

*Université Abderrahmane Mira de Bejaia  
Faculté des Sciences Humaines et Sociales  
Département des sciences sociales*

## **Mémoire de fin de cycle**

En vue de l'obtention du diplôme de Master en sociologie  
Option : Sociologie du Travail et des Ressources Humaines

*Thème*

# **La sécurité des travailleurs et son influence sur les accidents de travail**

**Cas d'étude : BEJAIA EMBALLAGE spa**

*Réalisé par :*

- ***BOUHARA Yasmina***
- ***BOUHADJ Linda***

*Encadré par :*

***M<sup>elle</sup> TABET Samira***

**Année universitaire  
2016-2017**

## **Remerciements**

*Au terme de ce modeste travail, nous remercions Dieu le tout puissant de nous avoir donné la force et la patience pour réaliser ce présent travail ;*

*Nous tenons à exprimer nos vifs remerciements à notre encadreur **M<sup>elle</sup> TABET Samira**, d'avoir accepté l'encadrement de ce travail de recherche par ses conseils précieux, ses remarques pertinentes, a su nous transmettre ses expériences, et lui présentant notre profond respect ;*

*Nos remerciements vont également à tous les travailleurs de l'entreprise **BEJAIA EMBALLAGE spa**, en particulier **M<sup>r</sup> HMAIDI Nabil** qui nous a beaucoup aidés, sans oublié aussi **M<sup>elle</sup> Kahina** et **M<sup>me</sup> Biba** pour leurs soutient ;*

*A tous les enseignants de la faculté des sciences humaines et sociales.*

*Aux membres de jury, d'avoir accepté l'évaluation de notre travail ;*

*A toute personne qui ont contribués à la réalisation de ce travail de prêt ou de loin.*

*A nos deux familles ainsi que tout nos ami(es) et proches qui nous ont encouragés et soutenues.*

***Yasmina et Linda***

# *Dédicace*

*Je dédie ce modeste travail :*

*A ceux que j'ai tant aimé avec beaucoup d'affection et je suis très fière de les avoir et tous les mots du monde ne peuvent exprimer l'amour et le respect que je leur porte mes très chers **parents**.*

*A ma chère grande sœur **Hanane** ainsi que son mari **Nassim** ;*

*A mon adorable petite sœur **Samira**;*

*A toute la famille **BOUHARA** et **TADJINE** sans exception, mais en particulier ma petite cousine adoré **Céline (Zizou)** ;*

*A mon neveu qui serra bientôt parmi nous ;*

*A mes amis (es) : **Kahina, Katia, Wissem, Dalila, Lynda, Daouia, Nawel,***

***Assia, Ouiza, Lamia, Massissilia** ;*

*A mon binôme **Linda** ;*

*A une personne qui m'est cher, je ne trouve guère les mots pour exprimer ma reconnaissance à son égard **Saddek**, pour sa coopération et ses encouragements, pour son aide et son extrême gentillesse.*

*A tous ceux qui me connaissent et m'aiment et*

*Que j'ai oublié de citer.*

**Yasmina**

# *Dédicace*

*Pour chaque événement dans ma vie, je ne manquerai pas d'avoir une pensée à toutes les personnes qui m'ont donné le courage.*

*Je dédie ce modeste travail :*

*A mes chers **parents**, ma mère qui m'a encouragée durant toutes mes études, et mon Père qui m'a aidé.*

*A mes frères : **Idir, Hamou et sa femme Kahina et sa fille Ania, Brahim, Farouk, Alyamine ;**  
Aussi mon frère **Hamou**, son épouse **Kahina** et leur adorable petite fille **Ania** ;*

*Mes deux chères sœurs : **Samia, Fouzia ;***

*A toute la famille « **BOUHADJ** » et « **MEKBEL** » sans exception ;*

*A mon binôme **Yasmina** ;*

*A mes charmantes copines : **Yasmina, Kenza, Lili, Samia, Katia, Kahina, Lamia, Massissilia, Assia, Syla, Wissem ;***

*A mes belles cousines : **Nezha, Fariel, Mellissa ;***

*Je dédie spécialement ce modeste travail à une personne très chère dans ma vie*

***Mounir** qui m'a encouragé pendant toute l'année et toute sa famille.*

***Linda***

## La liste des abréviations

<b>Abréviations</b>	<b>Signification</b>
<b>AD</b>	Actes <b>D</b> angereux
<b>ART</b>	Analyse de <b>R</b> isque attachés à une <b>T</b> âche
<b>AT</b>	<b>A</b> ccident de <b>T</b> ravail
<b>AZF</b>	<b>A</b> zote <b>F</b> ertilisants (usine chimique)
<b>BEJ-E</b>	<b>B</b> ejaia <b>E</b> mballage <b>spa</b>
<b>CD</b>	<b>C</b> onditions <b>D</b> angereuses
<b>CDD</b>	<b>C</b> ontrat <b>D</b> urée <b>D</b> éterminé
<b>CHSCT</b>	<b>C</b> omité d' <b>H</b> giène, de <b>S</b> écurité et des <b>C</b> onditions de <b>T</b> ravail
<b>CIP</b>	<b>C</b> ontrat d' <b>I</b> nsertion <b>P</b> rofessionnel
<b>CSP</b>	<b>C</b> atégorie <b>S</b> ociaux <b>P</b> rofessionnelle
<b>CTA</b>	<b>C</b> ontrat de <b>T</b> ravail <b>A</b> idé
<b>EPI</b>	<b>E</b> quipements de <b>P</b> rotection <b>I</b> ndividuelle
<b>HSE</b>	<b>H</b> giène, <b>S</b> écurité et <b>E</b> nvironnement
<b>N.R</b>	<b>N</b> on <b>R</b> éponse
<b>OIT</b>	<b>O</b> rganisation <b>I</b> nternational de <b>T</b> ravail
<b>PME</b>	<b>P</b> etite <b>M</b> oyenne <b>E</b> ntreprise
<b>RH</b>	<b>R</b> essource <b>H</b> umaine

## La liste des tableaux

N°	tableau	page
<b>01</b>	La répartition de l'échantillon étudié selon le sexe	<b>76</b>
<b>02</b>	La répartition de l'échantillon étudié selon l'âge	<b>77</b>
<b>03</b>	La répartition de l'échantillon étudié selon le statut professionnel	<b>78</b>
<b>04</b>	La répartition de l'échantillon étudié selon la situation matrimoniale	<b>78</b>
<b>05</b>	La répartition de l'échantillon étudié selon le niveau d'instruction	<b>79</b>
<b>06</b>	la répartition des réponses de nos enquêtés selon les agents accidentés de travail	<b>80</b>
<b>07</b>	les mesures de sécurité utilisée au sein de l'entreprise BEJ-E	<b>81</b>
<b>08</b>	La corrélation entre les travailleurs accidentés et les types d'accidents de travail	<b>82</b>
<b>09</b>	la corrélation entre les mesures de sécurité négligé par les enquêtés et les causes de la négligence.	<b>83</b>
<b>10</b>	La répartition des CSP selon leur satisfaction des enquêtés par rapport aux accidents de travail	<b>84</b>
<b>11</b>	La répartition des avis de nos enquêtés selon les risques que la machine peut causer	<b>87</b>
<b>12</b>	L'importance de suivre une formation	<b>88</b>
<b>13</b>	les causes principales des accidents de travail	<b>89</b>
<b>14</b>	la relation entre les moyens de l'information en matière de santé et sécurité liée au poste occupé et l'assimilation des informations en mesures de sécurité	<b>90</b>

<b>15</b>	La relation entre les accidentés au travail et type de formation reçue en matière de sécurité et de santé	<b>92</b>
<b>16</b>	La répartition entre les accidentés au travail et les avis de nos enquêtés sur la qualité de la formation	<b>93</b>
<b>17</b>	la relation entre accidentés au travail et les types de la formation	<b>94</b>

# Sommaire

Introduction générale.....	I-II
----------------------------	------

## **Partie théorique : le cadre conceptuel et méthodologique de la recherche**

### **Chapitre I : le cadre méthodologique de la recherche**

1. Les raisons de choix du thème.....	3
2. Les objectifs de choix du thème.....	3
3. La problématique.....	4
4. Les hypothèses.....	7
5. Définition des concepts et notions clés.....	8
6. La méthode et la technique utilisées.....	11
7. Le choix de l'échantillon.....	15
8. Le déroulement de l'enquête.....	17
9. Les études extérieures.....	18
10. Les difficultés rencontrées.....	21

### **Chapitre II : la sécurité des travailleurs et la formation**

#### **Section I : la sécurité des travailleurs**

1. L'histoire de la sécurité.....	23
2. La démarche de la sécurité.....	24
3. Les outils et les applications de la sécurité au travail.....	26
4. Importance d'un programme de sécurité.....	41
5. Les règles générales en matière d'hygiène et de sécurité.....	41

## **Section II : la formation à la sécurité**

1. Définition de la formation.....44
2. Qui est concerné à la formation.....45
  - a- La formation collective.....45
  - b- La formation à la sécurité renforcée.....45

## **Chapitre III : les conditions de travail et les accidents de travail**

### **Section I : les conditions de travail**

1. Historique des conditions de travail.....48
2. Approche théorique des conditions de travail.....49
3. Les composantes des conditions de travail.....52
4. L'importance de l'amélioration des conditions de travail.....55
5. Les conséquences des mauvaises conditions de travail.....56
6. Le diagnostic des conditions de travail.....56

### **Section II : les accidents de travail**

1. Les accidents de travail.....58
2. Types d'accidents de travail.....58
3. Coûts des accidents de travail.....59
4. Principales acteurs de l'accident de travail.....62
5. Les deux théories d'accidents de travail.....63
6. Les causes des accidents de travail.....65

## **Chapitre VI : présentation du terrain**

1. Historique de l'entreprise.....68
2. Structure du complexe.....69
3. Les différentes directions de l'entreprise.....71

4. Direction d'approvisionnement commercial.....	73
5. Direction administrative et financière.....	74
6. Les objectifs de l'entreprise.....	76

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

1. Les données personnelles de l'échantillon.....	78
2. Analyse des données et interprétation des résultats de la première hypothèse.....	82
3. Analyse des données et interprétation des résultats de la deuxième hypothèse.....	89

## **Conclusion générale**

## **La liste bibliographique**

## **Les annexes**

# **Introduction**

## **Générale**

Depuis son apparition sur terre, l'homme investit son effort physique et moral afin de satisfaire ses besoins, cela par le travail, ce dernier est donc considéré comme un élément vital et nécessaire pour la vie de l'être humain.

Le travail est considéré comme un trait spécifique de l'espèce humaine il est ainsi un dominateur commun et une condition de toute vie humaine en société lorsque l'on se trouve dans une situation imprévue qui nécessite une bonne adaptation et fabrication d'outils à titre d'exemple, on se rapproche des conditions du travail humain. La reconnaissance contribue à diffuser une conception du travail positif selon laquelle le travail s'encadre dans la perspective du développement de l'homme.

Au début de la révolution industrielle, les travailleurs étaient soumis à un environnement de travail caractérisé par l'intensité des nuisances (vapeurs, poussières, fumée, vibration, charges, postures, stress...etc.) ont des influences néfastes sur la santé des travailleurs (maladies, gênes, insatisfaction au travail) conduisant à l'absentéisme et augmentation des risques d'accidents qui mettent la santé des travailleurs en danger du moment qu'ils risquent de prendre leur vie à chaque moment. C'est pour cela La sécurité au travail est un élément d'une grande importance dans la mesure où les accidents du travail engendrent de nombreuses conséquences négatives : des pertes de capacité productives, des coûts directs liés au traitement des accidents et, À cet effet faut prendre 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.

A cet effet, la situation actuelle de la sécurité des travailleurs de notre pays est devenue un problème majeur dans la plupart des entreprises, notamment pour l'entreprise de *BEJAIA EMBALLAGE*, Et pour mener une recherche dans notre terrain, nous nous sommes fixés dans notre étude, d'abord essayer d'étudier la réalité des conditions de travail en mesures de sécurité dans l'entreprise, ainsi que son influence sur les accidents de travail au sein de l'entreprise *BEJAIA EMBALLAGE*.

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 du thème, les objectifs de la recherche, la problématique, les hypothèses, la définition des concepts clés, la méthode et technique utilisées, le choix de l'échantillon, le déroulement de l'enquête, en fin les difficultés rencontrées.
- ✓ Le deuxième représente la sécurité des travailleurs et la formation.
- ✓ Le troisième représente la réalité des conditions de travail et les accidents de travail.
- ✓ Le quatrième représente la présentation du terrain et 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 termine notre travail de recherche avec une conclusion.

# **Partie théorique**

**Chapitre I**  
**Le cadre**  
**méthodologique de la**  
**recherche**

## **1. Les raisons de choix du thème**

Les raisons qui nous ont poussés à choisir ce thème sont :

- ✓ Acquérir des nouvelles connaissances sur les moyens de sécurité utilisés par l'entreprise «*BEJAIA EMBALLAGE*».
- ✓ Connaitre le vrai sens que donnent les entreprises algériennes à la sécurité des travailleurs.
- ✓ L'intérêt particulier que présente la sécurité du travailleur à l'intérieur de l'entreprise «*BEJAI EMBALLAGE*».
- ✓ Le désir de savoir qu'elle importance accordée à la sécurité des travailleurs au niveau de l'entreprise et son impact sur les accidents de travail.
- ✓ Application de nos connaissances et savoir faire sur le terrain et faire une pratique sur tous ce qu'on acquit tout au long de notre cursus.

## **2. Les objectifs de la recherche**

Nos objectifs sont:

- ✓ Faire connaitre la source des accidents de travail sur leurs postes de travail.
- ✓ Montrer l'importance de la sécurité des travailleurs et sa relation avec les accidents de travail, dans l'entreprise publique «*BEJAIA EMBALLAGE*».
- ✓ Savoir si les entreprises algériennes plus précisément «*BEJAIA EMBALLAGE*» prend parmi ses préoccupations de la sécurité des travailleurs afin d'éviter les accidents de travail et toute perturbation au sein des lieux de travail.
- ✓ Connaitre le différent équipement de protection individuelle et collective et leurs importances sur la sécurité des travailleurs.

### **3. La problématique**

Le travail est un besoin vital pour le bien être de l'homme et l'amélioration de ses conditions de vie, le développement et l'épanouissement de la société. Au sein des entreprises, le travail est devenu une activité qui tant à se sentir sur le bien être du salarié, le travail comme source de satisfaction des besoins, de réalisations personnelle, de sécurité financière, peut représenter à coté de ses biens fait, beaucoup de risques qui produit d'importants dégâts touchant la sécurité des travailleurs.

Vu l'importance de la sécurité pour l'individu en général et pour celui, en situation de travail en particulier, le code de travail oblige chaque employeur d'assurer sa protection et prendre les mesures nécessaires pour la garantir. *CHABOUD DJ* et *MOUTOUN j*, affirment : «En ce terme d'entreprise recouvre divers réalités de l'affaire individuelle aux sociétés les puissantes qui emploient de nombreux salariés qui sont en rapport avec les multiples personnes, les moyens, les personnel, les organisations ne sont pas les mêmes dans une petite ou moyenne entreprise ou un groupe international, mais en ce qui concerne la sécurité ; les principes à appliquer restent les mêmes.»<sup>1</sup>

Toute situation de travail engendre des risques, plus ou moins prononcés, pour l'employé au sein de l'entreprise, Pour cela, la sécurité en entreprise est devenue, avec la prise de conscience face aux risques, un domaine inévitable. À ce propos *PERETTI Jean-Marie* dit : «L'amélioration des conditions de travail, de sécurité est l'une des politiques et pratique de la GRH, sera ordonnateur du cadre de vie au

---

<sup>1</sup>-CHABOUD DJ et MOUTOUN j, la sécurité en entreprise, Edition du nord, Paris, 2003, P05.

travail. L'importance des enjeux économiques et humains justifie l'intérêt qu'a l'entreprise à mener sur les conditions de travail, la sécurité, la santé et le bien être au travail.»<sup>1</sup>.

