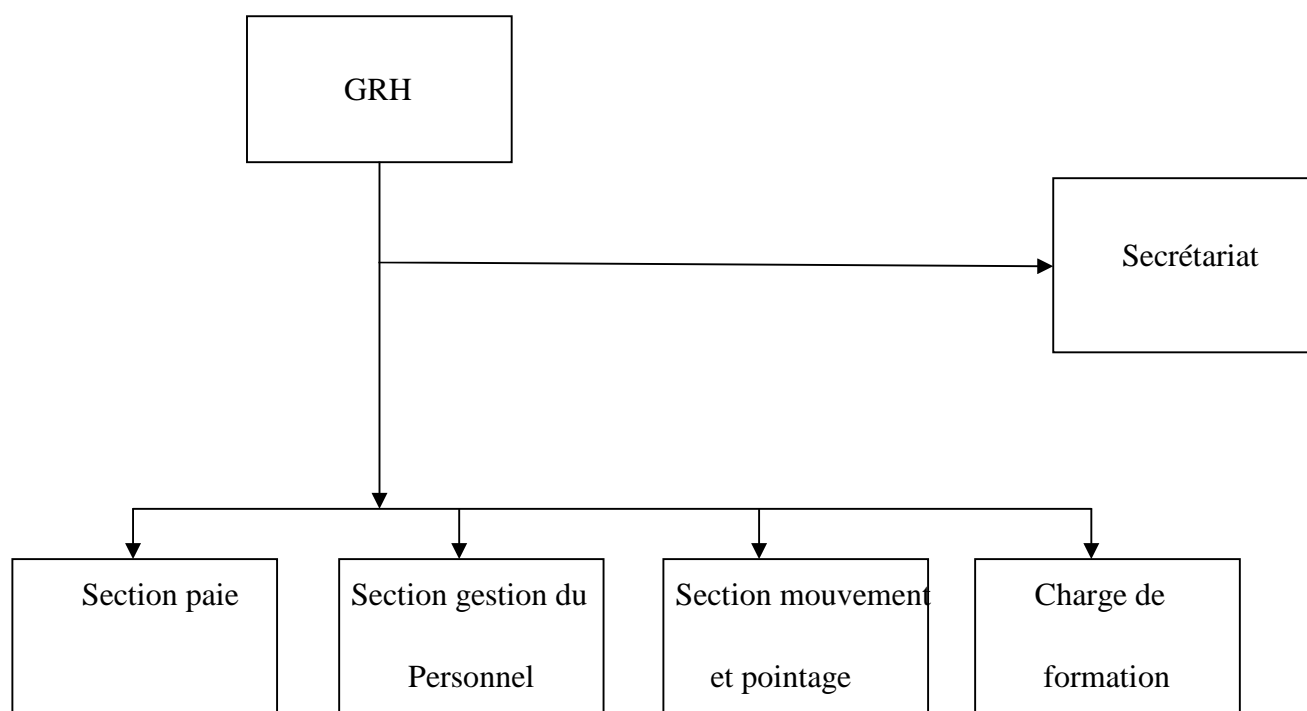
-Le service fabrication mécanique : il s'occupe de la fabrication des pièces de recharge nécessaires aux équipements de production.

-Le service études et méthodes : ce service a pour mission de maintenir l'équipement de production et son suivi.

-Le service électricité : il assure de l'électricité pour l'ensemble de l'équipement de production.

- **Le département des ressources humaines** : qui se schématise comme suite :

Schéma : la direction DRH



Il a pour mission de :

- Veiller à la bonne tenue des dossiers et du fichier du personnel ainsi qu'au respect de légalisation du travail.

Source : entreprise, GRH-2007, COGB service

- Suivre l'établissement des données du calcul des paies et veilles au respect des échéances.
- Participer aux réunions de direction de l'unité.
- **La section paie :** elle veille à :
  - La réception de tous les éléments de la section de personnel, servant de base au calcul de paie, de pointage, d'absence et de maladies (fiche de position mensuelle, les acomptes, les prêts et à l'état des heures supplémentaires).
    - La réception de la section sociale des états récapitulatifs concernant les allocations familiales et mutuelles.
    - La position des éléments du calcul sur fiches de dépouillement (primes, retenus téléphoniques...)
    - Transmission des nouvelles informatiques au centre de traitement informatique qui se trouve à Alger, se forme de fiche individuelle de gestion sur disquette, qui procède au traitement et au calcul des paies pour le transmettre, à la section paie des états suivantes : Bulletins et journaux de paie, état des mandatements, des indemnités d'amortissements, et des retenues...
      - Etablissement des déclarations de charges fiscales et sociales et assurer le règlement auprès des organisations concernés (impôts).
      - Réunir les documents qui se rapportent à l'après paie pour effectuer les contrôles.
      - Vérification des bulletins de paie après tirage.
      - Dispatching des bulletins.
- **La section gestion de personnel :** qui s'occupe de :
  - L'application de la réglementation et de procédures en matière de gestion de personnel.
    - La tenue à jour des fichiers des registres de congés annuels.
    - Le suivi des différentes actions liées au suivi de personnel.
    - Le respect de la convention d'entreprise et d'autres directives de l'entreprise dans le domaine de la gestion de personnel ainsi que la législation de travail en vigueur.

- L'exécution et la préparation des décisions relatives aux mouvements du personnel et l'établissement des décisions concernant l'attribution (suppression des prêts sociaux, des véhicules ainsi que la formation de la fiche individuelle, de la paie et fiche de position (congés, absences, missions...).
- Tenir à jour les dossiers de solde de compte pour les communiquer à la section paie.
- La vérification des feuilles de pointage avec la fiche de gestion et leur transmission à la section paie.
- Le suivi de reliquat des droits aux congés.
- L'amélioration des relations avec la section paie concernant la gestion courant.

Cette direction a pour tâche principale, la planification et le contrôle de l'ensemble des activités de l'entreprise, la coordination et l'adaptation continue des moyennes et de son potentiel d'intervention afin de mener à terme des programmes annuelles et pluriannuelles, arêtes dans le cadre des plans à court terme.

- **Section sociale :** Elle est chargée d'assurer et de contrôler l'application de la législation en matière d'assurance sociale, accident de travail, retraits, allocation familial, la coopérative et les prêts.
- **Section mouvement et pointage :** Elle s'occupe du traitement d'information sur l'absence des données (pointage, absence, heures supplémentaires et l'état de l'effectif par catégorie socio professionnelle) ou encore du suivi du dossier administratif.
- **Section charge de formation :** Elle chargée de suivis des apprentis et des stagiaires.
- ❖ **Le département comptabilité :** La fonction principale de cette direction constitue un ensemble d'activité spécifié dont le rôle est d'assurer le fonctionnement et la gestion des crédits et aux opérateurs de renouvellement, modernisation.

Ce département dispose de deux services :

- **Service des finances :** l'entreprise doit gérer et contrôler ces finances avec tous regur, car ce finance saines, l'entreprise meurt, il a pour rôle :

- L'évaluation des besoins en capitaux qui sont les fonds nécessaires aux investissements et aux cycles d'exploitation.
- Le choix des sources de financement, entre les financements et les capitaux d'emprunt (crédit bancaire, crédit commerciaux).
- Le financement des investissements : analyse des moyennes de financement appropriées.
- La vérification des facteurs et leurs règlements.
- L'analyse et contrôle des précisions (situation de la théorie).

▪ **Service de comptabilité générale :** ce dernier permet de connaître et de calculer les coûts de production et le prix de revient, et enfin de déterminer la valeur des stocks grâce à la tenue des inventaires.

❖ **Le département commercial :** il est représenté par le chef département qui a pour rôle de coordonner et d'organiser tous les achats qui sont à sa responsabilité.

### **Les acteurs de la GPEC au sein de la CO.G.B la belle :**

#### **○ La direction générale :**

Est-elle qui veille sur le bon fonctionnement de l'entreprise de constituer l'acteur principal de la GPEC, est à ce niveau que aboutit la dernière étape de la GPEC puisque est la DG qui approuve ou n'approuve pas les besoins exprimés par les régions, est-elle qui détient l'expertise pour décrire les emplois, développe un rôle de conseil auprès des directions et elle qui budgétise les postes de travail après avoir accédé des récréments pour ces postes, planifie et organiser des programmes de formation en fonction de ces objectifs retenue et identifie les compétences de chaque emploi.

#### **○ La direction des ressources humaines :**

Charge de la gestion de l'ensemble des départements des ressources humaines régionaux. Cette direction a pour tâche principale, la planification et le contrôle de l'ensemble des activités de l'entreprise, elle analyse les conséquences sociales des projets : compétences requises, lacunes à combler, mutation et embauche. Elle apporte ces connaissances et son conseil dans la conception des nouvelles organisations (veille sur l'application des consignes de l'administration, condition de travail, sécurité, allocations familiales, contenu de travail,



retraits, gestion des absences). C'est à ce stade que se prépare les économies de fonctionnement et que sont évitées les impasses sociales.