L'action qui concerne les conditions de travail s'est développée dans trois directions : ergonomie, l'organisation du travail et la sécurité. Les conditions de travail sont des aspects très importants au sein d'une institution qui veut réussir dans son environnement concurrentiel. A cet effet, l'objectif est de connaître la politique menée par l'organisme d'accueil pour améliorer les conditions de travail physique et du travail notamment, l'hygiène, la sécurité, la santé et l'ambiance physique de travail en général en réduisant au maximum des nuisances.<sup>2</sup>

A l'instant de ce dernier, la prévention ; les accidents de travail et les maladies professionnelles ont des conséquences énormes sur les plans humains et économiques : D'abord, pour le travailleur, qui peut en être affecté dans sa vie personnelle, familiale et sociale ; pour l'entreprise qui pourrait être privée d'une main d'œuvre expérimenté ; finalement, pour tout le monde, puisque les coûts des lésions professionnelles accroissent les frais de productions et par le fait même, le prix des biens et des services.

La sécurité au travail touche directement tout en chacun d'entre nous. Un accident de travail ou une maladie professionnelle, peut engendrer souvent des pertes économiques ainsi que des souffrances physiques et psychologiques dont les effets se font sentir, non seulement à l'usine mais dans de différents aspects de la vie quotidienne.

La protection des travailleurs contre les risques et les accidents résultant du travail est l'un des objectifs exposés dans le préambule de la constitution de l'organisation internationale du travail. «Plus récemment,

---

<sup>1</sup> -PERETTI Jean-Marie, gestion des ressources humaines, 15eme Edition, Vuibert, Paris 2008, P174.

<sup>2</sup> -Ibid.

la protection de la sécurité des travailleurs, qui est essentielle pour chacun, à l'heure de la mondialisation, bénéficie des conditions de travail décent, a été réaffirmés. Sécurité au travail sont, non seulement, indispensable en travail décent mais constituent aussi un facteur important de croissance économique et de productivité»<sup>1</sup>.

Partant dans le même ordre d'idée, il nous amène à approfondir dans notre recherche pour voir à quel degré les conditions de travail en mesures de sécurité peuvent influencés la santé et la satisfaction des employés au travail ainsi que leurs performances professionnelles et leur qualité de vie en prenant en compte la formation des employés. Pour cela nous nous sommes orientés vers l'organisation *BEJAIA EMBALLAGE* pour connaître la réalité des conditions du travail en mesures de sécurité ainsi la formation des employés ; à quel degré peuvent déterminer les accidents de travail.

Pour bien cerner notre recherche en pose la question principale suivante :

- **Quels sont les causes qui déterminent les accidents de travail au sein de l'entreprise *BEJAIA EMBALLAGE*?**

---

<sup>1</sup>-OIT, Rapport de la commission sur la dimension sociale de la mondialisation, Première édition, 2004, P15.

#### **4. Les hypothèses formulées**

La première opération de concrétisation de la question de recherche consiste à répondre habituellement sous la forme d'une hypothèse, qui est selon *Maurice Angers* « un énoncé qui prédit une relation entre deux ou plusieurs termes et impliquant une vérification empirique<sup>1</sup> ».

Selon *Gordon Mace* « L'hypothèse peut être envisagée comme une réponse anticipée que le chercheur formule à sa question spécifique de recherche<sup>2</sup> ».

A partir de ces deux définitions, on peut constater que l'hypothèse est une réponse provisoire de la nature des relations entre deux ou plusieurs variables.

Les hypothèses posées sont :

##### **Hypothèse 1**

- Les mauvaises conditions du travail en mesures de sécurité au sein de l'entreprise *BEJAIA EMBALLAGE* est un facteur qui mène aux accidents du travail.

##### **Hypothèse 2**

- Les employés de l'entreprise de *BEJAIA EMBALLAGE* ne sont pas formés suffisamment concernant les mesures de sécurité, cela conduit aux accidents de travail.

---

<sup>1</sup> -ANGERS Maurice, Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines. Edition Casbah, université d'Alger, 1997, P102.

<sup>2</sup> -MACE Gordon, Guide d'élaboration d'un projet de recherche, Québec, les presses de l'Université Laval, 1988, P35.

## **5. Définition des concepts et notions clés**

### **5-1. Le travail**

Le travail est une activité consistant à produire un bien ou un service.

Il nécessite un effort orienté vers un but et s'exerce dans le cadre de contraintes. Son sens varie considérablement selon les sociétés. La Grèce antique ne dispose pas de mot pour le désigner<sup>1</sup>.

### **5-2. La sécurité**

Sociologiquement : notion qui ne se précise pas en s'appliquant à la collectivité mais prend de plus en plus d'importance.

Psychologiquement : besoin qui, satisfait, provoque un sentiment particulier de quiétude. Ce besoin est fondamental, mais les moyens de la satisfaire diffèrent suivant les individus, les situations, les époques et les cultures. Ce sentiment découle de la certitude qu'éprouve l'individu qu'aucune menace ne pèse sur à quoi il tient<sup>2</sup>.

### **5-3. La sécurité au travail**

Lorsqu'une personne se sent en sécurité, elle demeure tranquille et confiante et cette personne a le sentiment d'être à l'abri de tout danger et risque. La sécurité se définit comme une valeur dès qu'un ouvrier est exposé à des dangers où il peut avoir des risques de défaillance dû, soit à une mauvaise connaissance des risques encourus, soit à une négligence, une erreur, ou bien à un facteur externe lié à un phénomène naturel<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> - Claude Louche, Introduction à la psychologie de travail et des organisations, ARMAND COLIN, Paris, 2007, P27.

<sup>2</sup> - GRAWITZ Madeleine, Lexique de sciences sociales, 7ème Edition, DALLOZ, Paris, 2000, P370

<sup>3</sup> - Institut de Prévention des Risques Professionnels (IPRP/ HSE), « Hygiène, Sécurité et Environnement. Manuel d'agent de sécurité ». Bejaia 2012. P 02.

«La sécurité au travail signifie l'absence de tout danger au moment du travail et pendant le trajet du domicile au lieu du travail»<sup>1</sup>.

La sécurité est l'état de ce qui inspire confiance, l'absence de risques d'accident. Elle présente une condition primordiale pour les salariés car elle vise essentiellement la préservation de leur santé et leur sécurité au travail, et cela s'effectue sur la base de l'ensemble des dispositions et des règles nécessaires<sup>2</sup>.

#### **5-4. Accident de travail**

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

L'accident de travail constitue une situation de rupture, un évènement brutal qui remet tout en cause ou, pour le moins changer radicalement la situation de l'employeur et de salarié<sup>3</sup>.

Un accident de travail est un dommage causé à tout travailleur sur son lieu de travail ou durant le trajet nécessaire pour l'exercice du travail. Il peut entraîner une incapacité temporaire ou provisoire, une incapacité permanente, ou même le décès<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> - GANGINLHEM Georges, santé concept vulgaire et question philosophique, Ed Sables, Pin Blan, 1990, P123.

<sup>2</sup> - MOUTON. Jean- Pierre, La sécurité en entreprise, 2<sup>ème</sup>édition, Dunod, paris, 2006, P8.

<sup>3</sup> - MUNOS George, L'accident de travail, les purs, édition Dunod, Paris, 2002, P13

<sup>4</sup> - Source encyclopédie, **Ecarta** ® 2009.

## **5-6. Conditions de travail**

Les conditions de travail est une notion qui recouvre : les conditions physiques (charge physique et mentales naissances et sécurité) et la contrainte technologiques d'organisation<sup>1</sup>.

*M. DEMONT MOLLIN* : considère que les conditions de travail expriment tout ce qui caractérise une situation de travail et favorisent, ou freinent l'activité des travailleurs.

Les conditions physiques : c'est-à-dire les conditions des outils, des machines, de l'environnement immédiat du poste de travail par exemple : bruit, chaleur, éclairage,...etc.

Les conditions sociales : en particulier la rémunération, la qualification, les relations avec la hiérarchie, les conditions de transports...etc.

Les conditions organisationnelles : représentent tout ce qui est lié aux horaires, cadences, procédures prescrite...etc<sup>2</sup>.

## **5-7. Formation**

La formation est une composante essentielle de l'action de prévention sans pour autant se substituer aux mesures techniques et organisationnelles. Former à la sécurité est une obligation légale de l'employeur mais c'est aussi une partie indispensable de la politique de prévention qu'il doit mettre en œuvre. Le financement des actions de formation à la sécurité est a la charge de l'employeur. Le temps consacré à la formation est considéré comme de temps de travail, cela signifie que la formation se déroule pendant l'horaire normal de travail<sup>13</sup>.

---

<sup>1</sup> -- PRETTI Jean-Marie, Dictionnaire des ressources humaines, 2<sup>e</sup> édition, Vuibert, 2001, P26.

<sup>2</sup> - CITEAU Jean Pierre, gestion des ressources humaines, 2<sup>e</sup> édition, Armand Colin, Paris1997, P132.

<sup>3</sup> -Risque Isabelle Corréard et patrick anaya et patrick brun ; sécurité, hygiène et risques professionnels, Dunod, Paris, 2011, P59.

## **6. Méthodes et techniques utilisés**

Dans cette partie on présentera la démarche méthodologique que nous avons suivie durant notre recherche et elle traite la méthode et les techniques de recherche que nous avons utilisée.

- **La pré-enquête**

Dans la réalisation de notre mémoire, l'observation été l'une des premières étapes de la recherche qui nous a permis de mieux connaître le terrain d'investigation et d'application, c'est-à-dire connaître les différentes unités, ateliers et services de l'entreprise *BEJ-E*.

Selon le dictionnaire de gestion, « l'observation est une méthode empruntée à la recherche ethnologique, qui consiste à vivre un inventaire dans le quotidien d'une population qu'on désire étudié, afin de saisir les codes, les coutumes, les mœurs, les pratiques sociales et symboliques pour mieux appréhender les spécificités »<sup>1</sup>.

Durant notre pré-enquête, on a opté pour l'utilisation de l'observation sur notre terrain de recherche avec l'aide de chef service *HSE* au sein de l'entreprise *BEJ-E*, Pour être plus prêt de notre échantillon, on a visité les différentes ateliers et les lieux du travail afin de découvrir et d'en savoir plus sur leurs conditions du travail.

Tout cela nous a permis l'accès aux informations recherchées, ce qui nous a aidés à bien cerné notre objectif de travail et mieux comprendre le fonctionnement de cette entreprise.

---

<sup>1</sup> - DE BOISLANDELLE Henri Mahé, Dictionnaire de gestion, vocabulaire, Concepts et Outils, édition ECONOMICA, Paris, 1998, P292.

À partir de là on a réalisé un entretien qui est important dans la collecte des données et des informations grâce à ses diverses caractéristiques.

Elle se définit selon *Angers* comme « technique directe d'investigation scientifique utilisé auprès d'individu pris isolement. Mais aussi dans certaines cas apurés de groupe qui permet de les interrogés de façon semi directive et de faire un prélèvement qualitatif en vue de mieux connaître en profondeur les informations»<sup>1</sup>.

On a procédé à l'utilisation d'un ensemble d'entretiens durant la phase de notre pré-enquête cette dernière est définit selon *Grawitz* comme : « La pré-enquête consiste à essayé sur un échantillon réduit, les instruments (questionnaire, analyse de document), prévue pour effectuer l'enquête, si on a des doutes sur telle ou telle variable, ou sur le rendement de telle technique, on peut explorer de façon limitée le problème à étudier avant même de préciser définitivement ses objectifs »<sup>2</sup>.

Dans notre pré-enquête nous avons mené un ensemble d'entretiens exploratoire auprès des différents agents de la *BEJ.E*. D'où nous avons sélectionné un échantillon de 5 responsables :

- Deux (03) agents d'exécution.
- Deux (02) chefs service.

Dans le but de collecter le maximum d'informations nécessaires et la délimitation du champ de la recherche et de déterminer la problématique et les hypothèses. Elle nous a permis également de découvrir notre terrain de recherche.

---

<sup>1</sup> - ANGERS Maurice, *Op.Cit*, P 140.

<sup>2</sup> - GRAWITZ Madeline, *méthode des sciences sociales*, 11eme éd, édition Dalloz. Paris 2001, P 550.

### **6-1. Méthode de la recherche**

Afin d'effectuer une recherche, le chercheur doit utiliser une méthode bien déterminée et précise qui soit adéquate par rapport au sujet traité.

La méthode a été définie par *Maurice Angers* comme « un ensemble des procédures des démarches adoptées pour arriver à un résultat »<sup>1</sup>.

Dans notre travail, on a opté pour la méthode quantitative qui est la plus adéquate pour la réalisation de l'étude et qui nous permet de recueillir un nombre élevé d'informations qui nous aide à comprendre et analyser les causes principales qui engendrent les accidents du travail au niveau de l'entreprise.

Selon *Raymond Boudon* la méthode quantitative est : « celle qui permet de recueillir sur un ensemble d'individus des informations comparable d'un élément à un autre »<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> - Maurice Angers, *Op.Cit.*, P 09.

<sup>2</sup> - Raymond Boudon, *les méthodes en sociologie*, 11<sup>eme</sup>, Paris, presse universitaire de France, 1969, P31.

## **6-2. Technique de recherche**

Les techniques de recherche représentent « l'ensemble des procédés et instruments d'investigation, utilisés méthodologiquement afin de recueillir des données nécessaires à la vérification des hypothèses »<sup>1</sup>. Le principe moyen d'investigation ou technique propre aux sciences sociales sont divers, dans notre recherche, nous avons utilisé une technique qui est: *Le questionnaire*.

La détermination de la technique utilisée dépend de la méthode effectuée. Après avoir choisi notre méthode de recherche (quantitative), on a constaté que la technique la plus adéquate est le questionnaire, contenant plusieurs questions ; questions fermés, questions ouvertes et questions à choix multiple tout en respectant les différents niveaux d'instruction. Cette technique nous a permis de collecter le maximum d'informations afin de généraliser les résultats de notre recherche.

Le questionnaire ne doit pas être considéré comme une liste de questions, mais simplement dit, le questionnaire se présente comme un document sur lequel sont notées les réponses d'un sujet déterminé<sup>2</sup>.

Le questionnaire est défini comme suit : « technique directe d'investigation scientifique utilisée auprès d'individus qui permet de les interroger de façon directive et de faire un prélèvement quantitatif, en vue de trouver des relations mathématiques et de faire des comparaisons chiffrées. Le questionnaire est un moyen d'entrer en communication avec des informateurs, en les interrogeant un par un et de façon identique, en

---

<sup>1</sup> - MAURICE. Angers, op. Cité, P60.

<sup>2</sup> - JAVEAU Claude, *l'enquête par questionnaire*, 3<sup>ème</sup> édition, revue, paris, 2002, P29

vue de dégager des réponses obtenues des tendances d'une large population »<sup>1</sup>.

Notre questionnaire a été élaboré sur la base des données recueillies durant la pré-enquête et la documentation qu'on a fait sur le sujet, il contient 27 questions a été de genre auto administré à cause de la contrainte du temps et aussi pour permettre au membre de la population concerné par l'étude de répondre aux différentes questions toute en accomplissement leurs taches professionnelles.

Donc notre questionnaire est répartie en trois parties ;

- La première partie ; les données personnelles tel que ; le sexe, l'âge, niveau d'instruction...etc.
- La seconde partie ; les données sur les conditions de travail à l'intérieure de l'entreprise.
- La dernière partie ; les données de la formation.

## **7. Le choix de l'échantillon**

En parlant de l'échantillon on vise l'ensemble des personnes à interroger, qui sont extrait d'une population plus larges appelée une population mère ou population de référence<sup>2</sup>.

La population par définition désigne un ensemble d'éléments identifiés faisant l'objet d'une étude. Une population mère est une population de laquelle on tire des échantillons<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> - Maurice Angers, Op.cit. P 146.