# **Chapitre V : analyse et interprétation des résultats**

## Chapitre V : Analyse et interprétation des résultats :

Ce chapitre présente la phase finale dans notre recherche, tout en essayant de lire les différentes données acquises et d'observer les tableaux statistiques afin de pouvoir analyser et interpréter les divers résultats obtenus tout au long de ce travail de recherche. Tenant à signaler qu'on va adopter deux démarches d'analyses des données à savoir : l'analyse **unidimensionnelle** sous forme de tableaux simples, et l'analyse **bidimensionnelle** sous forme de tableaux croisés.

### 1- Axe n°1 : les données personnelles des enquêtés:

**Tableau n° 01- Q1 : représentation de la population selon le sexe :**

Sexe	Effectif	%
Homme	53	<b>70,66%</b>
Femme	22	29,33%
Total	75	100%

Ce tableau statistique nous révèle le genre de notre population d'enquête. Ainsi, on remarque que 70,66% de notre population est du sexe masculin, tandis que le sexe féminin ne représente que 29,33 %.

Cela signifie que dans notre échantillon, le sexe masculin est le plus dominant avec un pourcentage de 70.66%.

**Tableau n° 02- Q2 : répartition des enquêtés selon l'âge :**

Catégorie d'âge	Effectif	%
De 18 à 27 ans	16	21,33%
De 28 à 37 ans	26	<b>34,66%</b>
De 38 à 47 ans	10	13,33%
48 ans et plus	23	30,66%
Total	75	100%

Le tableau ci-dessus nous indique les différentes catégories d'âge de nos enquêtés, La population dominante, qui représente 34,66%, se situe dans la tranche d'âge entre 28 et 37 ans. Vient en suite la population dont la tranche d'âge est de 48 ans et plus qui représente 30,66%, suivi d'un autre chiffre, 21,33% qui représente les enquêtés dont l'âge est de 18 à 27 ans, enfin, un dernier chiffre de 13.33% pour la population d'enquête de 38 à 47 ans.

On peut déduire, grâce à ce tableau, que la population dominante dans notre échantillon est une population jeune qui se situe dans la fourchette d'âge de 28 à 37 ans et qui représente un taux de 34,66% de notre population d'enquête.

**Tableau n° 03- Q3 : répartition des enquêtés selon leur situation matrimoniale :**

Situation matrimoniale	Effectif	%
Célibataire	29	38,66%
Marié(e)	45	<b>60%</b>
Divorcé (e)	01	01,33%
Veuf (ve)	00	00%
Total	75	100%

Le tableau ci-dessus nous montre la situation matrimoniale de cette population, nous relève qui suit ; soit un taux de 60% des enquêtes mariée, un taux de 38,66% pour les employés célibataire, et un taux de 1.33% pour les personnes en situation de divorce, et enfin un taux de 0% pour les personnes veuve et veuf.

Suivant ce tableau, nous déduiront que la majorité de nos enquêtés sont mariée et qui sont présentés par un taux de 60%. Cela veut dire que cette organisation favorise d'avantage les personnes mariées afin d'assurer une certaine stabilité de son effectif.

**Tableau n° 04-Q4 : répartition des enquêtés selon l'ancienneté :**

Ancienneté	Effectif	%
De 1 à 5 ans	36	<b>48%</b>
De 6 à 10 ans	11	14,66%
De 11 à 17 ans	04	5,33%
18 ans et plus	24	32%
Total	75	100%

Les résultats obtenus par le biais de cette question sont relatifs à l'ancienneté des enquêtés, là où on déduit un taux de 48% pour un effectif ayant de 1 à 5 ans d'expérience au sein de l'entreprise **CO.G.B La Belle**, un taux de 32% pour ceux qui ont 18 ans d'expérience et plus dans la même entreprise, un taux de 14,66% pour ceux qui ont de 6 à 10 ans d'expérience et un dernier taux qui est de 5,33% pour ceux qui ont de 11 à 17 ans d'expérience aussi dans la même entreprise.

En se basant sur les résultats statistiques de ce tableau, où le taux le plus élevé est de 48% et qui représente les travailleurs ayant de 1 à 5 d'expérience dans cette société, on peut dire que les salariés de **CO.G.B La Belle** disposent d'une expérience et une responsabilité exigée par la nature des tâches à accomplir, ainsi ils ont la possibilité de s'adapter facilement au changement.

**Tableau n° 05- Q5 : répartition des enquêtés selon la catégorie socioprofessionnelle :**

Catégorie socioprofessionnelle	Effectif	%
Cadres	12	16%
Agents de maîtrise	42	<b>56%</b>
Agents d'exécution	21	28%
Total	75	100

Le tableau ci-dessus nous montre les pourcentages des différentes catégories socioprofessionnelles de notre population d'enquête suivant, un taux de 56% pour la catégorie de maîtrise, un taux de 28% pour celle d'exécution et un taux de 16 % pour les cadres.

**Axe n°2 : les conditions de travail que vivent les travailleurs dans la « CO.G.B »**

**2. Analyse et interprétation de la première hypothèse :**

Analyse unidimensionnelle :

**Tableau n°6-Q8 : La satisfaction des enquêtés par apport aux conditions de travail au sein de « CO.G.B » : (tableau composé)**

Satisfaction de conditions de travail	Effectif	Pourcentage	L'insatisfaction par apport à	Effectif	Pourcentage
Oui	44	<b>58,66%</b>			
Non	31	41,33%	Organisation	04	12,90%
			Salaire	13	41,93%
			Matériels	14	<b>45,16%</b>
Total	75	100 %	Total	31	100%
<b>A</b>			<b>B</b>		

Le tableau **A** ci-dessus nous fournis des résultats statistiques concernant la satisfaction des employés par apport aux conditions de travail au sein de l'entreprise « **CO.G.B** », on remarque que le taux le plus important est celui de 58,66% qui représente des enquêtés qui disent que dans cette société les employés 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 41,33% soit un taux qui représente les employés qui disent qu'ils ne satisfirent pas par apport aux conditions de travail de cette entreprise. Ces derniers ont avancés quelques arguments tout en disant que la satisfaction par apport aux conditions de travail au sein de « **CO.G.B** », dispose des moyens nécessaires (matériels et humains) pour permettre aux employés d'exécuter leurs taches professionnelles dans des meilleures conditions.



Le tableau **B** nous fournit des résultats statistiques concernant l'insatisfaction des employés par rapport aux conditions de travail au sein de l'entreprise « **CO.G.B** », on remarque que le taux le plus important est celui de 45,16% qui représente les employés qui n'ont pas satisfait par rapport aux conditions matériels dans cette société, comme on constate aussi un autre taux qui est de 41,93% soit un taux qui représente les employés qui n'ont pas satisfait par rapport au salaire, enfin on constate un autre taux qui est de 12,90% qui représente les employés qui n'ont pas satisfait par rapport à l'organisation. À ce sujet nous pouvons dire que la « **CO.G.B** » doit mettre en charge des équipements matériels (tenues, nouvelles machines...etc.) pour permettre aux employés d'exécuter leurs tâches dans des meilleures conditions.

**Tableau n°7-Q9: La disponibilité des conditions de sécurité au sein de « CO.G.B » :**

Disponibilité des conditions de sécurité	Effectif	Pourcentage
Oui	40	<b>53,33%</b>
Non	35	46,66%
Total	75	100%

D'après ce tableau on constate que la majorité des employés disent que les conditions de travail en matière de sécurité au sein de « **CO.G.B** » sont disponibles soit un taux de 53,33%, alors on trouve aussi que 46,66% des employés affirment l'indisponibilité de ces conditions dans cette même entreprise. Ceci explique que les responsables de cette dernière font des efforts pour améliorer les conditions de sécurité.

**Tableau n°8-Q10 : La disposition des nouvelles technologies dans l'entreprise « CO.G.B » :**

Disposition des nouvelles technologies	Effectif	Pourcentage
Oui	24	32%
Non	51	<b>68%</b>
Total	75	100%

Le tableau statistique ci-dessus nous apporte des chiffres représentant des réponses concernant la disposition des nouvelles technologies entre les différentes catégories d'employés qui constituent cette société. On constate cependant, que le pourcentage le plus élevé est celui de 68% qui représente les enquêtés qui ont répondu par « **Non** », comme on constate aussi un autre taux qui est de 32% des enquêtés qui ont répondu par « **Oui** », à cet effet on dit que cette entreprise doit mettre à disposition des nouvelles technologies de l'information et de communication au sein de l'administration, aussi l'automatisation dans le travail exécutif.

**Tableau n°9-Q12 : La disponibilité des conditions de travail en matière d'hygiène dans la « CO.G.B » :**

La disponibilité des conditions en matière d'hygiène	Effectif	Pourcentage%
Oui	38	<b>50,66%</b>
Non	37	<b>49,33%</b>
Total	75	100%

Les résultats de tableau ci-dessus montrent qu'il ya un équilibre de réponses sur la disponibilité des conditions de travail en matière d'hygiène au sein de «**CO.G.B** » entre les différents enquêtés, on constate que le pourcentage est équilibré. Ceux qui ont répondu par « **Oui** » soit un taux de 50,66% et ceux qui ont répondu par « **Non** » soit un taux de 49,33%.