<sup>2</sup> - OMAR Aktouf, méthodologie des sciences sociales et approches qualitatives des organisations, édition Macintosh, 1987 Montréal, P330.

<sup>3</sup> - HENRI Mahé de Boislandelle, dictionnaire de gestion, vocabulaire, concepts et outil, édition ECONOMICA, Paris 1998, P202.

Notre terrain de recherche est l'entreprise *BEJ-E SPA*, elle comprend 283 salariés, divisé en différents services : service RH, production et maintenance, qui contient différentes catégories socioprofessionnelle, repartis en trois catégories :

Cadres : 21 permanents ;

Agents d'exécution : 95 permanents, 63 CDD, 23 CIP ;

Agents maîtrise : 40 ;

Cadres et maitrises : 41 CTA.

La catégorie qui correspond à notre recherche est celle qui est plus exposé aux accidents de travail, celle des agents de maitrises et agents d'exécutions. Pour mieux comparer la vision de chaque catégorie sur les conditions de travail en mesures de sécurité et de voir son influence sur les accidents de travail, dans le but de généraliser les résultats, on a tiré 20% de l'ensemble de la population mère.

La méthode quantitative que nous avons suivie nous permet de suivre l'échantillon probabiliste stratifié dans le but de tirer 20% des deux catégories socioprofessionnelles.

On a distribué 54 questionnaires dont on a réussie difficilement de les récupérer.

Alors notre échantillon se compose de 54 salariés repartit comme suit : 17 agents de maitrises et 37 agents d'exécutions, qu'on a sélectionné d'une façon aléatoire.

## **8. Le déroulement de l'enquête :**

L'enquête sur le terrain offre la possibilité de vivre directement le phénomène étudié, en vue de confirmer ou d'infirmier les hypothèses posées dans la problématique de recherche, également pour en savoir plus des conditions de travail dans l'entreprise algérienne.

### **La présentation du terrain :**

Dans cette section on va présenter les caractéristiques de la population d'étude, dans notre enquête effectuée, nous avons pris en considération les éléments suivants :

- Le lieu de notre enquête est bien l'entreprise *BEJ-E spa*, laquelle nous avons déjà l'honneur de présenter dans le premier chapitre de la partie pratique.
- On a effectué notre recherche empirique au sein de l'entreprise *BEJ-E* sur une période de 40 jours de 02/04/2017 jusqu'au 15/05/2017, et l'enquête s'est déroulée dans des bonnes conditions, une compréhension et une disponibilité ont été apportées par l'ensemble des responsables et les salariés.
- La population étudiée dans notre recherche n'est pas d'une seule catégorie socioprofessionnelle ou d'un seul sexe, mais elle porte sur l'ensemble des travailleurs de *BEJ-E*.

## **9- Les études antérieures**

La notion de sécurité a connu une évaluation significative qui a contribué aux changements des phénomènes sociaux qui sont auparavant dominés par l'approche mécaniste qui considèrent les travailleurs comme des machines, pour passer à une vision humaniste.

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

### **9-1. La théorie d'Abraham MASLOW**

*A. Maslow* est le premier qui a fait la hiérarchie des besoins car il dit que l'individu veut accéder toujours à d'autres (besoins) catégories de satisfaction dont il cherche l'appartenance à un groupe, il tient à être comme ayant une identité et s'il atteint ses objectifs, c'est la possibilité de se développer, de progresser qui devient sa préoccupation majeure.

Ce modèle d'*A. Maslow* a eu une énorme influence car il permet d'associer à chaque niveau de besoins des stimulants appropriés.

Par exemple : les besoins alimentaires qui peut être l'argent pour les travailleurs permet de satisfaire leurs besoins physiologiques et d'avoir une sécurité.

Dès qu'on le dépasse ou bien le fait que les travailleurs réalisent leurs besoins, il faut d'autres incitants au travail tel que la promotion et la valorisation des travailleurs<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> - DE KEYSER Véronique, analyse des accidents de travail, les éditions entreprises moderne d'édition, Paris, 1982, pp22, 23.

**ABRAHAM Maslow** a classé les besoins humains en cinq catégories distinctes et hiérarchisées selon une structure pyramidales allant des besoins de base qui s'identifie aux besoins les plus descriptifs de l'homme : les premiers besoins sont organique (le besoins de manger, de boire...) puis il concerne la sécurité puis l'estime de soi et enfin la réalisation de soi. Alors **Maslow** à classer le besoin de la sécurité dans le pyramide des besoins dans la deuxième phase. Une fois que les besoins physiologiques ne constituent plus de préoccupations primaires, les besoins de la sécurité émergente, le besoin d'être protégé contre les dangers et les menaces aussi émerge. Donc ils ne peuvent être satisfaits dans l'organisation que par la sécurité de l'emploi, de régime d'assurances et de retraites adéquates.

Selon **M GREGOR** « l'adoption de mesure arbitraire de la part de la direction. L'application de la décision qui comporte la sécurité de l'emploi. La pratique du favoritisme et de discrimination sont atteints des facteurs qui motivent les employés à adopter des comportements destinés leurs besoins de sécurité »<sup>1</sup>.

## **9-2. La théorie de causation d'accident**

Selon **HEINRICH** 1931 ; une blessure accidentelle résulte généralement d'une chaîne d'événement qui se produit dans un ordre fixe, logique et invariable dans le temps.

Les évènements sont liés de sorte que chacun dépend de celui qui le précède et est la cause de celui qui succède leur enchainement et est comparé à celui d'une rangé de dominos mis debout de sorte que la chute du premier entraîne la chute en cascade de toute la rangé.

Les dominos au nombre de cinq sont dans l'ordre :

---

<sup>1</sup> - LAUCHE Claude, psychologie sociale des organisations, édition Dalloz, paris 2002, p70.

- ✓ L'hierarchie et l'environnement social.
- ✓ Les inaptitudes personnelles.
- ✓ Les actions ou conditions dangereuses.
- ✓ L'accident.
- ✓ La blessure<sup>1</sup>.

**9-3. les conditions de travail :**

Les travaux de **F. Herzberg**(1966) ont apporté un nouvel éclairage à la conception des conditions de travail dans son idée principale est : « Les facteurs qui conduisent à la satisfaction et à la motivation ne sont pas de même que celles qui conduisent au mécontentement <sup>2</sup>».

**Herzberg** a démontré que le comportement des salariés donne une situation de travail par le jeu de quelques « facteurs d'ambiance » et de quelques autres « facteurs valorisants »

Les facteurs d'ambiance qui sont comme origine des relations avec le milieu du travail telles que les conditions matérielles de travail, politique et administratives de l'entreprise, rémunération etc.

Deuxièmement, Les facteurs de revalorisation qui sont susceptibles de créer une satisfaction durable, comme l'accomplissement (reconnaissance) c'est-à-dire la réalisation de soi à travers son travail, la responsabilisé et l'intérêt travail lui même.

En effet, d'après **F.Herzberg**, Le travail doit désormais être conçu et organisé pour :

---

<sup>1</sup> - BERNAUD Jean-Luc et LEMOINE Claude, **Traité de psychologie de travail et des organisations**, Dunod, Paris, 2003, P47.

<sup>2</sup> Plan J.M. **théorie de l'organisation**. 2<sup>eme</sup> éd, édition DUNOD, PARIS ,2000p41.

- être efficace par rapport aux objectifs de l'entreprise
- Répondre autant aux aspirations des hommes qui constituent essentiellement à la souffrance et rechercher les conditions de leur développement psychologique<sup>1</sup>.

### **10. Les difficultés rencontrées**

Pendant notre recherche sur le terrain, on a rencontré pas mal de difficultés qu'on peut résumer comme suit :

- La difficulté de trouver une entreprise pour notre projet de recherche ce qui nous a fait un retard pour déposer notre mémoire.
- La difficulté d'effectuer les questionnaires avec la catégorie d'exécution est cela est due à leur niveau instruction et une difficulté dans la compréhension de la langue française.

---

<sup>1</sup> – Op-Cite. P31.

**Chapitre II**

**La sécurité des  
travailleurs**

**et**

**La formation à la  
sécurité**

## Section 1 : la sécurité des travailleurs

### 1. L'histoire de la sécurité

L'histoire de la sécurité se confond avec celle de l'humanité. Les premiers coups reçus par les êtres humains les ont vraisemblablement amenés à réfléchir sur les causes de ces agressions, pour tenter de les éviter par la suite.

L'approche naturelle et pragmatique, traduite dans le langage courant par des expressions telles que c'est le métier qui rentre, ou c'est le prix à payer pour apprendre, demeure une source de progrès pour un individu mais ne peut de la même manière s'appliquer aux entreprises et organisations à dimension collective et professionnelle. Cette approche naturaliste est aussi vraisemblablement culturelle.

Au fil des temps et des rassemblements des hommes, l'instinct de survie individuel et le principe du chacun pour soi a cessé de prévaloir et des règles se sont peu établies en fonction des métiers (paysan, forgeron, tailleur de pierre, etc.) Ces savoir-faire ont connu dès le moyen Age une codification établie dans les corporations. Personne ne peut se demander combien des sont morts pendant les travaux. En effet, le prix de vie humaine et l'organisation du travail « entrepreneurs » La situation ne s'était guère améliorée au *XIX<sup>e</sup>* siècle lorsqu'apparurent les premiers mouvements de défense de la condition ouvrière, qui tentaient d'exiger une plus grande sécurité dans les usines. Dans l'entreprise d'alors, l'ouvrier venait avec ses propres outils et en cas d'accident, il n'avait que peu de recours, voire aucun. Les grands mouvements sociaux permirent alors une avancée en termes de sécurité et d'hygiène, qui devait aboutir à des règlements et une législation dont le code du travail est issu<sup>11</sup>.

Force est de constater que nombre d'entreprises sont encore aujourd'hui, dans leur respect des hommes et des lois, proches de

---

<sup>11</sup> -MOUTON Jean-Pierre &CHABOUD Jack, la sécurité en entreprise, Dunod, paris, 2003, P13, 14.

certaines situations décrites dans les normes. C'est tout simplement le cas d'un patron du bâtiment, qui enfreint sciemment le code du travail et préfère payer des amendes plutôt que d'acheter un échafaudage réglementaire. Il sait que ses employés se tairont toujours de peur d'être congédiés et qu'il risque fort peu d'être condamné<sup>1</sup>. De tels comportements sont encouragés par les faiblesses de l'organisation administrative et juridique du travail. Un autre exemple significatif de ce point de vue est celui des cotisations pour accidents du travail aux caisses d'assurance maladie. On sait que l'intégralité des couts des accidents du travail est supportée par les entreprises<sup>1</sup>.

## **2. La démarche de la sécurité**

Dans les années 1980, la sécurité était peu gérée, voire pas du tout, dans le meilleur des cas, elle était confiée à quelques spécialistes qui déchargeaient l'ensemble des acteurs de l'entreprise de cette responsabilité.

A partir des années 1980, un nombre croissant d'entreprises s'est préoccupé de gérer la sécurité au moyen d'une véritable démarche que ce chapitre va expliciter. Enfin, dans l'industrie française, ce n'est que depuis quelques années que se sont développés des systèmes de management de la sécurité.

Cette nouvelle donne en matière de gestion des risques a été accélérée par les grandes catastrophes industrielles récentes, de l'Exxon Valdez à AZF<sup>2</sup>. Mais pour l'instant, regardons ce que doit être une démarche de sécurité efficace.

---

<sup>1</sup> - MOUTON Jean-Pierre & CHABOUD Jack, Op.cit., P13, 14.

<sup>2</sup> - Ibid, P49.

**2-1. Les principes de la démarche de la sécurité****2-1-1. L'organisation /les règles/les moyen**

Pouvoir de faire les choses, c'est la capacité :

- De mise on œuvre de l'ensemble des moyens nécessaires (transport, article de sport d'hiver, etc.....)
- D'analyse de situation (site, conditions économiques climatique, etc....)
- D'application des règles (pratique du sport, connaissance des règles de cette pratique, etc.)

**2-1-2. L'information et la formation**

C'est ce qui donne le savoir-faire. C'est le moyen par excellence de développement de chacun pour qu'il contribue positivement au programme sécurité. Un programme individuel de formation est défini annuellement pour la formation à la motion, pour combler les points faibles identifiés et pour assurer le développement de chacun suivant son potentiel. Ce programme intègre l'objective sécurité au même titre que les objectives productivités et qualité de l'usine.

**2-1-3. La pratique**

Tout le monde ou presque essaie faire-ce qu'il à faire. Mais, trop souvent, la manière n'y est pas et le résultat est obtenu en prenant des raccourcis et quelque fois-trop souvent-on échoue. Le vouloir c'est vouloir faire comme il faut ; comme on la dit faire bien...et pas plus.

**2-1-4. Le contrôle/la mesure/l'analyse**

C'est une condition beaucoup moins évidente. On l'oublie souvent, mais elle ne vous oublie jamais. Elle vous pousse à continuer à abandonner : c'est ce qui génère la motivation. Si l'on a négligé une des 22 rubriques précédentes, on va très vite mesurer l'écart entre ce que l'on souhaitait faire et ce que l'on a fait. Si l'écart est grand, il témoigne d'un échec et il provoque une motivation, c'est-à-dire une bonne raison pour ne plus faire.

**3. Les outils et les applications de la sécurité au travail**

C'est le cycle de gestion de toute activité, y compris de la sécurité. L'organisation évoquée peut fonctionner dans n'importe quelle entreprise, même une PME, où les structures seront plus légères et les acteurs principaux moins nombreux. Dans tous les cas, le temps consacré à ces actions sera toujours inférieur à celui gaspillé du fait des accidents. Pour passer aux choses concrètes, il faut disposer d'outils et savoir les utiliser.

Certains sont classiques et connus et de nombreux organismes savent former entre autres à la technique de l'arbre des causes, aux problèmes de la manutention (geste et posture). Mais nous voulons examiner maintenant les outils spécifiques à la démarche introduite : la visite de sécurité, les entretiens de sécurité, l'analyse de risque.

### **3-1. La visite de sécurité**

La visite de sécurité, outil majeur dans le dispositif, vise à éliminer des actes dangereux(AD) et les conditions dangereuses(CD). En réalité, c'est un outil du changement de culture dans la mesure où elle s'attaque aux pratiques.

C'est un outil pour la hiérarchie qui constatant un écart (AD ou CD) va devoir le faire constater à celui qui l'a commis, ce qui n'est pas facile ! Puis rechercher avec l'intéressé les causes de cet écart et enfin les solutions possibles, faciles et à portée de main.

En voici le principe :

- 95% au moins des accidents trouvent une de leurs causes dans le comportement humain,
- la multiplication des AD et CD génère des dysfonctionnements graves,
- ces AD et CD constituent des écarts par rapport à un standard, à une référence : loi, règle, procédure ou encore ce que l'on appelle les bonnes pratiques ou les règles de l'art.

Il faut donc impérativement diminuer de façon durable le nombre d'AD et CD. La visite de sécurité, l'outil par excellence de la hiérarchie, peut permettre de réduire ce nombre. C'est l'occasion pour la hiérarchie d'aller sur le terrain, pour mesurer l'écart qu'il ya entre ce qu'on attend et la réalité. Puis, une fois les écarts repérés, d'établir un dialogue avec les collaborateurs concernés pour rechercher les causes de ces écarts et comment les supprimer.

Cette visite de sécurité correspond bien aux critères qui sont :

- engagement de la hiérarchie (aller sur le terrain).
- communication (écouter, expliquer, transmettre des standards).
- contrôle (mesure des écarts).

-réaction aux écarts pour les réduire et les supprimer de façon durable.<sup>1</sup>

La visite de sécurité obéit à une procédure bien précise. Il n'est pas question ici de donner un cours sur la pratique de la visite de sécurité.

Aller observer, cela nécessite de la concentration et de la préparation. Il va donc falloir cibler ce qu'on veut observer : choisir l'opération, savoir ce qui se fait et dans la mesure du possible, comprendre ce qui se fait.