A ce sujet nous pouvons dire que le responsable de service d'hygiène et sécurité de cette entreprise doit faire des efforts pour améliorer les conditions de travail en matière d'hygiène ce qui concerne « **le climat** » pour but de faciliter les tâches professionnelles.

**Tableau n°10-Q13 : La disposition des avantages sociaux : (tableau composé)**

Avantages sociaux	fréquence	Pourcentage	Si oui lesquelles	Fréquence	pourcentage
Oui	57	76%	Restauration	50	<b>36,23%</b>
			Transport	50	<b>36,23%</b>
			Primes	14	10,14%
			Formation	15	10,86%
			Autres	5	03,62%
			Non repense	04	02,89%
			<b>Total</b>	138*	100%
Non	18	24%			
<b>Total</b>	75	100%			
<b>A</b>			<b>B</b>		

Le tableau statistique **A** ci-dessus nous démontre le pourcentage d'existence des avantages sociaux au sein de l'entreprise « **CO.G.B** » selon la population d'enquête. Le pourcentage le plus élevé est de 76% qui représente les enquêtés qui ont d'avantages sociaux au sein de cette société, et un autre taux qui est de 24% relatif aux ceux qui n'ont pas eu d'avantages dans cette même entreprise.

\* Tenant à motonner que le total obtenu dépasse la taille de notre échantillon, cela est due à la multiplicité des réponses des enquêtés.

On peut déduire donc que l'existence des avantages sociaux dans cette entreprise actuellement jouent un rôle très importants pour le développement de « **CO.G.B** » plus d'avantage sociaux plus de rendement des employés sur la production.

Sachant bien que les avantages sociaux peuvent prendre plusieurs types, de ce fait, le tableau B va illustrer les avantages les plus utilisés au sein de la « **CO.G.B** » suivant les réponses avancées par les employés enquêtés.

Le tableau statistique **B** nous démontre les différents pourcentages dont le taux le plus élevé est de 36,23%, qui représentent les employés qui ont répondu par l'existence d'avantage de restauration et de transport

La disposition des avantages de restauration et de transport permettre aux employés de gagner un nombre de pourcentage de leur salaire, car cette entreprise paie moins de 30000DA la majorité de ses employés.

Le troisième avantage celle de la formation qui représente un taux de 10,86%, il considère comme un avantage exceptionnel par rapport aux autres, c'est-à-dire que cette entreprise doit encourager ses employés de faire plus de formations soit dans le travail administratif ou dans un travail exécutif physique pour but d'éviter tout un risque lié au travail.

Le quatrième avantage concernant les primes qui contient un taux de 10,14% des enquêtés, ils peuvent être expliqués par le très bon fruit de travail par rapport aux employés, que cette entreprise donne des bénéfices chaque année pour encourager et féliciter ces employés.

Pour les employés qui ont répondu par autres avantages représente un taux de 03,62% de la population d'enquête. Donc l'entreprise de « **CO.G.B** » ne doit pas limiter la liste des avantages sociaux.

Enfin tenant à préciser, le taux de 02,89%, qui est le taux représentant les (sans réponses), cela peut être expliqué par le fait que ces enquêtés, qui n'ont jamais vécu l'un de ces avantages sociaux au sein de la société « **CO.G.B La Belle** »

**Tableau n°11-Q14 : les solutions que les enquêtés trouvent pour améliorer les conditions de travail dans l'entreprise de « CO.G.B » :**

Solutions pour améliorer les conditions de travail	Fréquence	Pourcentage
Salaire	29	<b>33,72%</b>
Moyens	26	<b>30,23%</b>
Stabilité	09	10,46%
Formation	15	17,44%
Non repenses	07	08,13%
Total	86*	100%

Le tableau ci-dessus présent les pourcentages suivants, le premier et le deuxième sont équilibrés en termes de pourcentage, on constate 33,72% qui représente les enquêtés qui ont trouvé que la solution pour améliorer les conditions de travail c'est d'augmenté le salaire. Un autre taux de 30,23% qui concerne les enquêtés qui ont répondu que la solution pour améliorer les conditions de travail c'est de mettre à disposition des moyens nécessaire (plus de matériels, plus d'équipements de sécurité), ensuite un taux de 17,44% pour ceux qui ont répondu que la solution c'est de faire des formations pour les différentes catégories socioprofessionnelles, un taux de 10,46% représente les enquêtés qui ont trouvé que la stabilité dans l'entreprise est aussi une solution pour améliorer les conditions de travail, enfin un taux de 08,13% relatif aux personnes qui n'ont pas répondu (sans réponses).

\* Tenant à motioneer que le total obtenu dépasse la taille de notre échantillon, cela est due à la multiplicité des réponses des enquêtés.

Selon les résultats acquis par ce tableau, on constate que les solutions pour améliorer les conditions de travail au sein de « **CO.G.B** » justifient par ces éléments ; Parlant en premier sur le salaire que l'objectif pour améliorer les conditions de travail au sein de cette entreprise c'est de motiver les salariés en augmentant leur salaire, donc ce dernier détermine l'augmentation de la production (salaire et rendement). C'est on parle de moyens, le but d'améliorer les conditions de travail c'est de mettre à disposition des moyens matériels et personnels, c'est-à-dire que les responsables de « **CO.G.B** » doivent adopter des équipements de sécurité, et matière d'hygiène au travail.

### Analyse bidimensionnelle :

**Tableau n°12-Q6 : La corrélation entre le statut des enquêtés et leur satisfaction par apport au poste de travail occupé :**

Satisfaction Statut	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
Cadres	09	75%	03	25%	12	100%
Agents de maîtrise	30	71,42%	12	<b>28,57%</b>	42	100%
Agents d'exécution	16	<b>76,19%</b>	05	23,80%	21	100%
Total	55	<b>73,33%</b>	20	26,66%	75	100%

Le tableau ci-dessus nous fournit des résultats obtenus lors d'un croisement entre les différentes catégories socioprofessionnelles des enquêtés et leur satisfaction par rapport au poste de travail occupé au sein de l'entreprise « **CO.G.B** ». Nous avons remarqué qu'il y a un taux élevé de la part des enquêtés qui déclarent leur satisfaction par apport au poste de travail avec un taux de 73,33%, contre 26,66% qui représente ceux qui sont déclarés leur insatisfaction.

Pour ceux qui ont répondu par « oui » en remarque que le taux le plus élevé est de 76,19% qui représente la catégorie socioprofessionnelle celle des agents d'exécutions, ensuite on constate un taux de 75% qui représente celle des cadres, enfin un taux de 71,42% qui représente celle de maîtrise.

Contrairement à ceux qui ont répondu par « non » on constate un taux de 28,57% représente le statut agents de maîtrise, ensuite un taux de 25% qui représente les cadres, et de 23,80% qui représente la catégorie d'exécution.

A ce sujet nous pouvons dire que la « **CO.G.B La belle** » adopté une meilleure organisation et de gestion dans les postes de travail occupés, ça est renvoi a la capacité des travailleurs d'exercer leurs tâches professionnelles, pour but de garantir leur stabilité au travail, par contre les travailleurs qui déclarent leur insatisfaction, donc les responsables de cette entreprise doivent changé ou renouvelé des autres poste pour but de garantir la stabilité et pour ne pas avoir de licenciement au caractère de poste de travail.

**Tableau n°13-Q7 : La relation entre l'ancienneté des enquêtés et la nature des conditions de travail au sein de « CO.G.B » :**

Nature des conditions de travail Ancienneté	Bonnes		Moyennes		Mauvaises		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
1 à 5 ans	04	11,11%	22	<b>61,11%</b>	10	27,77%	36	100%
6 à 10 ans	01	09,09%	09	<b>81,81%</b>	01	09,09%	11	100%
11 à 17 ans	01	25%	02	<b>50%</b>	01	25%	04	100%
18 ans et plus	04	16,66%	16	<b>66,66%</b>	04	16,66%	24	100%
Total	10	13,33%	49	<b>65,33%</b>	16	21,33%	75	100%

Ce tableau statistique constitue un croisement entre deux questions qui sont l'ancienneté des enquêtés et la nature des conditions de travail au sein de « CO.G.B ». Ce



croisement va nous permettre de savoir comment cette nature des conditions de travail est perçue par les différentes catégories en fonction de leurs anciennetés.

On constate, d'après les résultats obtenus, un taux de 81,81% qui est le plus élevé, représentant les enquêtés qui ont jugé que la nature des conditions de travail au sein de leur société est moyenne.