Autre point très important : aller observer les opérateurs n'est pas confortable pour eux mais y aller sans les avertir, c'est franchement de l'espionnage ou ce qu'on appelle du flicage.

Donc l'observation va concerner six domaines bien précis que nous évoquons ci-dessous :

### **3-1-1. Les équipements de protection individuelle ou EPI**

Quels EPI doivent être portés, pour se protéger de quels risques ? sont-ils effectivement portés ? Y a-t-il dans leur utilisation des écarts, des exceptions par rapport à la règle ? Y a-t-il une règle précise, connue et applicable ?

On se rappellera que l'EPI protège une partie d'un individu : beaucoup moins efficace qu'une protection collective qui protège tous ceux qui sont exposés. Un filet antichute protège tout le monde par opposition au harnais. On se rappellera aussi que le port des EPI est contraignant et vécu comme telle : lourd, chaud, peu pratique, empêchant une manipulation aisée... autant de raisons de ne pas les porter mais aussi pour la hiérarchie autant de raisons de rechercher une autre protection.

---

<sup>1</sup> -MOUTON Jean-Pierre et CHABOUD Jack, op.cit, pp 89....92.

**3-1-2. La position des travailleurs**

Les tâches à accomplir entraînent parfois les opérateurs à prendre des positions pour le moins acrobatiques. Si les EPI ne sont pas portés pour faire bien son travail, l'opérateur est amené à prendre un risque insensé : on se demandera quels sont les risques encourus (blessure, chute) et comment les maîtriser.

**3-1-3. Actions et réactions des travailleurs**

Même averti, répétons le, la visite de sécurité n'est pas une action d'espionnage-un individu n'aime pas se sentir observer surtout par sa hiérarchie. Il arrive donc parfois qu'à l'approche des observateurs, l'opérateur en vienne à modifier sa position, son équipement et même à quitter son poste. Il faut alors lui permettre de s'exprimer sur les raisons de sa conduite, loin de beaucoup d'indications sur les pratiques habituelles. Ces gestes de réaction sont très rapides, fugitifs, fugaces et il faut un observateur attentif et exercé pour les détecter.

**3-1-4 Les outils et les équipements**

Les mauvais outils ou équipement sont souvent la source de mauvais travail et la cause des accidents. Leur examen est souvent très riche d'enseignement sur la culture d'une entreprise mais aussi sur celle d'une équipe ou d'un individu. Il n'est pas question de démontrer chaque outil pour un examen technique que la plus part d'entre nous ne saurions pas faire. Un simple examen visuel permettra de détecter l'outil en mauvais état, l'emploi du mauvais outil ou encore le mauvais emploi d'outil. Nous avons eu l'occasion de voir des clés dynamométriques sophistiquées utilisées comme marteau !

**3-1-5 Les procédures**

C'est le point le plus fondamental. L'observation amène à se poser des questions sur les bonnes pratiques qui sont d'abord le respect des règles. Il ya souvent de bonnes raisons à cela et c'est en les prenant en compte que l'on rend crédible auprès des opérateurs la préoccupation sécurité de leur hiérarchie.

**3-1-6 L'ordre de la propreté**

C'est l'observation la plus facile, souvent en chantier en désordre et le signe évident que quelque chose ne va pas. On n'oubliera pas que les standards de rangement et de propreté doivent être clairs, car en leur absence chacun définit son standard. On n'oubliera pas aussi d'observer et de retenir quelques points positifs qui permettront de faire aussi valoir que « tous n'est pas mauvais. »

La phase suivante consiste à demander aux opérateurs d'arrêter leur travail lorsque c'est possible pour entamer avec eux un dialogue qui est la phase fondamentale de la visite, celle qui va montrer l'importance que la hiérarchie attache à la sécurité. Après les remerciements d'usage, après avoir fait état des points positifs observés, on va être amené à évoquer factuellement les écarts constatés.

La visite de sécurité est un véritable outil de management, qui permet non seulement d'exercer un contrôle, de détecter et de réduire les écarts mais aussi de communiquer et de motiver.

C'est une action extrêmement importante, qu'il convient de pratiquer et de bien maîtriser. La durée maximale d'une visite ne doit pas excéder une heure : 10 minutes pour se préparer, 40 minutes pour observer et dialoguer et 10 minutes pour un compte-rendu concis. Tout ce qui vient d'être évoquer, relève du domaine de l'action, est quantifiable, mesurable et vérifiable. Ainsi, ces actions entraînent une diminution

durable d'AC/CD, une modification de la culture de l'entreprise et donc des comportements<sup>1</sup>.

### **3-2. Les entretiens de sécurité**

On vient de le voir, si l'intervention d'une hiérarchie motivée et formée aux visites de sécurité est un gage d'efficacité, il ne faut pas pour autant en faire la panacée au détriment d'autres actions également intéressantes.

La visite de sécurité, comme nous l'avons dit, est utilisée par la hiérarchie. Or, la hiérarchie de proximité, par exemple chef d'équipe, chef de quart, est souvent issue du rang et il lui est parfois difficile d'aller observer d'anciens collègues qui seront un malin plaisir de rappeler au visiteur que l'acte dangereux qu'il dénonce aujourd'hui faisait partie de sa pratique un an auparavant. Par ailleurs, il est également important de communiquer en groupe au niveau des opérateurs.

Les entretiens de sécurité sont donc une réponse adéquate. Le terme d'entretien est moins usé que celui de réunion désignant dans certaines entreprises un mal bien connu sous le nom de réunionnite et trop souvent synonyme de perte de temps. Nous avons aussi trouvé le terme de mini-réunion de sécurité. Animée par le chef d'équipe ou le chef quart, ayant suivi une formation spécifique, cette mini-réunion regroupe autour de lui ses collaborateurs pour débattre d'un thème précis sur la sécurité pendant une demi-heure au maximum.

L'objectif est de faire s'exprimer le personnel sur un sujet choisi préalablement et de lui faire présenter des idées, des propositions, qui seront prise en compte chaque fois que possible. La responsabilité de ces

---

<sup>1</sup> -MOUTON Jean-Pierre et CHABOUD Jack, op.cit, pp 92 ...97.

entretiens dépend de la direction, trop souvent prise dans les exigences de l'encadrement, qui sait mal communiquer avec ses ouvriers. C'est enfin le moyen de parler en groupe de sécurité. L'animateur, chef d'équipe ou de quart, choisit donc un sujet qu'il communique à l'avance : l'ordre du jour de la réunion.

En général, ces réunions sont de deux types, information ou recherche de solutions sectorielles. Ainsi on tient compte des avis du groupe, et chacun peut s'exprimer. Le coordonnateur peut et doit apporter son concours sous forme de suggestions des thèmes à aborder ou de documents, information, supports, etc. Chaque entretien de sécurité doit faire l'objet d'un compte-rendu, dont une copie est envoyée au coordonnateur.

Les entretiens de sécurité sont un outil de communication assez facile à mettre en œuvre, efficace, qui favorise l'esprit d'équipe, et valorise la hiérarchie de proximité. A condition de la former à cette pratique de l'animation de réunion<sup>1</sup>.

### **3-3. L'analyse de risque**

Sans doute aurions-nous dû le mettre en premier car c'est véritablement le plus important. Mais à l'expérience, on voit qu'il n'est pas le plus facile à mettre en œuvre. Cette hiérarchie dans l'importance est d'ailleurs évidente. Avant toute action, il est impératif de la décrire, d'en définir le déroulement et les risques. Or, le bon sens ne suffit pas. Même pour les opérations les plus élémentaires, on trouve des écarts de pratique confondants : chacun agit selon ses possibilités, ses aptitudes, ses talents, ses envies, sa culture et sa personnalité. Il faudrait aussi admettre que la règle est un bien commun qu'aucun individu n'a le droit de changer même s'il lui paraît évident que c'est mieux. A ce sujet

---

<sup>1</sup> MOUTON Jean-Pierre et CHABOUD Jack, op.cit, pp 100,101.

l'exemple de l'accident de l'usine AZF de Toulouse attire notre attention. Il n'est pas question de minimiser le drame qu'il représente mais l'importance donnée par le public à cet événement et sans commune mesure avec, par exemple, le drame de la conduite automobile (l'équivalent d'AZF tous les 2 jours), le drame de l'exposition à l'amiante (1 800 morts par an pendant les dix années à venir). Dans tous ces exemples, l'analyse de risque n'a pas été menée ou communiquée et l'on réagit en fonction d'éléments irrationnels. Répétons que nous ne remettons pas en cause le bien fondé des législations, mais il faut connaître que la « rigueur législative » ne s'applique pas de façon uniforme à ces cas relevant pourtant de la sécurité publique.

Pour en revenir encore à l'analyse de risque, nous proposons d'admettre que le risque est représenté par l'exposition au danger et par la gravité potentielle du dommage redouté.

Il est finalement fonction de plusieurs facteurs :

- ✓ La probabilité d'occurrence de l'événement redouté (je peux tomber une fois sur dix ou jamais).
- ✓ La fréquence de la réalisation de l'opération (si je ne fais jamais de vélo, mon risque de chute en vélo est nul).
- ✓ L'identification du danger (si je suis bien conscient de la présence du lion dans sa cage, je ne vais passer à proximité sans précaution. Peu de personnes se font heurter par le train sur le quai de la gare car le train y est attendu).
- ✓ La fiabilité des systèmes (si je traverse une tranchée sur une planche mouillée, si la machine s'emballe).
- ✓ La gravité potentielle de l'incident redouté : par exemple, le travail en hauteur engendre un risque de chute différent selon que je vais tomber d'un mètre dans l'eau ou de dix mètres sur le béton.

Ces facteurs dépendent eux-mêmes de plusieurs éléments dont il faut tenir compte :

- ✓ L'environnement, (le brouillard va évidemment augmenter mon risque de conduite automobile).
- ✓ La machine, l'outil que j'utilise, (par exemple une voiture avec des freins défectueux).
- ✓ Le produit et l'énergie que j'utilise, (manipuler de l'acide, ce n'est pas la même chose que de l'eau distillée de même que l'énergie thermique contenue dans la vapeur est un danger évident dont je dois me méfier).
- ✓ L'individu, l'opérateur, enfin, va influencer considérablement le niveau de risque, on retrouve là les notions de pouvoir faire bien (j'ai la procédure), de savoir (je connais la procédure), de vouloir (j'applique la procédure).

Nous proposons de considérer l'analyse de risque sous trois aspects :

### **3-3-1. Le niveau des installations**

A ce niveau, on trouve les risques apportés par les usines, les ateliers, les machines, les produits, les processus, les opérations qui s'y déroulent.

### **3-3-2. Le niveau de l'opération**

L'opération est un ensemble de tâches réalisées par une ou plusieurs personnes.

L'analyse de risque des opérations permet d'aboutir à plusieurs dispositions, toutes fondamentales :

- ✓ Les fiches de poste, décrivent les risques associées à un poste et les mesures à prendre pour maîtriser ces risques. Par maîtriser il faut comprendre, les maintenir en permanence à un niveau acceptable compte tenu des connaissances du moment.

- ✓ Les fiches mini-requis : décrivent pour les opérations pas nécessairement rattachées à un poste, les mêmes éléments que ci-dessus : ce ne sont ni plus ni moins que des consignes de sécurité minimale et les interdits absolus que tout opérateur se doit de respecter.
- ✓ Les plans de prévention et permis de travail : qui impliquent l'analyse des risques liés aux interventions d'entreprises extérieures, lorsqu'elles viennent faire des prestations chez une entreprise utilisatrice (le décret du 20 février 1992).

### **3-3-3. L'analyse de risque attaché à une tâche donnée, (ART) « ici et maintenant » :**

Le principe de l'analyse de risque des tâches, ART est simple mais rarement mis-en œuvre de façon systémique. Il consiste à ce qu'un opérateur ou le chef d'équipe, qui doit réaliser une opération, décompose cette opération en tâches plus élémentaires dont il va faire l'analyse et définir les dispositions à prendre en assurant la bonne exécution, non seulement en termes de résultats mais aussi en termes de « manière de faire » et bonne pratique<sup>1</sup>.

On comprend que cette pratique est réservée aux entreprises qui ont su porter assez loin leurs conceptions et pratiques sécurité. On le voit, l'analyse de risque est à la base de toute opération ou de tout ensemble d'opération réussie. C'est un exercice de prévention que la hiérarchie ne sait pas toujours bien pratiquer. Nous n'allons pas développer ici chacun des points ci-dessus, qui d'ailleurs relèvent de la loi ou des obligations légales. Nous voudrions simplement mettre un éclairage particulier sur l'évaluation du risque qui est un exercice important dans un système de management et qui revient sur le devant de la scène à cause de ce décret

---

<sup>1</sup> MOUTON Jean-Pierre et CHABOUD Jack, op.cit, pp 105,106.

de 5 novembre 2001, qui fait obligation de transcrire sur un document unique les résultats de l'évaluation des risques.

Il s'agit bien de toutes les installations, opérations, interventions, de façon exhaustive. Ce travail doit être entrepris de façon systémique, méthodique et pour ce faire, la façon de procéder pourrait être la suivante:

D'abord constituer un groupe de base dans le quel on trouvera le coordonnateur sécurité ou un « expert » en analyse de risque plus un responsable de production on ajoutera de plus à ce groupe le propriétaire, c'est-à-dire le responsable du secteur ou de l'activité concerné

(Chef d'atelier, responsable maintenance) et enfin un opérateur connaissant bien l'activité où l'opération concernée.

Il faudra donc découper le site concerné en zones et en activités. L'unité de lieu n'est pas une obligation. Une fois le découpage fait et le groupe constitué, on fera un inventaire de toutes les installations et machines. Puis un historique des incendies et accidents enregistrés, un inventaire des caractéristiques, des procédures en vigueur, des obligations particulières. Ensuite, le groupe s'attachera à établir la liste des dangers existants dans la zone définie.

Tout se travail peut se faire en salle, sous la responsabilité du leader désigné (coordonnateur sécurité). Il existe des listes de dangers et il est assez simple de les passer en revue pour décider de leur présence ou non sur la zone concernée. la présence des opérationnels est indispensable. Le ou les opérateurs participants devront être choisis parmi les meilleurs professionnels car leur savoir est précieux.

Alors arrive le moment d'aller sur le terrain pour examiner la réalité. Le but est de confirmer le travail fait en salle et de s'assurer que l'on a rien oublié. Il convient ensuite, en face de chaque danger identifié, d'évaluer le risque encouru. Puis, on définit les facteurs qui vont

augmenter la probabilité ou la gravité de danger redouté. Ces facteurs identifiés, on peut classer le risque dans une matrice des risques qui permettra l'évaluation. Pour tous les risques classés importants dans la matrice, on définira les mesures existantes, c'est le cas d'une majorité de situations qui permettront de ramener le risque dans une case acceptable.<sup>1</sup>

### **3-4. Le tableau de bord**

Il est évidemment indispensable de disposer d'un tableau de bord pour pouvoir piloter la démarche sécurité. Ce tableau de bord dont le coordonnateur a la responsabilité doit contenir les éléments nécessaires et rien qu'eux. Il doit être d'autant plus synthétique qu'il est destiné à un niveau élevé dans la hiérarchie.

Le tableau de bord doit représenter à la fois les résultats à l'instant et le degré de réalisation du plan d'action. C'est avant tout un outil d'analyse et de prévision à l'usage de la direction. Il doit donc être le reflet le plus exact possible de la situation au moment précis où on la considère.

Le tableau de bord contient un nombre d'indicateurs sans doute tous très intéressants, mais nous n'allons définir que quelques-uns d'entre eux qui nous paraissent suffisants.

Le lecteur pourra se reporter à la publication des CRAM ou de l'INRS pour avoir un accès facile à tous les éléments :

- ✓ Le nombre d'accident avec arrêt, sans arrêt, sérieux ou potentiellement sérieux par rapport à l'évolution sur 12 mois glissants.
- ✓ Le taux de fréquences des accidents avec arrêt ou déclarés.
- ✓ Le nombre de jours d'arrêt dus à des accidents sur une année.

---

<sup>1</sup> MOUTON Jean-Pierre et CHABOUD Jack, op.cit, pp 106...108.

- ✓ Le taux de gravité qui est le nombre de jours d'arrêt pour 1 000 heures travaillées.
- ✓ Le nombre de passages à l'infirmierie sur 12 mois glissants.
- ✓ Le nombre d'accidents d'entreprises intervenantes sur 12 mois glissants.

Il nous semble qu'il y a là largement de quoi analyser, compter, mesurer, sans aller chercher d'autres indices de fréquence ou de gravité.

Il faut noter que d'autres pays comptent différemment. Par exemple, en Amérique du nord, le frequency rate est le nombre d'accident pour 200 000 heures travaillées.

Le tableau de bord ne s'arrête pas à un constat de résultats. Il doit aussi donner une indication sur l'activité, c'est-à-dire mesurer le degré de réalisation des plans d'action. Nous avons évoqué déjà les outils à mettre

En œuvre et la nécessité, pour chaque secteur de l'entreprise d'avoir le sien, cohérent avec la politique et les objectifs globaux<sup>1</sup>.

Il convient de mesurer cela, tant en termes de quantité que de qualité. Une analyse d'accident mal faite n'est que du temps perdu...pour une action apparente et inutile.

Dans le tableau de bord, on pourra mesurer les actions suivantes :

- ✓ Le nombre de visites de sécurité effectuées versus le planning (chaque secteur, selon son importance suivra le déroulement de son plan d'action).
- ✓ Le nombre d'entretiens de sécurité réalisés.
- ✓ L'évolution de la qualité des visites de sécurité (nombre d'observations relevant de procédures, règles, comportements, matériels, ordre et propreté).
- ✓ Le contenu du plan de formation et son déroulement (a-t-on établi une définition sécurité pour tous les postes ? Est-elle appliquée ?).

---

<sup>1</sup> -MOUTON Jean-Pierre, op.cit, pp 108...111.

- ✓ Le nombre d'analyses d'accidents effectuées (même pour des dysfonctionnements n'ayant pas entraîné d'arrêt de travail et les incidents d'opération) et l'application des mesures correctrices décidées.
- ✓ Le coût de la sécurité en termes de matériel (achat), de casse accidentelle due à des dysfonctionnements, de temps passé (réunions, entretiens, visites), de formation, d'assurance. Chaque entreprise peut rajouter ses propres critères. Tableau de bord doit être un reflet fidèle de la mise en place et du fonctionnement de la démarche. Il doit permettre les corrections à temps, c'est-à-dire qu'il doit être prédictif et ne pas se contenter de constater la dérive ou le succès après, c'est-à-dire trop tard<sup>1</sup>.

### **3-5. La pratique**

Les outils ne servent à rien s'ils ne sont pas utilisés, c'est une évidence. Tout sera rendu inefficace si l'organisation ne fonctionne pas. Le rôle de chacun à son niveau consiste à utiliser les outils et à faire fonctionner l'organisation. Pour ce qui est des outils, il y a ceux des spécialistes et ceux de la pratique courante que nous venons de présenter.

La mise en œuvre de chacun de ces instruments implique rigueur, volonté, exemplarité.

C'est ainsi que :

- ✓ Les visites de sécurité sont conduites par la hiérarchie, jusqu'au plus haut niveau.
- ✓ Tous les responsables doivent avoir un programme établi à l'avance et le communiquer avec ses résultats au coordonnateur sécurité.

---

<sup>1</sup> -MOUTON Jean-Pierre, op.cit, pp111...112.

- ✓ Les entretiens de sécurité sont requis à partir de la maîtrise. Ils font l'objet de plannings : leurs comptes rendus peuvent être visés par la hiérarchie mais ils doivent être envoyés au coordonnateur.
- ✓ Les analyses d'incident sont réalisées pour chaque cas reporté à l'initiative de la hiérarchie locale.
- ✓ L'analyse de risque est régulièrement utilisée : au cours des visites, lors de l'établissement des plans de prévention, des permis ou des autorisations de travail, avant les tâches opérationnelles par les chefs d'équipe. Les comités fonctionnent sous la houlette du directeur et du coordonnateur sécurité.
- ✓ Le tableau de bord est tenu à jour à partir des documents énoncés ci-avant et des constats du coordonnateur.
- ✓ On réagit à tout écart : on ne ferme plus les yeux, même si on n'a pas de solution.

Le problème est posé au niveau où on peut et doit le régler.

- ✓ L'application stricte des règles est une norme considérée par chacun comme fondamentale.
- ✓ On voit que par une pratique simple mais volontariste de l'ensemble de la méthode, c'est tout le personnel qui est amené à participer régulièrement à des actions de sécurité.

C'est là le gage de l'instauration d'une véritable culture sécurité dans l'entreprise. Par ailleurs, sans en minimiser l'importance, le temps dévolu à ces opérations est tout à fait acceptable et le nombre d'accident ainsi évités de le justifie pleinement sans compter l'élimination du temps qu'il aurait fallu consacrer à compenser les conséquences de l'accident<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> -MOUTON Jean-Pierre et CHABOUD Jack, op.cit pp 112...114.

**4. Importance d'un programme de sécurité**

- Un bon programme de sécurité dans le monde de travail des industriels peut réduire le nombre d'accidents, des blessures et des maladies.
- Un bon programme témoigne des travailleurs de l'entreprise pour la gestion et la protection de la sécurité.
- Un bon programme suscite la motivation interne et externe pour l'amélioration permanente.
- Un bon programme permet de définir les rôles et responsabilités à l'égard des éléments du programme de la sécurité de l'entreprise<sup>1</sup>.

**5. Règles Générales en matière d'hygiène et sécurité**

Les locaux affectés au travail ainsi que leurs contenus doivent être tenus dans un état constant et permanent de propreté et présenter les conditions d'hygiène et de sécurité nécessaires à la santé des travailleurs :

**5-1. Application des horaires de travail**

Compatibles avec les facultés psychophysiques de l'être humain en pratiquant des pauses intégrées adaptées au système : organisation du temps imparti au travail.

---

<sup>1</sup> - [Http://www.edu.gvo-mb-ca/m12/frpub/pud/sécurité](http://www.edu.gvo-mb-ca/m12/frpub/pud/sécurité), consulté le 05 /04/2017 à 19h54.

**5-2. Préservation de l'ambiance de travail**

Qui doit répondre aux conditions de confort, d'hygiène et de sécurité :

- ✓ Assurer l'aération, la ventilation, l'éclairage, le chauffage, l'évacuation des eaux usées et des déchets ...
- ✓ Garantir la protection contre les poussières nocives, les fumées et les vapeurs dangereuses, les gaz toxiques...
- ✓ Garantir la protection contre le bruit, les vibrations, les rayonnements ionisants et non ionisants, la lumière des écrans électroniques...

Eviter les encombrements et surcharge des locaux en libérant les allées de circulation Les locaux affectés au travail ainsi que leurs contenus doivent être tenus dans un état constant.

- ✓ des travailleurs et des engins en mouvement.
- ✓ Protéger les travailleurs lors de leurs déplacements.
- ✓ Prévenir les incendies : éviter leurs survenances (moyens) ou les combattre rapidement lorsqu'ils surviennent Abriter le travailleur des zones dangereuses par éloignement ou par séparation grâce à des dispositifs normalisés : source radioactive.
- ✓ L'existence obligatoire d'issues de secours (évacuation rapide).
- ✓ L'employeur doit mettre à la disposition du travailleur la tenue de travail en fonction de la nature d'activité et des risques professionnels :
  - Bleu de travail, blouse, tenue de bloc, combinaison.
  - Casque.
  - Chaussure de sécurité.
  - Gants.
  - Lunettes.

- L'employeur doit respecter toutes les normes réglementaires d'efficacité des produits, dispositifs ou appareils de protection.
- Masque cagoule.
- Coquilles anti bruit.
- Les attaches, les ceintures...
- L'employeur doit opter pour la santé et la sécurité de ses travailleurs a des installations, des machines, des engins, des matériels, des outils appropriés aux travaux à effectuer qui sont vérifiés et entretenus périodiquement<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> -<http://www.inprp-dz.com/regles-generales>, consulté le 07/04/2017 à 22h03.

**Section II : Formation**

Chaque salarié doit bénéficier d'une formation pratique et appropriée, tant collective qu'individuelle, en matière de santé et sécurité au travail. La formation collective concerne les mesures à prendre pour assurer leur sécurité et celle des autres salariés travaillant dans l'entreprise et prévenir les maladies professionnelles et les accidents. A cette formation doit s'ajouter une formation individuelle plus spécifique en fonction des risques encourus par chaque salarié à son poste de travail<sup>1</sup>.

**1. Définition de la formation**

« La formation est considéré comme un investissement de type immatérielle c'est a dire un investissement de formation est une dépense (de temps, de travail, salaire, de cout d'inscription,...) immédiate dont l'entreprise et le salaire espère un bénéfice futur (en terme de maitrise, de métier, de carrière de performance, de développement d'évitement de risque....) »<sup>2</sup>.

La formation n'est pas une activité isolé mais un élément d'un processus d'ensemble de gestion et de développement des ressources humaines ,donc ,c'est un moyen de développement car, il est primordiale pour améliorer la quantité et la qualité de travail ,augmenter le morale et la motivation des employés ,elle permet également aux employés d'accéder à des postes plus important ,les rends plus aptes à utilisés pleinement leurs compétences à développer les capacités d'adaptation nécessaire aux fréquents changements.

---

<sup>1</sup> - Rapport Projet RDA / CP, formation et information à la sécurité, Marseille, 2014/ 2015, P3.

<sup>2</sup> -ARDOUIN Thierry, ingénierie de formation pour l'entreprise, édition du nord, Paris 2003, P141.

## **2. Qui est concerné à la formation**

### **a. La formation collective**

Elle est destinée à tous les salariés de l'entreprise n'ayant encore jamais été formés (y compris les salariés travaillant de nuit ou postés, les salariés nomades, le personnel d'entretien, etc.) ou dont la formation est ancienne ou insuffisante, ainsi qu'à ceux qui viennent d'être embauchés, les temporaires (CDD, intérimaires, apprentis, stagiaires...) et les salariés d'entreprises extérieures intervenant sur site. A la demande du médecin du travail, les salariés reprenant leur activité après un arrêt de travail d'au moins vingt et un jours peuvent suivre une formation. C'est également le cas lors de modifications des conditions habituelles de circulation sur les lieux de travail ou de modifications des conditions d'exploitation.

### **b. La formation à la sécurité renforcée**

Les salariés sous contrat de travail à durée déterminée et les salariés temporaires sont souvent les plus exposés au risque d'accident du travail. Par conséquent sont établies des dispositions particulières de prévention, principalement une formation à la sécurité renforcée, conformément aux arts D. 4154-1 et L. 4154-2 du Code du Travail dès lors qu'ils sont affectés à des travaux à risques particuliers. L'employeur doit établir la liste des postes présentant « des risques particuliers pour la santé et la sécurité », après avis du médecin du travail et du CHSCT. Les travaux figurant sur la liste des travaux interdits n'ont pas à figurer sur cette liste. Selon la circulaire DRT n°18/90 du 30 octobre 1990, la formation renforcée à la sécurité se définit comme :

- d'une part la nécessité absolue d'une réelle formation dont le programme et les modalités, notamment la durée, sont soumis pour avis

au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et au médecin du travail,

- d'autre part, comme contenant des informations complètes sur les risques du poste de travail mais aussi éventuellement de l'environnement de travail pour la santé et la sécurité du salarié<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup>- [http://www.sante-securite-paca.org/risques\\_prevention/organisation\\_du\\_travail/information\\_formation\\_securite.php#](http://www.sante-securite-paca.org/risques_prevention/organisation_du_travail/information_formation_securite.php#), consulté le 23/06/2017 à 15H10.

**Chapitre III**  
**Conditions de travail**  
**Et**  
**Accidents au travail**

## **Chapitre III. Les conditions de travail**

### **1. Historique des conditions de travail**

L'action sur la sécurité et les conditions de travail est considéré comme un ancien souci pour la gestion des ressources humaines. Les salariés ont conçu que l'organisation industrielle représente un lieu dangereux, c'est pour cela qu'ils réclamaient leurs droit et poussent l'Etat pour intervenir afin de prendre des mesures nécessaires, comme on voit en France l'apparition de la première loi en ce qui concerne les accidents du travail en 1898 *Henri Fayol* avait donné une place à la fonction sécurité dans sa définition des six grandes fonctions de l'organisation de l'entreprise. Mais le véritable essor de l'action sur les conditions du travail dans les entreprises et commence à la fin des années 60 avec les travaux d'*Elton Mayo* qui montrais que l'efficacité du travail des salariés repose avant tous sur des considérations psychologiques et salariales, les recherches en ergonomie ont démontré l'importance de l'adaptation de poste de travail aux besoins psychologique de l'employé. *Elton Mayo* constate que la quantité et la qualité du travail réalisé dépendent de la capacité physique ou de l'environnement du poste de travail que la cohésion de groupe, de sa motivation, et style de commandement mis en œuvre. Les conclusions de *Mayo* consistaient à liée le rendement du travail à l'amélioration des conditions du travail surtout les relations sociales et les considérations psychologique. Les grandes grèves et les mouvements de révoltes des ouvriers spécialisé, la difficulté des travailleurs pour l'accomplissement des taches réputées pénible, l'insatisfaction des jeunes pour le travail manuel, la dégradation de certains indicateurs de performance, les mouvements démocratie industrielle dans les pays de l'Europe....etc., accentuent la nécessité déjà maintes fois souligné par les travaux visant les méfait du travail taylorisme et le comportement au travail de promouvoir des situations de travail totalement renouvelées. Le début des années 70 sera manqué par un vaste mouvement en faveur de l'amélioration des conditions de

travail.les assises nationales en 1972, puis en 1977(création), la loi sur l'amélioration des conditions de travail en 1973.La création de l'agence nationale pour l'amélioration de travail en 1974 va ponctuer en France une étape décisive dans la redéfinition du travail et ses conditions dans l'entreprise. A ce titre l'évolution des conditions de travail est tout à fait significative des changements historiques concernant la prise en compte du facteur humain dans les organisations.

Aujourd'hui les actions d'amélioration des conditions de travail se sont plus considérées comme fin en elle-même. Elles sont d'avantages envisagés comme mesure d'accompagnement à la restructuration d'activité ou à l'introduction de nouvelles technologies. A travers cette évolution plus récents, on perçoit mieux aujourd'hui la dichotomie sous jacente à tout action sur les conditions de travail<sup>1</sup>.

## **2. Approche théorique des conditions de travail**

Des théoriciens ont marqué de 1930-1970, les travaux visant l'amélioration des conditions de travail : *E. Mayo, A. Maslow, F. Herzberg*. Ils appartiennent tous est l'un des premiers précurseurs du courant des relations humaines<sup>2</sup>.

### **2-1. Elto Mayo**

En 1927.*Mayo* allait, par ses expériences, démontrer l'influence des facteurs psychologique sur la performance des travailleurs.

Alors que c'était l'influence de l'éclairage de l'atelier sur la production accomplie par un petit groupe de travailleuse qui était étudié, les expériences montra que le simple fait de s'intéresser à ces travailleuses, de leur parler,

---

<sup>1</sup> -CITEAU Jean-Pierre, gestion des ressources humaines, 4<sup>eme</sup>éd, Dollaz, Paris, 2002, P 168.

<sup>2</sup> · CITEAU jean pierre, Ibid., P 168.

de les traiter avec égard, permettait d'améliorer les performances. On découvrait ainsi une équation qui allait devenir célèbre : que la satisfaction des besoins psychologiques des travailleurs permettait d'améliorer la rentabilité du système de production. D'après ses expériences, *MAYO* a déduit qu'il y'avait deux catégorie de changements : Ceux introduits délibérément qui concernent le travail et son organisation. Ceux progressifs spontanés dans les interactions sociales à l'intérieur de groupe au groupe<sup>1</sup>.