Aussi on constate que les travailleurs de cette société trouvent que la nature des conditions de travail est clairement moyenne, notamment, celles des anciens et nouveaux embauchés, c'est ce que nous démontre d'ailleurs les chiffres suivants : Un taux de 66,66% qui représente les employés ayant de plus de 18 ans d'expérience, un taux de 61,11% pour ceux ayant une expérience de 1 à 5 ans, enfin un taux qui est de 50% pour les employés ayant de 11 à 17 ans d'expérience.

En se basant sur ces résultats qui sont en croissance régulière, on déduit que les conditions de travail dans cette société sont favorables, ces dernières sont reliées aux repenses des enquêtés, malgré ça les responsables de « CO.G.B » doivent faire des efforts pour améliorer les conditions de travail pour devenir bonnes et satisfaire les besoins des travailleurs et aussi garantir le bon fonctionnement de l'entreprise .

**Tableau n°14Q11 : Le croisement entre le statut des enquêtés et la nature des conditions de travail liées à la santé :**

Conditions de travail liées à la santé Statut	Bien traiter		Mal traiter		Très mal traiter		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Cadres	07	<b>58,33%</b>	02	16,66%	03	25%	12	100%
Agents de maîtrise	25	<b>59,53%</b>	11	26,29%	06	14,28%	42	100%
Agents d'exécution	11	<b>52,38%</b>	07	33,33%	03	14,28%	21	100%
Total	43	<b>57,33%</b>	20	26,66%	12	16%	75	100%

Le tableau ci-dessus, montre que la plupart des enquêtés affirment que les conditions de travail liées à la santé au sein de « CO.G.B » sont bien traiter, on remarque un taux élevé de 57,33%, avec un pourcentage de 59,53% représente la catégorie socioprofessionnelle agents de maîtrise, ensuite un taux de 58,33% représente celle des cadres, enfin un taux de 52,38% représente celle d'exécution, suivi par ceux qui ont jugé que les conditions sont mal traiter avec un pourcentage de 26,66% nous avons obtenus un taux de 33,33% qui représente les agents d'exécution, un taux de 26,29% représente les agents de maîtrise, enfin un taux de 16,66% qui représente la catégorie des cadres, et pour les enquêtés qui ont répondu que les conditions de travail sont très mal traiter, on remarque un pourcentage seulement de 16% avec un taux de 25% qui représente la catégorie des cadres, et un taux de 14,28% équilibré entre les agents de maîtrise et d'exécution.

D'après ces résultats acquis, on déduit que les conditions de travail liées à la santé au sein de « CO.G.B » sont vraiment bien traiter, on prend en considération la catégorie « agents de maîtrise » et « d'exécution », car se sont les plus touchées par des contraintes physiques et plus exposées aux risques, contrairement aux cadres car ils ont loin d'être exposé aux risques car cette catégorie exerce une tâche morale intellectuelle.

**Axe n°3 : les risques professionnels:****3. Analyse et interprétation de la deuxième hypothèse :****Analyse unidimensionnelle :****Tableau n°15-Q15 : Le type de contrat par apport aux enquêtés :**

Le type de contrat de travail	Effectif	Pourcentage%
C.D.I	04	05,33%
C.D.D	55	<b>73,33%</b>
C.I.P	16	21,33%
Total	75	100%

Afin de déterminer le type de contrat de cette population, en se référant aux résultats contenus dans le tableau ci-dessus nous révèle ce qui suit ; soit un taux de **73,33%** pour les employés enquêtés ayant de C.D.D, un taux de 21,33% pour les employés ayant une C.I.P, et un dernier taux de 21,64% pour ceux qui ont une C.D.I.

A ce sujet, nous pouvons dire que les responsables de « **CO.G.B** » doit faire illimité de contrat a durée déterminé, et contrat d'insertion professionnels pour but de protéger les travailleurs de tout risque de perdre leur travail.

**Tableau n°16-Q16 :L'information des enquêtés sur les risques de leurs postes de travail :(tableau composé)**

L'information sur les risques de poste occupé	Fréquence	Pourcentage %	La nature de l'information	Fréquence	Pourcentage %
Oui	34	45,33%	Travail de syndicat	10	23,80%
			Sensibilisation de l'entreprise	16	38,09%
			Inspection de travail	10	23,80%
			Autres	06	14,28%
			Total	42*	100%
Non	41	<b>54,66%</b>			
Total	75	100%			
<b>A</b>			<b>B</b>		

Le tableau statistique **A** ci-dessus nous expose le pourcentage des employés qui ont avoir des informations sur les risques de leur poste de travail, on constate un taux de 54,66% pour les enquêtés qui non pas informer sur les risques de poste, Un autre taux de 45,33% représente les enquêtés qui ont répondu que la « CO.G.B » est informé ses travailleurs sur tout risque touche ces postes.

\* Tenant à motonner que le total obtenu dépasse la taille de notre échantillon, cela est due à la multiplicité des réponses des enquêtés.

Grâce aux résultats de ce tableau, on constate que cette société est moins informé ces travailleurs sur les risques de perdre leurs postes de travail, donc le tableau B doit expliquer comment il faut faire informer ses travailleurs.

Le tableau statistique **B** précédent démontre des résultats d'une façon que la « CO.G.B » informe ces travailleurs, on constate que le pourcentage le plus important est de 38,09% soit un taux représentant les enquêtes qui affirment que l'information sur les risques de poste fait par la sensibilisation de l'entreprise. Un autre taux est équilibré en termes de pourcentage qui est de 23,80% représente les enquêtés qui eux des informations par le travail de syndicat et l'inspection de travail, enfin un taux de 14,28% représente les enquêtés qui ont informé par des autres intervenants.

Ces résultats ont été suivi de quelques arguments avancés par les employés enquêtés tout en disant que les responsable de la « CO.G.B » doivent savoir comment s'informer et communiquer entre ces travailleurs pour ne pas reçoit des réclamations sur l'existence des intervenants.

**Tableau n°17- Q18 : l'existence d'un médecin de travail dans la « CO.G.B » :**

Existence d'un médecin de travail	Effectif	Pourcentage%
Oui	71	<b>94,66%</b>
Non	04	5,33%
Total	75	100%

Le tableau ci-dessus, montre que la plupart des enquêtés affirment qu'il existe un médecin de travail au sein de »CO.G.B ». On constate un pourcentage très élevé soit un taux de 94,66% contre un taux de 5,33% ceux qui disent qu'il aucun médecin de travail dans cette société.

D'après les résultats de ce tableau, nous pouvons dire que la « CO.G.B » n'oublie que doit instaurer un gestionnaire de personnel qui charge à préserver la santé des travailleurs pour garantir la matière d'hygiène au travail.

**Tableau n°18-Q19 : les enquêtés qui font des visites après la victime de l'accident :**

La visite après l'accident	effectif	Pourcentage%
Oui	30	40%
Non	45	<b>60%</b>
Total	75	100%

Ce tableau statistique démontre les résultats des enquêtés qui font des visites après la victime de l'accident, on constate un pourcentage de ceux qui ont répondu par « non » soit un taux de 60%, contrairement à ceux qui ont répondu par « oui » qui représentent un taux de 40%.

D'après les résultats de ce tableau on arrive à dire que malgré la « CO.G.B » préserver la santé des travailleurs d'après les résultats de tableau précédent, cette société doit faire des efforts pour objectif de pousser ces travailleurs de faire les visites directement après la victime par des gestionnaires de personnel et gestion du service hygiène et sécurité.

**Tableau n°19-Q20 : L'existence de problèmes de santé liés aux conditions de travail défavorables :**

Existence de problèmes	Fréquence	Pourcentage	Les conditions défavorables	Fréquence	Pourcentage
Oui	28	37,33%	Bruit	25	31,25%
			Chaleur	22	27,50%
			Eclairage	06	07,50%
			Produits Chimiques	22	27,50%
			Autres	05	06,25%
			Total	80*	100%
Non	47	<b>62,66%</b>	X		
Total	75	100%			
<b>A</b>			<b>B</b>		

Le tableau statistique **A** ci-dessus nous apporte des chiffres représentant des réponses concernant la L'existence des problèmes de santé liés aux conditions de travail défavorables dans l'entreprise « CO.G.B ». On constate cependant, que le pourcentage le plus élevé est celui de 62,66% qui représente les enquêtés qui ont répondu par « **Non** », comme on constate aussi un autre taux qui est de 37,33% des enquêtés qui ont répondu par « **Oui** », à cet effet on dit que cette entreprise est appliqué une gestion de prévention pour réduire le taux

\* Tenant à motionner que le total obtenu dépasse la taille de notre échantillon, cela est due à la multiplicité des réponses des enquêtés.

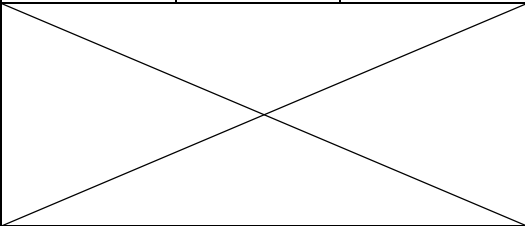
d'exposer aux risques liés aux conditions de travail défavorables à travers l'ergonomie et l'hygiène du travail.