## **2-2. Frédéric Herzberg**

Les travaux de *F. Herzberg* ont conduit à une découverte importante en matière de psychologie de travail, en montrant que les circonstances qui conduisent à l'insatisfaction, est ce n'est pas parce qu'on supprime celles qui conduisent à l'insatisfaction que l'individu sera satisfait.

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

- **Les facteurs d'hygiène**

C'est la base de la bonne santé des relations humaines dans l'entreprise, ce sont les relations avec les supérieurs et avec les collègues, les avantages sociaux, le salaire et condition matérielles de travail. Ils sont nécessaires pour la satisfaction de la personne.

- **Les facteurs moteurs**

Ce sont les facteurs de dynamique, il s'agit de possibilités des carrières, des responsabilités, de l'appréciation des performances et du sentiment de pouvoir se réalise. Et absence ne provoque pas l'insatisfaction, mais s'ils sont mis en

---

<sup>1</sup>- BERNARD MT&Daniel Crozet, gestion des ressources humaines, éd, Nathan, 1988, PP 166,167.

œuvre, ils déclenchent la satisfaction et la motivation au bénéfice de production<sup>1</sup>.

Est l'un des chercheurs sur la motivation le plus connu. Sa théorie propose une conception systématique des besoins de l'homme au travail et hiérarchise différents niveaux selon une pyramide. Dès que les besoins élémentaires, besoins physiologiques et besoin de sécurité sont satisfaits, l'individu veut accéder à d'autres catégories de satisfactions : il cherche l'appartenance à un groupe, il tient à être reconnu comme ayant une identité propre, il souhaite s'accomplir dans son travail.

Enfin, s'il a atteint ses objectifs, c'est la possibilité de se développer, de progresser qui devient sa préoccupation majeure<sup>2</sup>.

### **3-3. Abraham Maslow**

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

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

Enfin, s'il a atteint ses objectifs, c'est la possibilité de se développer, de progresser qui devient sa préoccupation majeure.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> - PLANE Jean -Michelle, *théorie des organisations*, 2<sup>ème</sup>éd, Dunod, Paris, 2003, PP 41.

<sup>2</sup> -ibid, 2003, p10, 11.

<sup>3</sup>- Ibid, p38, 39.

### **3. Les composantes des conditions de travail**

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

C'est une étude multidisciplinaire du travail humain, pour remédier à l'inadaptation industrielle, limiter les atteintes à la santé physique ou mentale et réduire la fatigue professionnelle, son objectif était de comprendre le bien entre les conditions de travail, les effets du travail sur les salariés, de dénoncer les effets du travail sur la santé et d'influence de la législation sociale, elle est développée à travers un courant appelé « humain factor » donc c'est l'ergonomie du composant humaine son objectif c'est d'adapter la machine à l'homme, de plus quelques médecins et psychologues posent à nouveau la question des conditions de travail, et leur impact sur la santé.

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

##### **3-1-1. Les conditions d'ambiance physique de travail**

Ce terme regroupe :

- ✓ Les conditions d'ambiance sonore : L'exposition des travailleurs aux bruits, aux perceptions de signaux auditifs.
- ✓ Les conditions d'ambiance thermique : Quand le travailleur est exposé au froid, chaleur et aux courants d'air.
- ✓ Les conditions d'ambiance visuelles : Cette dernière est l'une des conditions essentielles d'un travail efficace, qui est la possibilité de voir l'extérieur et d'avoir la lumière naturelle. À côté de ces conditions, on peut parler aussi de condition d'hygiène atmosphérique (qualité de l'air), le rayonnement (expositions ou onde), l'état de salle l'état général de l'espace de travail.

### **3-1-2. La charge physique et la charge mentale**

L'ouvrier quel que soit le poste qu'il occupe, il peut ressentir une fatigue physique ou mentale :

#### **a. La charge physique**

Ce sont les différents gestes effectués par un travailleur effectuant son travail, pour observer ses efforts physiques, il se fait de jeter les yeux sur un chantier pour voir le nombre de postures incommodes et inadaptées liées aux interventions du maçon, de carreleur de charpentier ou de l'électricien, ses charges physiques procèdent habituellement par décomposition en termes de charges dynamiques, charges statiques ou posturales.

#### **b. La charge mentale**

Il n'existe pas des normes et des méthodes exactes de définition et d'évaluation de la charge mentale, malgré la diversité des études réalisées sur cette dernière, mais on peut la définir comme toute activité du travail qui implique une réflexion mentale plus ou moins complexe. On a plusieurs indices qui peuvent attirer l'attention et être l'occasion d'effectuer une évaluation de la charge mentale tel que : la fatigue, la détérioration des performances, l'augmentation des rebuts, un niveau élevé d'absentéisme ou la rotation des tâches etc. L'utilisation de ces grilles, présente bien des avantages elles obligent à faire une investigation plus large et plus complète possible des ressources de nuisances.

### **3-2. L'organisation de travail**

L'amélioration des conditions de travail, ne saurait se limiter aux aspects physiques et environnementaux. Le contenu du travail est un élément crucial. À partir d'une critique de l'organisation scientifique du travail, de nouvelles formes d'organisation ont été expérimentées. Les inconvénients techniques,

sociaux et humaines du taylorisme ont été tôt perçus et soulignées, en revanche, les inconvénients financiers d'une organisation du travail taylorienne ont été tardivement pris en compte. Les coûts sociaux en fait l'objet d'études dans les années quatre-vingt avec en particulier les travaux de *SAVALL* et de *L'ISEOR*.

Face à la crise du taylorisme, face aux coûts sociaux qu'elle secrète et aux risques qu'elle comporte, les entreprises se sont attaquées à l'organisation, au contenu du travail lui-même. Les formules proposées sont : la rotation, l'élargissement, l'enrichissement, les groupes de production.

### **3-3. Sécurité**

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

En effet, dans toute les entreprise, une législation protectrice se met en place et se renforce tout en long de *XX<sup>ème</sup>* siècle. Au de la responsabilité de chef d'entreprise, qui constitue une première incitation à une politique active de prévention, les modalités de tarification créent une incitation financière. Il faut souligner l'importance des enjeux financiers sans négliger les enjeux humains et sociaux : un accident provoque toujours un traumatisme dans le milieu du travail, la mise en place d'une politique de sécurité repose sur un audit préalable permettant d'identifier les risques et les possibilités de les prévenir.

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

Enfin, grâce aux efforts réalisés par l'entreprise en matière de sécurité on peut aujourd'hui mettre en avant la réduction des accidents du travail<sup>1</sup>.

#### **4. L'importance de l'amélioration des conditions de travail**

L'entreprise et sa bonne santé économique dépendent essentiellement de trois facteurs: son aptitude de bonne gestion, sa compétence dans son domaine d'activité et sa capacité créer et entretenir un bon climat social .Il est inutile que l'entreprise soi compétente dans les deux premiers cas, si elle ne prend pas en considération le troisième cas, l'entreprise doit offrir des conditions de travail acceptables au mieux attrayantes pour ses salariés<sup>2</sup>.

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

L'amélioration des conditions de travail est devenue un élément de compétitivité industrielle et sachant bien que l'amélioration des conditions de travail pourrait avoir un effet bénéfique sur le conflit des travailleurs sans avoir un effet direct sur le rendement<sup>3</sup>.

Les travailleur soumis à des mauvaise conditions de travail vont le faire payer très cher aux entreprises en exigeant des salaires très élevé ou bien par des comportements couteux, il y'a lieu à signaler que la réduction de la durée hebdomadaire du travail entraine un accroissement de la productivité et que la qualité du produit s'améliore quand la durée du travail diminue. Et dans le cas où l'entreprise ne peut pas améliorer la condition de travail, les deux parties peuvent nouer une collaboration saine par un système de don partiel et de contre

---

<sup>1</sup>- PERETTI Jean -Marie, Gestion des ressources humaines, 20<sup>ème</sup> édition, Vuibert, Paris, 2011.

<sup>2</sup> -PIGANIOL I C, technique et politique d'amélioration des condition de travail entreprise moderne, éd, Paris,

<sup>3</sup> -ROUSTANG Gye, le travail autrement, éd, Bordas ,1982.

don, à chaque fois que l'employeur augmente le salaire de ses travailleurs, ses dernière offriront une production très élevée<sup>1</sup>.

### **5. Les conséquences des mauvaises conditions de travail**

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

C'est la manutention manuelle de charges et la contrainte physique au travail qui est à l'origine de plus grand nombre de lésions , les salariés qui manipulent des changes lourds, à la longue peuvent se produire des atteintes da la colonne vertébrale, des hernies discales, et des sciatiques, des troubles musculo-squelettiques, ce phénomène est constaté dans l'ensemble des pays industrialisés, comme la manutention manuelle peut aussi entraîner des accidents aigue<sup>2</sup>.

### **6. Le diagnostic des conditions de travail**

L'objectif de l'analyse des conditions de travail est de découvrir, la ou des situations critiques ou risquent de se produire, les éléments susceptibles d'infléchir voire de supprimer les risques inhérents d'un travail. avant d'entamer une analyse approfondie, l'observation de quelques indicateurs simples traduisent certains symptômes de dysfonctionnement, permet de se rendre compte très rapidement de l'état des conditions de travail<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> - AMADIEU Jean-François, organisation de travail, conflit et marchandise, Vuibert, Paris.

<sup>2</sup> - GOLLAC Michel et VOLKOFF Serge, les conditions de travail, édition la découverte, Paris, 2000, PP28, 29.

<sup>3</sup> - CITEAU Jean -Pierre, gestion dess ressources humaines, les principes généraux et cas pratique , 4<sup>ème</sup> édition, ARMAND Colin, Paris, 2002, PP170,171.

Pour *Nicole Lompre* « l'analyse du travail est un concept clé pour l'ergonomie qui centre ses analyses sur les processus cognitifs mis en jeu par les opérateurs, c'est à dire les connaissances utilisées pour réaliser une tâche, la perception, les raisonnements, la représentation mentale construite en fonction de l'expérience »<sup>1</sup>.

Pour *Jardilier*, elle nécessite un diagnostic qui porte sur trois rubriques :

- Les conditions résultant du travail lui-même : la conception du poste, le contenu du travail, les dépenses physiques et mentales, l'hygiène et la sécurité ;
- Les conditions résultants de l'environnement immédiat du poste : l'environnement physique, l'environnement psychosocial, le mode de rémunération ;
- Les conditions résultant de l'insertion de l'entreprise dans son milieu : les horaires, le trajet.

Ces trois rubriques sont également complétées par une information générale sur l'entreprise (secteur d'activité, taille, organisation, indices de dysfonctionnement) et par une information sur le processus de production (identification des différentes unités, des flux matériels et informationnels qui les irriguent, des échanges et des dépendances qui les relient entre elle)<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> - LOMPRÉN, Démarche pour l'évaluation ergonomique-<http://www.univ-pau.fr> consulté le 25/04/2017 à 15h07

<sup>2</sup> - LOUCHE Claude, Introduction à la psychologie du travail et des organisations, édition ARMAND Colin, 2007, PP 147-148.

## **Section II. Les accidents de travail**

### **1. Les accidents de travail**

On considère que sous ce terme, tous les accidents survenus du fait ou à l'occasion du travail ; c'est une action violente et soudaine d'une cause extérieure dans le monde professionnel.

Car, l'étude de chaque incident devrait s'attacher à préciser, aussi exactement que possible, l'enchaînement des faits et circonstances qui ont conduit à la survenue de l'événement. Ainsi peuvent être connus et analysés les nombreux facteurs susceptibles d'intervenir et de s'associer pour entraîner une altération du « système » que constituent l'homme et son travail. Ainsi pourront être mises en œuvre des mesures susceptibles d'éliminer les causes ou d'éviter le déclenchement de l'accident<sup>1</sup>.

### **2. Types d'accident de travail**

#### **2-1. accident de trajet**

Il se définit comme accident survenu pendant le trajet d'aller et retour entre la résidence principale, une résidence secondaire ou tout autre lieu où le travailleur rend de façon habituelle pour motif d'ordres familiaux et le lieu de travail,

le restaurant, la cantine ou d'une manière générale le lieu où le travailleur prend habituellement ses repas.

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

---

<sup>1</sup> – M.DOS Santos, Manuel hygiène, sécurité & environnement, institut de prévention de risque professionnel, P94.

## **2-2. accident bénin**

Se sans des accidents qui entraînent pas l'arrêt du travail et que le salarié n'est pas soumis aux soins médicaux dans l'entreprise et que c'est l'organisme de la sécurité sociale qui prend en charge la victime c'est-à-dire que l'atteinte n'est pas grave et elle ne présente pas le danger au salarié (victime) »<sup>1</sup>.

## **3. Coût des accidents de travail**

La détermination des coûts des accidents de travail repose sur un ensemble de critères qu'il faudra définir. Ces critères pourraient être variables d'une entreprise à une autre selon ses caractéristiques et ses objectifs. Divers facteurs interviennent dans le calcul du coût d'un accident de travail, néanmoins un choix s'impose de lui-même à savoir :

-prise en compte de tous les facteurs liés à l'accident.

-prise en compte seulement des facteurs les plus importants. La définition finale est évidemment du ressort de l'entreprise selon les conséquences que cette dernière choisit de retenir.

### **3-1. Coût direct (ou coût apparent)**

Il en ressort un coût apparent qui est constitué de cotisations sociales versées par l'entreprise ainsi que des dépenses de la sécurité sociales et des mutuelles qui répartissent en paiements ou remboursement des soins de santé, en indemnités journalières, en rentes suivant les cas et en frais de gestion du dossier de la victime.

---

<sup>1</sup> - CLOBERT de Marie, guide de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés, Dunod, Paris, 2003, P6.

### **3-2. Coût indirect (ou coût non apparent)**

Ce sont ceux qui entourent l'accident, lorsqu'il est déjà survenu. la situation de panique entraîne des fais d'appels aux services de secours, des perturbations, la perte de nombreuses heures de production par les arrêts de travail occasionnés. Le poste de la victime est vacant, ce qui engendre surcroit de travail pour les autres dans mauvaises conditions de production, ou bien l'emploi d'un intérimaire ou encore la formation d'un remplaçant. Le supérieur hiérarchique de la personne accidentée doit rédiger un rapport puis le présenter au CHSCT et à sa propre hiérarchie. S'il y a eu dommage matériel, il faut nettoyer, réparer, réaménager le poste de travail, enregistrer la perte de production et réévaluer les primes d'assurance<sup>1</sup>.

Les coûts indirects peuvent se répartir suivant le tableau qui suit:

Coûts sociaux	-salaire et indemnités dus à la victime -salaires correspondants aux temps perdu par les autres travailleurs au moment de l'accident -dons et secours à la victime
Coûts liés à la perte de la production	-manque à gagner relatif aux arrêts de travail -diminution de rendement causé par une éventuelle appréhension et démotivation -produit endommagés (rebuts)
Coûts matériels	Remise en état matériels endommagés
Coûts administratifs	-frais d'enquête -embauche ou remplacement

---

<sup>1</sup>- MOUTON Jean-Pierre & CHABOUD Jack, *la sécurité en entreprise*, Dunod, Paris, 2003, P19.

	-réorganisation de la production
Coûts comptables	-assurances -honoraires d'expert
Coûts commerciaux	-pénalité de retard -perte éventuelle de l'image de marque de l'entreprise
Coûts répressifs	-sanctions pénales -réparations supplémentaires versées à la victime ou ses ayant droits -cotisation supplémentaires
Coûts de prévention	-formation à la sécurité et propagande pour la prévention -renforcement des moyens de contrôle Salaire et équipement des services de santé et sécurité
Autre coûts	-altération de climat sociale (grève, revendication -environnement .

**Source :** Institut technologique de formation, analyse et coût des accidents, brochure, techno format, lotissement du lycée ville K N°05 Rouïba Alger, pp 16, 20.