Le tableau statistique **B** nous démontre les différents pourcentages qui représentent les problèmes de santé liées aux conditions de travail défavorables, on remarque un taux de 31,25%, représente les enquêtés qui ont répondu que le problème est le bruit, un taux de 27,50%, équilibré entre ceux qui ont affirmé que le problème est la chaleur et ceux qui ont affirmé que les problèmes sont les produits chimiques, ensuite les enquêtés qui ont jugent que le problème est de l'éclairage qui représente un taux de 07,50%, et Pour les employés qui ont répondu par autres problèmes représentent un taux de 06,25% de la population d'enquête.

Enfin tenant à préciser que cette société doit mettre des mesures de sécurité pour but de protéger les travailleurs par des moyens matériels surtout dans un travail exécutif chez les agents d'exécution.



**Tableau n°20-Q23 : Des solutions pour l'amélioration des conditions de travail en matière d'hygiène et sécurité au sein de « CO.G.B » :**

Amélioration des conditions de travail	Fréquence	Pourcentage	Solutions	Fréquence	Pourcentage
Oui	26	34,66%	Moyens, Personnel	16	<b>47,05%</b>
			Traitement des risques	06	17,64%
			Formations sur les risques	07	20,58%
			Non repense	05	14,70%
			Total	34*	100%
Non	49	65,33%			
Total	75	100%			
<b>A</b>			<b>B</b>		

Le tableau statistique **A** ci-dessus nous apporte des chiffres représentant des réponses concernant les solutions des enquêtés pour améliorer les conditions de travail en matière d'hygiène et sécurité au sein de cette société. On constate cependant, que le pourcentage le plus élevé est celui de 65,33% qui représente les enquêtés qui ont répondu par « **Non** », comme on constate aussi un autre taux qui est de 34,66% des enquêtés qui ont affirmé qu'il y a des solutions pour améliorer ces conditions de travail, selon le tableau B.

Le tableau statistique **B** ci-dessus comprend des résultats chiffrés qui constituent la réponse à une question concernant les différentes solutions pour améliorer les conditions de travail en matière d'hygiène et sécurité, dont le taux le plus élevé est celui de 47,05% de réponse qui affirme que la solution concerne les moyens matériels et humains, un autre taux

\* Tenant à mentionner que le total obtenu dépasse la taille de notre échantillon, cela est due à la multiplicité des réponses des enquêtés.

soit de 20,58% des enquêtés qui trouvent que la solution est de faire des formations sur la matière de sécurité pour éviter les risques professionnels, ensuite un taux qui est de 17,64% représente les employés qui jugent que la solution est de faire traiter les catégories des risques professionnels selon le degré à savoir le travail administratif ou exécutif. Enfin un taux de 14,70% qui représente les (sans réponses), cela peut être expliqué par le fait que ces enquêtés, qui n'ont jamais vécu aucune solution au sein de la société « **CO.G.B La Belle** ».

Suivant les résultats obtenus lors de cette question, on tente à signaler une autre fois que le taux le plus apprécié est celui de 47,05%, qui représente les employés qui trouvent que la solution est les moyens et le personnel. De ce fait, on peut déduire que les travailleurs de la « CO.G.B » ont besoin de l'amélioration des conditions de travail ce qui concerne l'hygiène et la sécurité car ils ont mal à verbaliser leur travail, donc cette société doit faire instaurer des équipements de sécurité et de faire nettoyer cette société pour assurer la matière d'hygiène au travail à travers un climat environnemental et aussi social.

### Analyse bidimensionnelle

**Tableau n°21-Q17 : La corrélation entre l'ancienneté et la victime de l'accident :**

La victime de l'accident ancienneté	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
1 à 5ans	12	33,33%	24	<b>66,66%</b>	36	100%
6 à 10 ans	01	09,09%	10	<b>90,90%</b>	11	100%
11 à 17 ans	01	25%	03	<b>75%</b>	04	100%
18 et plus	13	54,16%	11	<b>45,83%</b>	24	100%
Total	27	36%	48	<b>64%</b>	75	100%

Ce tableau montre que la plupart des enquêtés affirment l'absence des risques d'accident de travail au sein de « CO.G.B », on remarque un pourcentage très élevé de 64%. Dont un taux de 90,90% représente les enquêtés ayant une expérience de 6 à 10 ans, un taux de 75% qui représente 11 à 17 ans d'expérience, ensuite un taux de 66,66% représente les travailleurs ayant une expérience de 1 à 5 ans, enfin un taux de 45,83% concerne l'ancienneté professionnelle de 18 et plus.

Par contre ceux qui ont affirmé que l'existence des risques d'accident liés au travail est inférieure avec un pourcentage de 36%, on trouve un taux de 54,16% pour les enquêtés ayant une expérience de 18 et plus, un autre taux de 33,33% concerne les travailleurs de 1 à 5 ans d'expérience, ensuite un taux de 25% représente l'ancienneté de 11 à 17 ans, enfin un taux de 09,09% qui représente l'ancienneté professionnelle de 6 à 10 ans.

D'après les résultats de notre recherche, on arrive à déduire que le taux des risques d'accident de travail est inférieur, car les responsables de « CO.G.B » font des efforts pour favoriser les conditions de travail, le fait que ces responsables améliorent ces dernières donc le risque d'avoir un accident est moindre. Aussi cette infériorité de risques est jugée par l'expérience professionnelle, le fait de travailler souvent dans le même poste aide le travailleur de connaître les secrets professionnels.

Donc on peut dire que l'expérience professionnelle joue un rôle important pour la diminution des taux de l'accident de travail dans les entreprises.

**Tableau n°22-Q21 : La relation entre le statut des enquêtés et l'existence des moyens de protection au sein de « CO.G.B » :**

Existence des moyens de Protection  Statut	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
Cadres	07	<b>58,33%</b>	05	41,66%	12	100%
Agents de maîtrise	25	<b>59,52%</b>	17	40,47%	42	100%
Agents d'exécution	10	<b>47,61%</b>	11	52,38%	21	100%
Total	42	<b>56%</b>	33	44%	75	100%

D'après ce tableau qui traite la question liée à l'existence des moyens de protection au sein de « CO.G.B », on trouve un pourcentage de 56% des enquêtés qui ont répondu par « Oui », dont 59,52% d'eux sont des agents de maîtrise, 58,33% sont des cadres et 47,61% sont des agents d'exécution. Par contre pour ceux qui ont répondu par « Non » on trouve 44%, dont 52,38% d'eux sont des agents d'exécution, 41,66% sont des cadres et 40,47% sont des agents de maîtrise.

A partir de ces résultats nous pouvons dire que la « CO.G.B » dispose des moyens de protection ce qui concerne la sécurité au milieu du travail et de faire informer ces travailleurs sur tous risques liés au travail ce qui concerne les catégories socioprofessionnelles celle de maîtrise et d'exécution car ces dernières exposent plus par rapport aux cadres qui ont exercé un travail administratif.

**Tableau n°23-Q22 : Le croisement entre l'ancienneté des enquêtés et l'existence d'une politique de prévention pour réduire les risques professionnels au sein de « CO.G.B » :**

Existence d'une politique de prévention Ancienneté	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
1 à 5ans	22	<b>61,11%</b>	14	38,88%	36	100%
6 à 10 ans	04	<b>36,36%</b>	07	63,63%	11	100%
11 à 17 ans	03	<b>75%</b>	01	25%	04	100%
18 ans et plus	10	<b>41,66%</b>	14	58,33%	24	100%
Total	39	<b>52%</b>	36	48%	75	100%

Le tableau ci-dessus constitue un croisement entre deux variables qui sont l'ancienneté des enquêtés et l'existence d'une politique de prévention pour réduire les risques professionnels au sein de « CO.G.B ». Ce croisement va nous permettre de savoir comment cette politique de prévention est perçue par les différentes catégories en fonction de leurs anciennetés. D'après les résultats obtenus on constate un pourcentage de 52% pour ceux qui ont infirmé qu'il ya une existence de cette politique de prévention dans cette société, on trouve un taux de 75% de la catégorie d'expérience de 11à 17 ans, un autre taux de 61,11% par apport à ceux qui ont de 1 à 5ans d'expérience, ensuite un pourcentage de 41,66% de ceux qui ont 18 ans et plus d'une ancienneté professionnelle, enfin un autre pourcentage de 36,36% par rapport à la catégorie d'expérience de 6 à 10 ans.

Contrairement à ceux qui ont affirmé qu'il ya une absence d'une politique de prévention on constate un pourcentage de 48% dont on trouve 63,63% qui ont de 6 à 10 ans

d'expérience, 58,33% qui ont 18 ans d'expérience et plus, 38,88% qui ont de 1 à 5 ans d'expérience et 25% de ceux qui ont de 11 à 17 ans d'expérience.

A cet effet, nous pouvons dire que la « CO.G.B » instaure une bonne gestion préventive afin d'éviter les risques d'accidents, généralement pour lutter contre ce qui peut porter atteinte à la santé des travailleurs c'est-à-dire élaborer des mesures de sécurité et assurer le suivi de ces dernières par des inspecteurs de travail.