## **4. Principales acteurs de l'accident de travail**

### **4-1. la victime**

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

### **4-2. Employeur**

Les employeurs versent aux organismes de sécurité sociale des cotisations destinées à couvrir le coût du risque dans leurs entreprises ou dans leurs branches répercussions directes et mesurables sur la santé financière de l'entreprise.

### **4-3. les organismes de la sécurité sociale**

Ils ont chargés de la gestion de la branche de l'assurance des accidents de travail et des maladies professionnelles. Elle est dotée d'une très large autonomie eu égard à la nature des fonds gérés, qui sont essentiellement les cotisations patronales et elle est chargée l'assurance l'équilibre financier de la branche.

Les organismes de base quand à eux sont chargés de la gestion quotidienne des déclarations d'accident et de maladies, ils doivent procéder aux enquêtes nécessaire pour qualifier le fait de l'accident de travail ; leurs décisions auront un effet sur les victimes, mais également à l'égard des employeurs.

#### **4-4. Le médecin**

Consultée par la victime n'a pas quand a lui se prononcer sur la matérialité de l'accident dont il n'a pas, sauf exception été le témoin, il doit utiliser les volets de soins dument remplis par l'employeur chaque ceux-ci lui sont présentés par la victime.

#### **4-5. Organisation syndicale et de défense victimes**

Le domaine des accidents de travail a été toujours un terrain de prédilection pour l'intervention des organisations syndicales en raison, en raison particulier de leurs prérogatives au sein des comités d'hygiène de sécurité et des conditions de travail. En qualité de défenseurs des intérêts individuels et collectifs des salaires leur intervention peut aussi prendre une autre forme de prévention des accidents et des risques, conseil aux victimes, relation avec les organisations de sécurité sociale<sup>1</sup>.

### **5. Les deux théories d'accident de travail**

#### **a. Théorie de causation d'accident**

«Selon *Heinrich* 1931 ; une blessure accidentelle résulte généralement d'une chaîne d'évènement qui se produit dans un ordre fixe logique et invariable dans le temps. Les évènements sont liée de sorte que chacun dépend de celui qui le précède et est la cause de celui qui succède leur enchainement et est comparé à celui d'une rangée de dominos mis debout de sorte que la chute du première entraine la chute en cascade de toute la rangée.

---

<sup>1</sup>- ANSELEM Bruno, les risques professionnels, éd Nathane, Paris, 1994, P136.

Les dominos au nombre de cinq sont dans l'ordre :

L'hérédité et l'environnement social

Les inaptitudes personnelles.

Les actions ou conditions dangereuses.

L'accident

La blessure.

### **b. Théorie d'accident par action**

*Lagerlöf* 1976 ; quand à la elle présente un modèle de l'accident orienté par l'action qui aborde l'étude de l'accident dans une perspective de système sociotechnique largement ouvert.

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

Son modèle s'élabore donc autour des risques présents dans l'environnement physico-technique de travail (mode opératoire, machines, installation physique, produit manipulés Etc.), de la conduite de l'individu dans une situation à risque et des systèmes de contrôle susceptibles d'affecter le comportement de l'individu.

Pour l'auteur la probabilité qu'un risque latent se transforme en accident dépend ainsi que la manière dont cette décision sera influencée par ailleurs. En effet la décision de l'opérateur peut être influencée par les risques liés à l'environnement physico-technique de travail et par un certain nombre de facteurs de contrôle liés à l'entreprise elle-même (structure organisationnelle, système de contrôle, système de rémunération) au groupe de travail (normes de groupes concernent l'attitude vis-à-vis du risque, du port des équipements de protection ou la cadence de travail). Ou à l'environnement externe

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

## **6. les causes des accidents**

On trouve des facteurs affectifs comme les conditions émotionnelles qui contiennent l'attitude défectueuse, impulsivité, crainte, nervosité anxiété qui sont considérer comme cause d'accident. Il n y'à également le manque de fonction des nouveaux salariés , leur manque d'aptitudes pour exercer une telle fonction, de règlements de sécurité comme l'obligation de porter des lunettes , de chaussures, de casques et de vêtement de protecteurs , et son oublier l'indifférence de certain contremaitres à l'égard de la prétention des accidents et l'absence d'un responsabilité de sécurité au sein de l'entreprise.

Et parmi les éléments et les causes qui provoquent les accidents de travail :

- La foudre
- Etincelles électrique
- Le feu extérieur.
- Les facteurs physiques (bruit, chaleurs) et les conditions de vie (logement).
- La manipulation des produits dangereux et toxique par les salariés qui peuvent conduire à des accidents des personnes.
- L'utilisation maladroite des outils,
- Les manutentions qui sont liées en particulier aux charges lourdes  
L'erreur humaine est considérée comme une première d'accident de travail
- La male formation ou d'information des travailleurs<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup>- BERNARD Jean-Luc et CLAUDE Lemoine, traité de psychologie de travail et des organisations, Dunod, Paris, 2003, P47.

<sup>2</sup>- Marcel, la gestion des ressources humaines, éd Guérin, Paris, 1975, PP 160-161.

# **Partie pratique**

# **Chapitre IV**

## **Présentation du terrain**

## Présentation du terrain

### 1. Historique de l'entreprise

Après l'indépendance, l'industrie textile connaît sa première société par la naissance de « *SONITEX* » société nationale des industries textiles créée par l'ordonnance N°66-18 du 27/07/1966 le complexe jute de *Bejaia SPA* a été réalisé afin d'élargir le champ des activités de « *SONITEX* » en métier des textiles et pour répondre à un marché de produit de textile important.

Bejaia Emballage traite les fibres dures « Sisal jute » ainsi que les produits systématiques (polypropylène) et le fil de nylon « polyamide » fils de pêches a été créé dans le cadre du contrat entre *SONITEX* et les fournisseurs des équipements de productions (jantes maki le 08/07/1971). Les travaux de construction du complexe ont débuté le 09/05/1973 c'est la date d'ouverture du chantier et le complexe n'est entré en production qu'en janvier 1979.

Cinq nouvelles entreprises sont issues de la restructuration organique de la « *SONITEX* » à savoir :

- « *ELATEX* » traitement de l'aine, siège social à TEBESSA.
- « *COTITEX* » traitement de coton, siège social à DRAA BEN KHADA.
- « *SOITEX* » traitement de soie, siège social à TLEMCEN.
- « *ECOTEX* » confection de textile, siège social à BEJAIA.
- « *INDITEX* » traitement des déchets textiles, siège social à M'SILA.

Le complexe jute de Bejaia a vécu plusieurs problèmes depuis son démarrage, la crise économique en 1986 et les retards de production qui ont provoqué des chutes sur les marchés de productions.

L'effectif du complexe s'élève à 283 travailleurs répartis comme suit :

Cadres : 21 permanents ;

Agents d'exécution : 95 permanents, 63 CDD, 23 CIP ;

Agents maîtrise : 40 ;

Cadres et maitrises : 41 CTA.

## **2. Structure du complexe :**

### **2-1. Situation géographique :**

Le complexe jute de Bejaia est une unité de « *INDITEX* » situé à environ de 3 Km au nord ouest de la ville de Bejaia, limité au nord par l'unité de grues de l'*ENMTP*, à l'est bordée par l'unité *EPLA*, *COPEMAD* et au sud par la zone de stockage.

Il s'étale sur une superficie de 1380938 m<sup>2</sup> qui se répartie comme suit :

- Surface non bâtie : 6000 m<sup>2</sup>
- Surface bâtie qui se subdivise comme suivant :
  - ✓ Bâtiment en structure métallique : 24554 m<sup>2</sup>
  - ✓ Bâtiment en béton armé : 11288 m<sup>2</sup>
  - ✓ Construction en bois : 83 m<sup>2</sup>
  - ✓ JRD + vois divers dont 1961 m<sup>2</sup> clôture : 4300 m<sup>2</sup>

### **2-2. Nature d'activité :**

L'entreprise est spécialisée dans la fabrication de :

· Toiles et sac d'emballage à partir de la fibre de jute et de granulés en polypropylène.

· Cordes, ficelles et tresse à partir des fibres de Sisal, de granulé en polypropylène et coton.

**2-3. Composition du complexe :**

Le complexe Bejaia emballage (C.B.E) est un complexe intégré qui se compose de 08 ateliers interdépendant, ces ateliers sont répartis en deux lignes de production.

**✓ Ligne de production du jute :****A. Atelier de filature :**

Cet atelier est prévu pour une capacité de production contractuelle de 5820 T/an, en trois équipes de travail, c'est en niveau de cet atelier qui sépare la transformation du jute but en fil.

**B. Atelier de tissage :**

Cet atelier traite le fil en provenance de l'atelier filature pour la fabrication de toiles de jute, sa capacité de production contractuelle prévue est de 14,062 ML (Mètre linéaire), soit 5879 T/an pour 03 équipes de travail.

**C. Atelier de confection :**

Cette opération se réalise dans l'atelier du tissage ; il transforme la toile en provenance du tissage en rouleaux de toiles ou en sacs. Cet atelier a pour but de réaliser une capacité de production contractuelle de 14,062 ML, cela pour la partie finissage, pour la partie confection, elle est de 6, 6000,00 sacs dont 5, 800,00 sacs en jute et 800,000 sacs en P.P. l'atelier de finissage dispose d'un imprimeur de sacs.

**✓ Ligne de production ficellerie P.P.E.P :****A. Atelier corderie- ficellerie :**

Cet atelier dispose d'une filature de sisal d'une capacité de 1500 T/an et d'une série d'équipement destiné à la fabrication des différents types de cordes et ficelles soit en sisal, P.P coton .....Etc.

**B. Atelier F.B (filet de pêche) :**

D'une capacité contractuelle de production 50 T/ an.

### **C. Atelier P.P :**

- ✓ **Ligne d'extrusion : boude lette légères.**
- ✓ **Ligne d'extrusion : boude lette lourdes.**

La production de cet atelier se répartie comme suit :

- L'atelier tissage pour la fabrication de la toile et sac.
- L'atelier corderie pour la fabrication de la cordes et ficelles.

## **3. Les différentes directions de l'entreprise :**

### **3-1. Direction générale :**

Elle est l'organe de planification, de programmation de coordination et de contrôle.

Elle exerce le contrôle hiérarchique, et a pour responsabilité principale de veiller au respect des principes fondamentaux relatifs à l'activité économique et sociale, aux normes techniques de la structure en vue d'atteindre les objectifs stratégiques de l'organisation par conséquent d'accroître sa performance globale.

### **3-2. Direction exploitation :**

Cette direction est composée de trois départements :

#### **a. Département production :**

Chargée de la coordination du suivi de l'activité des services suivants :

- Service tissage confection : assure la transformation de service filature en toile par des opérations de tissage.
- Service corderie : gère la production de corderie ficellerie.
- Service finition : assure la transformation de la production du tissage, c'est-à-dire la toile en sac de jute de différentes contenances.

**b. Département de maintenance :**

Ce département est composé de cinq services :

- Service maintenance des équipements corderie/PP : assure l'entretien et la réparation des équipements corderie.
- Service maintenance des équipements tissage confection : assure l'entretien et la réparation des équipements de tissage confection.
- Service étude et maintenance : il s'occupe de la gestion du magasin des pièces de recharge (gestion stock) et se charge aussi d'établir et de suivre l'application du programme d'entretien.

Ce service est chargé d'autres tâches comme :

\*Etablissement des tableaux d'entretien annuel, exploitation des fiches d'entretiens.

\*Préventifs pour déterminer le coût d'entretien.

\*Classification des entretiens.

\*Gestion des dossiers techniques et historiques.

- **Service mécanique** : assure la fabrication et la réparation des pièces de recharge de production et des véhicules.
- **Service énergie et annexe** : ce service est spécialisé dans l'électricité industrielle et bâtiment et de veiller sur la maintenance des machines et les annexes, il est responsable de deux ateliers : chaufferie, climatisation et l'électricité.

**c. Département technique :**

Ce département est composé de trois services :

- **programme** : sa mission est d'élaborer un programme mensuel de production interne selon le nombre de machines.
- **Service temps et méthodes** : au sein de ce service, on détermine les normes de travail telles que les normes de services, normes de production.

- **Service laboratoire** : ce service est spécialisé dans le contrôle de la qualité de production et les produits finis au niveau de chaque service de production.

#### **4. Direction d'approvisionnement commercial :**

##### **a. Département vente et marketing** : se compose de deux services :

- **Service de vente** : sa mission consiste à la commercialisation des produits finis de l'entreprise, ce service contient les fiches des clients.
- **Service marketing** : il est responsable des relations entre les clients de l'entreprise. En se basant sur une meilleure connaissance des clients auxquels il a affaire, le service marketing se charge essentiellement de :

\*Adapter les produits de l'entreprise aux exigences de marché soit la qualité, quantité et les prix concurrentiels.

\*Faire des animations, publicité et des promotions pour ses produits.

\*Etudier les nouveaux marchés pour la commercialisation des produits.

\*Etudier les caractéristiques des clients pour pouvoir trouver d'autres produits mieux adaptés aux désirs de la population.

##### **b. Département approvisionnement et gestion des stocks :**

Il se compose de :

- **Service d'achat** :

Ce service est composé de plusieurs sections :

Section approvisionnement : elle est chargée des achats de pièces de rechange, matières premières et d'autres produits.

L'approvisionnement se fait en fonction des besoins par services ou ateliers.

Section importation : c'est le même procédé que le premier avec des fournisseurs étrangers.

- **Service gestion des stocks** : son rôle consiste à effectuer pour chaque matière première, les produits finis, une fiche de stock afin de contrôler les entrées et les sorties.

## **5. Direction administrative et financière :**

Cette direction est composée de deux départements :

### **a. Département administratif général :**

il se compose de quatre services :

- **Service personnel et formation** : il est chargé du recrutement du personnel sur la base de l'organisation de concours qui est établi par ce dernier et de suivi jusqu'à la date recrutement.

Ce service se compose de cinq sections :

Section recrutement : elle recrute par rapport aux postes qui se dégagent au niveau de chaque structure, traduit les prévisions (effectifs et poste à prévoir) ; organise des formations ; passation, annonce aux journaux, accueillir les candidats, transmet aux bureaux de la main d'œuvre ; l'état périodique de ses besoins en matière d'effectif.

Section de gestion de personnel : gère le personnel, établit les cartes de congé, les décomptes, attestation de travail et gère le personnel conformément à la convention collective établie par les partenaires (direction, section syndicale) application des sanctions disciplinaires.

Section étude de carrière : gère le personnel, établit les cartes de congés, les décomptes, l'attestation de travail.

Section de paiement : elle est chargée d'établir la paie des travailleurs et transmet les états des salariés au service du personnel pour le contrôler.

Section sociale : elle est chargée d'établir la situation des travailleurs dans le cadre des congés de maladie et des accidents de travail et dépôts des arrêts de travail au niveau de la CNAS.

- **Service des moyens généraux** : ce service est composé de quatre sections :

Section d'entretien des bâtiments ; elle s'occupe de la maçonnerie, la peinture et toute construction.

Section transport : chargé de transporter le personnel et les produits destinés à la production ainsi que les produits finis.

Section des moyens roulants.

Section économat.

- **Service des affaires sociales et culturelles** : l'organisation par ce service des différentes manifestations.
- **Service contentieux** : qu'il s'occupe des affaires en litige soit en cas d'achat ou de vente. Ce service à chaque fois que les intérêts de l'EPEBE spa sont mis en jeux, pour veiller sur la légalité et transaction.

#### **b. Département financier et comptabilité :**

Il prend en charge la gestion comptable et financière de l'EPEBE. Il se compose de deux services :

- **Service financier** : son rôle est de payer les employés et d'établir des chèques etc.
- **Service comptabilité** : ce service a plusieurs tâches :

\*Comptabilisation de consommation et situation des produits finis.

\*Facturer les produits fabriqués.

\*Comptabilisation des ventes.

\*Comptabilisation des salaires.

\*Etablissement du contrôle des déclarations fiscales.

- **Service contrôle de gestion** : chargé de faire des bons de matière, les procès verbaux de réception, l'état mensuel des consommations et les sorties.