#### 4. Vérification des hypothèses :

A la lumière des informations recueillies sur le terrain, et à partir de l'analyse et l'interprétation des résultats obtenus, nous tiendrons à la vérification de nos hypothèses émises au début de notre recherche afin de les confirmer ou les infirmer.

##### La première hypothèse :

En premier lieu on va procéder à la vérification de la première hypothèse qui est; «Les conditions de travail qui existent dans l'entreprise « **CO.G.B La Belle** » sont favorables par apport à la vie des travailleurs.». Et cela va s'effectuer suivant les diverses réponses acquises pour les questions posées dans le deuxième axe.

Suivant les réponses du deuxième axe, on peut déduire que la majorité de nos enquêtés ont affirmé que les conditions de travail au sein de cette société sont favorables, tenant à signaler une satisfaction par apport au conditions de travail, commençant par un pourcentage de 58,66% (**tableau n°6**), soit un taux représentant les employés qui trouvent une disponibilité de conditions de travail de sécurité qui est présenté par un pourcentage de 53,33% (**tableau n°7**), un taux aussi important qui est de 50,66%, qui représente les employés enquêtés qui assurent une efficacité des conditions de travail en matière d'hygiène (**tableau n°9**). Comme on remarque aussi un autre taux de 76%, qui représente les employés ayant répondu que leur société dispose des avantages sociaux surtout se qui concerne l'avantage de transport et de restauration (**tableau n°10**), la donc on peut déduire, que cette entreprise défend sur les intérêts sociales de ces employés. Lors d'un croisement entre le statut des enquêtés et leur satisfactions par apport aux poste de travail occupés, on remarque que cette entreprise satisfis ses employés surtout la catégorie socioprofessionnelle celle d'exécution justifie par un pourcentage de 76,19% (**tableau n°12**).

Tenant aussi à signaler un autre taux qui représente la corrélation entre l'ancienneté professionnelle des employés avec la nature des conditions de travail au sein de cette société, on remarque un pourcentage de 65,33% ceux qui ont répondu que ses conditions et moyennes justifie par deux catégorie de l'âge d'expérience, de 6-10ans représente un taux de 81,81% et de 66,66% concerne les enquêtés de l'ancienneté professionnelle de 18et plus (**tableau n°13**), enfin un croisement entre la CSP et les conditions de travail liées à la santé représente un taux de 57,33% des enquêtés qui affirment qu'ils ont bien traiter dominante par le statut d'agent de maîtrise par un taux de 59,53% (**tableau n°14**).

A partir de ce qui précède, on peut déduire que Les conditions de travail qui existent dans l'entreprise « **CO.G.B La Belle** » sont favorables par apport à la vie des travailleurs, de ce fait, on peut dire que notre première hypothèse est confirmée.

### **La deuxième hypothèse :**

Les questions du troisième axe vont nous permis la collecte de données chiffrées qui vont contribuer à la vérification de cette deuxième hypothèse qui est ; «L'hygiène et la sécurité sont des moyens les plus préventifs pour réduire les accidents de travail et les maladies professionnels ».

A partir de ces résultats obtenus lors de cette analyse, en premier lieu on constate un taux très élevé qui est de 94,66%, qui représentent les enquêtés qui affirment la disponibilité d'un médecin de travail pour traiter les malades qui ont un accident de travail professionnels au sein de cette société (**tableau n°17**). Un autre taux aussi important qui est de 62,66% représente les employés qui ont répondu qu'il n'ya pas une existence de problèmes de santé liés aux conditions de travail défavorables (**tableau n°19**).

Ainsi lors du croisement entre l'ancienneté des employés par apport à la victime de l'accident de travail, on remarque un taux important de 64% de ceux qui ont répondu par « Non », soit un taux plus élevé de 90,90% représentant les enquêtés de la catégorie d'expérience de 6-10 ans, un autre taux de 75% représente les enquêtés de l'ancienneté professionnelles de 11-17 ans (**tableau n°21**), Tenant aussi à signaler un autre taux qui représente la corrélation entre la CSP des enquêtés et l'existence des moyennes de protection au sein de « CO.G.B », on remarque un pourcentage de 65% justifie par trois statut, un taux de 59,52% représente les agents de maîtrise, ensuit un pourcentage de 58,33% représente la catégorie SP celle des cadres, enfin un taux de 47,61% concerne le statut celle d'exécution (**tableau n°22**).

Tenant a signalé une autre fois lors d'un croisement entre l'ancienneté des enquêtés et la gestion de prévention adopté afin de réduire des risques professionnels, on remarque un taux de 52%, représente les employés qui trouvent que la « CO.G.B » instaure une politique de prévention pour illimités les risques professionnels, juger par deux âges d'expérience celle de 11-17ans représente un taux 75%, et un autre pourcentage de 61,11% qui représente l'ancienneté professionnelle de 1-5ans (**tableau n°23**). Donc en peut dire que plus les conditions de travail moins qu'il y a des risques professionnels, cela est justifié par des résultats collectées pt de la deuxième hypothèse.

Suivant ces différents résultats acquis dans ce troisième axe, on peut déduire que L'hygiène et la sécurité sont des moyens les plus préventifs pour réduire les accidents de travail et les maladies professionnelles. De ce fait, on peut dire alors que notre deuxième hypothèse est aussi confirmée.



# **Conclusion**

## Conclusion générale

---

### Conclusion générale :

Les conditions de travail comme un ensemble de paramètres qui influent sur la satisfaction et la motivation des travailleurs dans une entreprise, ces paramètres regroupent des moyens matériels ou humains, pour but de réduire les risques liés à l'activité professionnelle par une gestion préventive.

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.

À partir de notre recherche au sein de la « CO.G.B », nous sommes parvenus à enregistrer un certain nombre de résultats qui constituent des réponses à nos hypothèses de départ, par rapport à la première hypothèse « les conditions de travail qui existent dans l'entreprise « **CO.G.B La Belle** » sont favorables par rapport à la vie des travailleurs » est confirmée car on trouve une majorité des employés qui ont déclaré leurs satisfactions à travers de l'amélioration des conditions de travail comme une préoccupation majeure de cette entreprise, contrairement les mauvaises conditions de travail, l'employeur se trouve dans l'obligation de prendre en charge la question liée à l'amélioration des conditions de travail.

Pour ce qui concerne la deuxième hypothèse « L'hygiène et la sécurité sont des moyens les plus préventifs pour réduire les accidents de travail et les maladies professionnelles » nous pouvons assurer qu'elle est aussi confirmée car les responsables de la « CO.G.B La Belle » adoptent une politique de prévention concernant les moyens matériels et humains pour but de réduire les accidents de travail et les maladies professionnelles, aussi de répondre à la souffrance des salariés de certains problèmes liés à leur insatisfaction par rapport à la nature des conditions de travail effectuées.

Les matières d'hygiène et de sécurité sont des éléments essentiels que chaque entreprise doit assurer pour ses employés à travers de choix des méthodes et équipements de travail et de protection, on ajoute sur ça la prévention qui joue un rôle de la réduction des accidents de travail et les maladies professionnelles.

## Conclusion générale

---

À cet effet, l'employeur doit assurer une ergonomie favorable pour ses travailleurs afin d'effectuer leurs tâches professionnelles dans un climat qui améliore le rendement et la productivité.

Cela on arrive à dire que plus de conditions de travail moins qu'il y a des risques professionnels, qui construit par deux éléments acceptables celle de la prévention de risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail.

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.

# **Annexes**

**Université Abderrahmane Mira-Bejaia**

**Faculté des sciences humaines et sociale**

**Département des sciences sociales**

**Questionnaire de recherche préparé pour les employés de l'entreprise**

À partir de votre collaboration, dans le cadre d'élaboration de notre mémoire de fin de cycle **MASTER 2 « sociologie de travail et des ressources humaines »**, nous essayons de rassembler quelques information qui nous aideront a répondre a notre problématique de recherche a savoir « **L'impact des conditions de travail sur la nature de risques professionnels** » au sein de **l'entreprise des Cors Gras de Bejaia CO.G.B** unité de production **La Belle**.

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

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

Préparé par :

GUERMOUDJ Nadjim

BETRICHE OUahab

Encadré par :

Mr : SOUALMIA. Abderrahmane

**Année 2016 /2017**

## Questionnaire de thème de recherche :

### Les données personnelles :

1- Sexe :

a. Masculin

b. Féminin

2- Age :

a. De 18 à 27 ans

b. De 28 à 37 ans

c. De 38 à 47 ans

d. 48 ans et plus

3- Situation matrimoniale :

a. Célibataire

b. Marié (e)

c. Divorcé (e)

d. Veuf (Ve)

4- Ancienneté :

a. De 1 à 5 ans

b. De 6 à 10 ans

c. De 11 à 17 ans

d. 18 ans et plus

5- Statut :

a. Cadre

b. Agent de maîtrise

c. Agent d'exécution

### Les conditions de travail que vivent les travailleurs à l'intérieur de l'entreprise :

6- Etes-vous satisfait de votre poste de travail occupé ?

a. Oui

b. Non

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

a. Bonnes

b. Moyennes

c. Mauvaises

**8-** Etes-vous satisfait par rapport aux conditions de travail de votre entreprise ?

a. Oui  b. Non

Si c'est non, votre insatisfaction est  
du.....  
.....  
.....

**9-** A cause des conditions de travail de sécurité, avez-vous pensée à quitter cette entreprise ?

a. Oui  b. Non

**10-** Est-ce que l'entreprise met à votre disposition des nouvelles technologies ?

a. Oui  b. Non

**11-** Comment jugez-vous les conditions de travail liées à la santé ?

a. Bien traiter  b. Mal traiter  c. Très mal traité

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

a. Oui  b. Non

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

a. Oui  b. Non

Si c'est oui, lesquels :

a. Restauration  b. Transport

c. Des primes  d. Formation

e. Autres

**14-** Quels sont les solutions que vous trouvez pour améliorer vos conditions de travail dans l'entreprise ?

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

**Les risques professionnels :**

**15-** Quel est le type de votre contrat de travail ?

- a. Contrat à durée indéterminée (C.D.I)  b. Contrat à durée déterminée(C.D.D)  
c. Contrat d'insertion professionnelle(C.I.P)

**16-** Est-ce que vous êtes informés sur les risques de votre poste ?

- a. Oui  b. Non

Si oui, Comment ?

- a. Travail de syndicat  b. Sensibilisation de l'entreprise   
c. Inspection de travail d. Autres

**17-** Etes-vous déjà une victime d'un accident de travail ?

- a. Oui  b. Non

**18-** Existe-il un médecin de travail dans votre entreprise ?

- a. Oui  b. Non

**19-** Faites-vous des visites médicales après la victime de l'accident ?

- a. Oui  b. Non

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

- a. Oui  b. Non

Si c'est oui, lesquels ?

- a. Bruit  b. Chaleur   
c. Eclairage  d. Produit chimique



e. Autres

**21-** Existe-il des moyens de protection dans votre entreprise ?

a. Oui  b. Non

**22-** Est-ce que votre entreprise instaure une politique de prévention pour réduire les risques professionnels ?

a. Oui  b. Non

**23-** Avez-vous des solutions pour améliorer les conditions de travail en matière d'hygiène et sécurité dans votre entreprise ?

a. Oui  b. Non

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

.....

.....

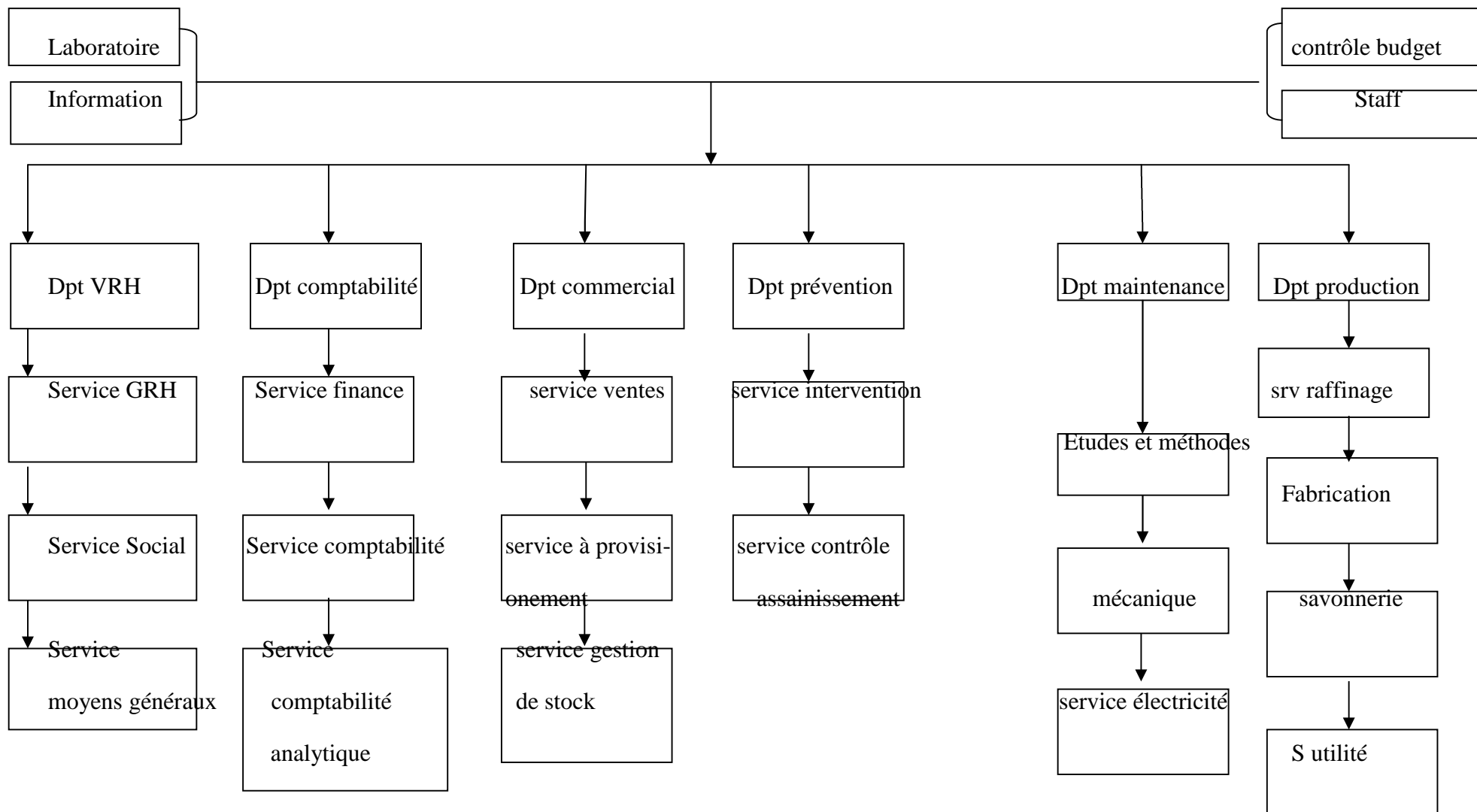
.....

*Nous vous remercions pour votre participation à l'enrichissement de cette étude.*

# L'organigramme de l'entreprise CO.GB

Direction du complexe

source : entreprise CO.G.B service GRH(document interne)



**La liste  
bibliographique**

## **Les ouvrages :**

- 1- AUDUBERTEAU Sabrina et all, **la prévention des risques professionnels : hygiène et sécurité au travail**, octobre, 2003.
- 2- ANGERS Maurice: **initiation à la méthodologie des sciences humaines**, édition CASBAH, Alger, 1995-1996.
- 3- BERNAUD Jean-Luc et all, **traité de la psychologie de travail et des organisations**, DUNOD 3ème édition, paris, 2012.
- 4- CITEAU Jean-Pierre, **gestion des ressources humaines**, ARMAND COLIN 4ème édition, paris, 2002.
- 5- GOLLAC Michel, **les conditions de travail**, édition la découverte, paris, 2014.
- 6- HARICHAUX Pierre et all, **ergonomie et prévention des risques professionnels**, édition CHIRON, France, janvier 2005.
- 7- LOUART Pierre, **Maslow et Herzberg et les théories de contenu motivationnels**, édition IAE, Lille, 2002.
- 8- LOUCHE Claude, **introduction à la psychologie de travail et des organisations**, édition Armand colin, 3èmeéd, paris, 2015.
- 9- MOUTON, **JP la sécurité en entreprise**, 2eme édition DUNOP, paris, 2006.
- 10- NICHIA Margossian, **guide pratique des risques professionnels**, édition paris, 2003.
- 11- PERETTI Jean-Marie, **gestion des ressources humines**, Vuibert 20ème édition, paris, 2015.
- 12- PIGANIOL Claude, **technique et politique d'amélioration des conditions de travail**, édition entreprise moderne, paris, 1980.
- 13- ROGER Mucchielli, **la dynamique des groupes**, édition 5ème, Hartmann, 2000.
- 14- ROUSTANG Guy, **Le travail autrement**, édition Bourdas, 1982.
- 15- SARNEN Philipe, **psychologie de travail et des organisations** 1ère édition bock, université Bruxelles, 2007.
- 16- Séminaire de DEKAYSER Véronique et autres, **analyser des conditions de travail (connaissance de problème)** édition HSF, l'entreprise moderne l'édition, les librairies technique, 1982.

## **Les ouvrages méthodologiques :**

17- AKTOUF Omar, **méthodologie des sciences sociales et approche qualitative des organisations. Une introduction à la démarche classique et une critique**, les presses de l'université du Québec, 1987, mise en ligne par l'édition électronique MACINTOSH.

18- BLANCHET Alain et GOTMAN Anne, **l'enquête et ses méthode, entretien**, édition ARMAND COLINE, 2eme édition, paris, 2007.

19- RAYMOND Boudon, **les méthodes en sociologie**, édition P.U.F, paris, 1970.

## **Site web :**

20- [http://WWW .sante au travail l affaire de tous](http://WWW.sante.au.travail.laffaire.de.tous).

21- <http://www.lematindz.net/news/12269-sante-securite-au-travail-en-algerie-quel-bilan-et-quel-procede-et-quel-enjeu.html>, (M. Sc. – Université de Montréal) / Spécialiste en évaluation des risques professionnels et environnementaux- Canada.

22- [http// : WWW. Centre canadien d'hygiène et sécurité au travail \(cchst\).Com](http://WWW.Centre.canadien.d'hygiene.et.securite.au.travail(cchst).Com).

23- [http// : WWW. dictionnaire-juridique.Com](http://WWW.dictionnaire-juridique.Com).

24- [Http // : WWW.inrs.fr](Http//WWW.inrs.fr).

25- <http://www.wilaya-alger.dz/CNAS.pdf>.

## **Dictionnaire :**

26- MAN Henri, **dictionnaire de gestion, vocabulaire, concept et outils économiques**, paris, 1998.

27- (C) **Vocabulaire juridique**, 5<sup>ème</sup> édition PUF, paris 1996.

## **Articles et revues :**

28- INSTITUT NATIONAL DE LA PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS(I.N.P.R.P), **PROFIL NATIONAL DE LA SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL EN ALGERIE**, VERSION FINALE JANVIER 2006 ALGERIE, Article,

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/Policy/wcms\\_185521.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/Policy/wcms_185521.pdf).

**29- GUY ROGER Assie et all : cours d'initiation a la méthodologie de recherche**, école pratique de la chambre de commerce et d'industrie, ABIDJAN, PDF.

**30- Elisabeth Conne-Perréard** Membre de l'Association inter cantonale pour la protection des travailleurs – AIPT, **Effets de conditions de travail défavorables sur la santé des travailleurs et leurs conséquences économiques**, Décembre 2001, AR [http://www.effet\\_santé.pdf](http://www.effet_santé.pdf).

**31- BILLANS & Rapports, conditions de travail (conseil d'orientation sur les conditions de travail)**, paris, 2011, [http:// : www. BILLANS & Rapports, 124000258. PDF](http://www.BILLANS_&Rapports_124000258.PDF).

**32- Séminaire d'information « La sécurité des salariés : une valeur ajoutée pour l'entreprise »** documentation, Sofitel d'Alger, 15 décembre 2008, art. [http:// : www. Recueil\\_textes.pdf](http://www.Recueil_textes.pdf).

**33- Série Protection de la santé des travailleurs, n° 6, Introduction à l'hygiène du travail**, article [http://www.who.int/occupational\\_health/publications/hygienedutravail131107.pdf](http://www.who.int/occupational_health/publications/hygienedutravail131107.pdf).

**34- Santé et sécurité au travail dans la fonction publique, évolution des risques professionnels**, [Http // : www. Évolution des risques professionnels/ repères historique.pdf](http://www.Évolution_des_risques_professionnels/_repères_historique.pdf).

**35- BERRETIMA Abdel-Halim, STRATIFICATION SOCIALE ET CATÉGORISATION DES RISQUES** : la vie entre risque dimensionnel et risque professionnel, [http// : www. Abdel-halim-texto-br.pdf](http://www.Abdel-halim-texto-br.pdf).

**36- CORREARD Isabelle et all, Sécurité, hygiène et risques professionnels**, édition dunod, paris, 2011, Art, [http// :www.Patrick\\_Anaya,\\_Patrick\\_Brun,\\_Isabelle\\_Corréard\\_Sécurité,\\_hygiène\\_et\\_risques\\_professionnels\\_\\_2011.pdf](http://www.Patrick_Anaya,_Patrick_Brun,_Isabelle_Corréard_Sécurité,_hygiène_et_risques_professionnels__2011.pdf).

### **Mémoires :**

**37- Mémoire fin de cycle, les conditions de travail : hygiène et sécurité au milieu de travail professionnel**. Promotion 2013.

# Table des matières

Liste des tableaux

Liste des abréviations

Introduction

## Chapitre I: cadre méthodologique de la recherche

1- Les raisons de choix de thème.....	05
2- Les objectifs de la recherche.....	05
3- La problématique.....	06
4- Les hypothèses.....	10
5- La définition des concepts. ....	11
6- La pré-enquête.....	15
7- La méthode et technique utilisées.....	15
8- L'échantillon et l'échantillonnage.....	17

## Chapitre II : les conditions de travail

1-Aperçu historique des conditions de travail.....	20
2-Approches théoriques des conditions de travail.....	22
2-1. L'approche d'Abraham Maslow (1908-1970).....	22
2-2. L'approche de Frédéric Herzberg (1923-2000) .....	23
a-facteurs d'hygiène de vie .....	23
b-facteurs moteurs (auto-motivation).....	24
2-3. L'approche d'Elton Mayo.....	24

3- Les composantes des conditions de travail.....	25
3-1. L'ergonomie.....	25
a- La réglementation.....	25
b- Les champs d'investigation de l'ergonomie.....	26
b-1.L'étude des processus (surtout cognitifs) .....	26
b-2.L'étude des contraintes.....	26
b-3.L'étude des aménagements techniques.....	26
c- Les perspectives de l'ergonomie.....	26
c-1. Perspective physique.....	26
c-2. Perspective systémique ou organisationnelle.....	26
c-3. Perspective cognitive.....	26
3-2. Le lien entre l'organisation de travail et les conditions de travail.....	27
3-3. L'organisation de travail.....	27
3-4. La sécurité.....	28
3-5. L'hygiène au travail.....	28
3-6. La santé.....	29
4- L'organisme d'intervenants dans l'amélioration des conditions .....	30
4-1. Comités d'hygiène et sécurité des conditions de travail (CHSCT).....	30
4-2. L'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT)....	31
4-3. L'inspection au travail.....	32
5- L'action pour amélioration des conditions de travail.....	33
5-1. L'aménagement des contenus de travail .....	33
5-2. L'aménagement du temps de travail .....	34



5-3. Les pratiques du changement négocié .....	34
--	----

## **Chapitre III : les risques professionnels :**

1- Histoire des risques professionnels .....	37
2- La définition du risque.....	38
3-La définition des risques professionnels .....	39
3-1. Les différents types de risques professionnels.....	39
4- La prévention des risques professionnels .....	41
4-1.La prévention des risques professionnels : outils GRH.....	42
4-2.La réglementation .....	42
4-3.L'objectif de la prévention .....	42
4-4.L'évaluation des risques professionnels.....	43
4-5.Les principes généraux de la prévention.....	43
4-6.La Politique de prévention des risques professionnels.....	44
4-7.Principes pour une réussite d'évaluation des risques professionnels.....	44
5- Les organismes intervenants pour l'amélioration de la santé au travail.....	45
6- Les accidents de travail.....	47
6-1.Les théories d'accident de travail.....	48
a- La théorie de la cause.....	48
b- La théorie de l'action ou (perceptions, croyances, valeurs).....	48
7- Les maladies professionnelles.....	49
7-1. La médecine du travail.....	50
7-2. Le médecin du travail.....	50
7-3. Le rôle de médecin du travail.....	50

8- La législation algérienne pour les accidents de travail et les maladies professionnels.51

➤ Quelques lois se qui concerne l'Hygiène, à la Sécurité et à la Médecine du travail ...51

## **Chapitre IV : présentation de l'organisme d'accueil**

1. Présentation de la situation géographique de la CO.G.B La Belle.....	54
2. Historique et évolution de l'entreprise CO.G.B.....	54
3. Mission, objectifs et activités de l'entreprise CO.G.B.....	56
3.1. Mission.....	56
3.2. Les objectifs de l'entreprise .....	57
3.3. Les activités et les produits de l'entreprise.....	57
3.3.1. Les activité.....	57
❖ L'effectif des salariés.....	57
3.3.2. Produits.....	58
❖ La capacité de production de l'entreprise CO.G.B .....	58
4. L'organigramme de l'entreprise .....	58
4.1. Les différents départements et services de l'entreprise.....	58
❖ La direction de complexe.....	58
❖ Le département de production .....	59
❖ Le département technique .....	59
❖ Le département des ressources humaines.....	60
❖ La section paie.....	61
❖ La section gestion de personnel .....	61
Les acteurs de la GPEC au sein de la CO.G.B la belle .....	63
○ La direction générale .....	63
○ La direction des ressources humaines .....	63

## **Chapitre V : Analyse et interprétation des résultats :**

1- Les données personnelles .....	66
2- L'analyse et interprétation de la première hypothèse.....	71
3- L'analyse et interprétation de la deuxième hypothèse.....	82
4- Vérification des hypothèses.....	93

Conclusion

Annexes

Liste bibliographique