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

L'EPE Bejaia Emballage dispose de deux lignes de production :

- **La ligne de production jute** : elle est composée de trois ateliers :
  - Atelier de filature.
  - Atelier de tissage.
  - Atelier de finition.

Dans cette ligne, on fabrique des sacs en toile de jute de 10 kg, 25 kg, 50 kg et ainsi que différents produits propylènes.

- **La ligne de produit propylène et corderie synthétique** : est composée de trois ateliers :
  - Atelier de corderie synthétique.
  - Atelier de filet de pêche : sa production cessée en 1980
  - Atelier de propylène.

**Chapitre V**  
**Analyse des données**  
**et**  
**Interprétation des**  
**résultats**

### 1. Analyse des données personnelles de notre échantillon

D'après l'enquête qu'on a réalisé auprès de 54 salariés « agents de maîtrises et d'exécutions », on peut dégager quelques tableaux qui montrent les caractéristiques de l'échantillon de notre étude :

**Tableau N°01 : La répartition de l'échantillon étudié selon le sexe**

Sexe	F	%
Masculin	40	<u>74.07 %</u>
Féminin	14	25.92 %
Total	<b>54</b>	100 %

\*source : enquête réalisé par soi même

Le tableau ci-dessus représente la répartition de l'échantillon selon le sexe. On observe que la catégorie la plus dominante est celle du sexe masculin avec un pourcentage de **74,07%** par rapport à **25,92%** qui sont de sexe féminin.

Ces résultats montrent que, la majorité de la population enquêtée dans l'entreprise *BEJ-E*, est de sexes masculin, cela s'explique, que le travail qui s'effectue dans cette entreprise nécessite plus d'efforts physiques qu'on trouve chez les hommes que les femmes. De plus les enquêtés travaillent dans des ateliers, effectuent des tâches difficiles et techniques (la mécanique, agent de sécurité ... etc.) les femmes généralement sont orientés vers les tâches qui ne demande pas d'effort physique par exemple : l'administration, couturière, nettoyage..., aussi par la nature d'activité, c'est-à-dire le travail poste (3\*8)<sup>1</sup>, les hommes sont donc les plus disponible dans ce rythme de travail contrairement aux femmes.

<sup>1</sup>- 3\*8 : c'est de travailler en quart, en tournant toutes les semaines, matin, après midi, nuit.

Tableau N°02 : La répartition de l'échantillon étudié selon l'âge

Age	F	%
[18-27[	09	<b>16.66 %</b>
[28-37[	34	<b><u>62.96 %</u></b>
[38-47[	04	<b>07.40 %</b>
48 et plus	07	<b>12.96 %</b>
Total	<b>54</b>	100 %

\*source : enquête réalisé par soi même

Les données représenté dans ce tableau ci-dessus, la répartition de l'échantillon étudié selon l'âge, nous montre que **62,96%** représente le plus grand pourcentage des membres de notre population étudié qui ont un âge qui se situe entre [28-37[ans, suivi de **16,66%** représente la catégorie d'âge entre [18-27[ans ; ensuite **12,96%** qui représente la tranche d'âge entre [48 et + [ans, Enfin [38-47[ans représente un taux inférieures de **07,40%**.

Ces données montrent clairement que la deuxième catégorie d'âge de l'ensemble des travailleurs de l'entreprise *BEJ-E* est élevé parce qu'ils favorisent les jeunes qui sont dynamiques, motivés et plus engagés.

**Tableau N°03 : La répartition de l'échantillon étudié selon le statut professionnelle**

Statut professionnelle	F	%
AM	17	<b>31.48 %</b>
AE	37	<b><u>68.57 %</u></b>
Total	<b>54</b>	100 %

\*source : enquête réalisé par soi même

Dans le tableau ci-dessus on remarque que **68,57%** de la catégorie socioprofessionnelle sont des agents d'exécution, suivi d'agent de maîtrise avec un pourcentage de **31,48%**.

**Tableau N°04 : La répartition de l'échantillon étudié selon la situation matrimoniale**

Situation matrimonial	F	%
Célibataire	32	<b><u>59.25 %</u></b>
Marié	22	<b>40.74 %</b>
Total	<b>54</b>	100 %

\*source : enquête réalisé par soi même

Les résultats cité ci-dessus, illustrent que la situation matrimoniale de la population étudié, nous montre que le pourcentage le plus élevés est celui des célibataires avec un taux de **59,25%**, suivi pas la catégorie des mariés avec un taux de **40,74%**.

On a constaté d'après ces résultats plus que la moitié des salariés de l'entreprise sont célibataire ce qui explique le dynamisme de la population et cela montre que cette dernière est plus jeune pour assurer le bon fonctionnement de l'entreprise.

**Tableau N° 05 : La répartition de l'échantillon étudié selon le niveau d'instruction**

Niveau d'instruction	F	%
Primaire	04	<b>07.40%</b>
Moyen	23	<b><u>42.59%</u></b>
Secondaire	18	<b>33.33%</b>
Universitaire	09	<b>16.66%</b>
Total	<b>54</b>	100 %

\*source : enquête réalisé par soi même

À partir de ce tableau ci-dessus, on remarque que **42,59%** est le pourcentage le plus élevés de notre population étudié, ayant un niveau d'instruction moyen, suivi par le niveau secondaire avec un pourcentage de **33,33%**, puis le niveau universitaire avec un pourcentage de **16,66%**, enfin, le niveau primaire avec un pourcentage inférieure de **07,40%**.

On résulte que la majorités des employés ont un niveau d'instruction moyen, parce que le poste occupé n'exige pas un niveau d'instruction élevé, la plus part des enquêtés sont des agents d'exécution donc leur poste de travail exige la force physique.

**2. Analyse et interprétation des données de la première hypothèse  
« Les mauvaises conditions du travail en mesures de sécurité au sein  
de l'entreprise *BEJAIA EMBALLAGE* est un facteur qui mène aux  
accidents du travail. ».**

Dans ce qui suit on analyse les résultats obtenues lors de notre enquête à fin de vérifier notre première hypothèse.

**Tableau N°06 : la répartition des réponses de nos enquêtés selon les agents accidentés de travail**

Les agents accidentés au travail	F	%
Oui	33	<u>61,11%</u>
Non	21	38,88%
Totale	<b>54</b>	100%

\*source : enquête par soi même

Le tableau ci-dessus représente la répartition de notre échantillon selon les agents accidentés de travail. Dans ce tableau on observe, que la tendance général observé est de 61,11% qui représente les enquêtés accidentés de travail, suivi **38,88%** représente le reste des enquêtés qui ne sont pas accidentés de travail.

D'après l'analyse de ce tableau ci-dessus on constate que la majorité des travailleurs ont subit à des accidents de travail mais sont pas grave, les salariés disent que la majorité de ces accidents sont des blessures et fractures au niveau des parties du corps causer par les

machines et le poids lord des bobines de jute, cela s'explique par rapport aux tâches occupés au sein de l'entreprise *BEJ-E*.

**Tableau N°07 : les mesures de sécurité utilisée au sein de l'entreprise *BEJ-E***

Moyens utilisés	F	%
Gants	07	5%
Blouse	37	26,43%
Casque	03	2,14%
Lunette de sécurité	01	0,71%
Chaussures de sécurité	46	<u>32,86%</u>
Extincteurs	46	<u>32,86%</u>
Total	<u>140</u>	100%

\*source : enquête réalisé par soi même

\* y a un effectif de plus par rapport à notre échantillon étudié car c'est une question à choix multiple.

Le tableau ci-dessus représente la répartition de CSP selon les moyens utilisés comme mesures de sécurité. On remarque que la majorité des employés, leurs postes occupé exige des moyens de protection tels que les chaussures de sécurité et les extincteurs avec un pourcentage de 32,86 % suivi part **26,43%** pour la blouse, suivi d'autre moyen comme les gants **5%**, casque **2,14%**, lunette de sécurité **0,71%**.

On constate que l'entreprise *BEJ-E* dispose de moyens de sécurité très simple, qu'on peut les retrouver presque dans toutes les entreprises, qui sont à la disponibilité de ses salariés, mais beaucoup plus pour la catégorie agents d'exécution et de maîtrise car ils sont les plus touché par un accident de travail vu la tâche occupé.

**Tableau N°8 : la corrélation entre le statut professionnelle et le type d'accident**

Type d' AT CSP	Fractures		Blessures		N.R		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Agents de maitrise	8	<b>38,09%</b>	6	<b>28,57%</b>	7	<b>33,33%</b>	21	38,89%
Agents d'exécution	11	<b>47,83%</b>	20	<b><u>86,96%</u></b>	2	<b>8,69%</b>	33	61,11%
Total	19	<b>20,37%</b>	26	<b><u>38,88%</u></b>	9	<b>16,67%</b>	<b>54</b>	100%

\*Source: enquête réalisé par soi même

Le tableau ci-dessus représente la corrélation entre le statut professionnelle et le type d'accidents. On observe d'après les résultats obtenus, la tendance générale est de **38,88%** qui représente les agents qui ont eux un accident de travail « des blessures » par rapport à **20,37%** qui représentent les travailleurs qui ont eux des fractures et enfin on retire **16,67%** sans réponse.

En effet, à partir des résultats statistiques obtenus on cite **86,96%** qui représentent les agents d'exécution qui ont eux des blessures, suivi de **47,83%** qui représente les agents d'exécution qui ont des fractures. Par rapport aux agents de maitrise qui ont dit-ils ont des fractures avec **38,09%**, et de **28,57%** des blessures.

D'après les résultats obtenus on peut déduire que dans l'entreprise *BEJAIA EMBALAGE* y a des accidents de travail mais sont pas grave, les exécutants annonce que la majorité des accidents dont blessures au niveau de la tête, doit et des fractures au niveau du pied, la main. Ce que constate que les agents d'exécution sont les plus exposés aux dangers.

**Tableau N°9 : la corrélation entre les mesures de sécurité négligé par les enquêtés et les causes de la négligence.**

Causes Mesure de sécurité	bruit		Chaleur		N.R		total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
gants	2	<b>14,28%</b>	12	<b>27,90%</b>	1	<b>11,11%</b>	15	22,73%
Casque	2	<b>14,28%</b>	3	<b>6,97%</b>	0	<b>0</b>	5	7,57%
blouse	2	<b>14,28%</b>	10	<b>23,25%</b>	2	<b>22,22%</b>	14	21,21%
Lunette de sécurité	1	<b>7,14%</b>	2	<b>4,65%</b>	0	<b>0</b>	3	4,54%
Chaussures de sécurité	4	<b>28,57%</b>	16	<b><u>37,20%</u></b>	3	<b>33,33%</b>	23	34,84%
N.R	3	<b>21,42%</b>	0	<b>0</b>	3	<b>33,33%</b>	6	9,09%
total	14	<b>21,21%</b>	43	<b><u>65,15%</u></b>	9	<b>13,63%</b>	<b><u>66</u></b>	100%

\*source : enquête réalisé par soi même

\* y a un effectif de plus par rapport à notre échantillon étudié car c'est une question à choix multiple.

Ce tableau ci-dessus montre la corrélation entre les mesures de sécurité négligé par les enquêtés et les causes de la négligence. L'aptitude générale a observée dans ce tableau est de **65,15%** qui représentent les enquêtés qui ne respectent pas les mesures de sécurité à cause de la chaleur, suivi par **21,21%** qui représente les agents qui ne respectent pas les mesures de sécurité à cause du bruit.

Suite aux résultats statistique obtenus on retire **37,20%** qui est le pourcentage le plus élevés qui représentent les enquêtées qui indiquent la négligence des chaussures de sécurité à cause le climat (chaleur) dans les ateliers, suivi de **27,90%** d'avis des enquêtés qui ont négligé de mettre les gants toujours à cause la chaleur, à la fin on retire **23,25%** est le pourcentage de nos enquêtés qui négligent la blouse à cause la chaleur.

On déduit d'après les résultats obtenu, que les enquêtés négligent certaines mesures de sécurité à cause de la chaleur et le bruit dans le lieu de travail qui est due aux manques et l'ancienneté des moyens, que ces ateliers de travail sont pas bien équipé d'une façon à mettre l'employé à l'aise pour qu'ils appliquent les mesures de sécurité, comme la climatisation, le ventilateur...etc.

**Tableau N°10 : la répartition de la catégorie socioprofessionnelle selon leur satisfaction par rapport aux conditions de travail**

Conditions CSP	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
AM	6	35%	11	64,70%	17	31,48%
AE	8	21,23%	29	78,37%	37	68,52%
Total	14	25,92%	40	74,07%	54	100%

\*source : enquête réalisé par soi même

Le tableau ci-dessus, représente la relation entre CSP et la satisfaction des travailleurs de leurs conditions de travail en mesures de sécurité. D'après les résultats obtenu dans le tableau on remarque 74,07% représente les enquêtés qui ne sont pas satisfait de leurs conditions de travail en mesures de sécurité, par rapport à **25,92%** représente les enquêtés qui sont satisfait des conditions de travail.

D'après les résultats dans le tableau on cite **78,37%** représente les agents d'exécution qui ne sont pas satisfait de leurs conditions de travail en mesures de sécurité, par rapport à **64,70%** des agents de maîtrise qui ne sont pas satisfait de leurs conditions de travail en mesures de sécurité. D'autre part on cite **35%** qui représentent les agents de maîtrise qui sont satisfait de leurs conditions de travail suivi de **21,23%** représente les

agents d'exécution qui sont satisfait de leur conditions de travail en mesures de sécurité.

D'après ces résultats on peut déduire que la majorité de nos enquêtés (agents de maîtrise, agents d'exécution) ne sont pas satisfait de leurs conditions de travail, cela s'explique par le manque de moyens de travail en ce qui concerne les mesures de travail dans les ateliers, ce qui empêche aux agents de travailler à l'aise et de ne pas négliger les mesures de sécurité, les conditions de travail dans l'entreprise *BEJ-E* ne sont pas acceptable.

#### **b. Interprétation des résultats de la première hypothèse :**

Notre hypothèse qui est :

**« Les mauvaises conditions du travail en mesures de sécurité au sein de l'entreprise *BEJAIA EMBALLAGE* est un facteur qui mène aux accidents de travail. ».**

Dans notre analyse sur la vérification de la première hypothèse on a constaté que les enquêtés déclarent un avis défavorable vis à vis les conditions de travail en mesures de sécurité dans l'entreprise *BEJAIA EMBALLAGE*, cela est justifié par les résultats obtenu lors de notre recherche.

On premier lieu dans le tableau N°10, on a constaté que la grande majorité des employés (agents d'exécution et agents de maitrise) ne sont pas satisfait de leurs conditions de travail et cela avec un pourcentage de **74,07%**, c'est ce qui confirme que leurs conditions de travail en mesures de sécurité ne sont pas ni acceptable ni favorable.

On a aussi le tableau N°09, **65,15%** détermine les causes qui ont poussés les enquêtés à négliger les mesures de sécurité, disent qu'ils souffrent de la chaleur dans les ateliers ce qui les forces de ne pas porter les moyens de sécurité, donc leur lieu de travail ne disposent pas de bonnes conditions pour travailler à l'aise pour que les agents respecte les mesures de sécurité.

D'après l'ensemble de ces constats nous confirmons la première hypothèse « **Les mauvaises conditions du travail en mesures de sécurité au sein de l'entreprise *BEJAIA EMBALLAGE* est un facteur qui mène aux accidents de travail.** ».

## 2. Analyse et interprétation des données de la deuxième hypothèse

« Les employés ne sont pas formés suffisamment concernant les mesures de sécurité au sein de l'entreprise *BEJAIA EMBALLAGE* ce qui conduit aux accidents de travail »

### 2-3-1. Analyse des données :

**Tableau N°11 : la répartition des avis de nos enquêtés par rapport aux risques que la machine peut causer**

Avis de nos enquêtés	F	%
oui	36	<u>66,66%</u>
Non	18	33,33%
total	<b>54</b>	100%

\*source : enquête réalisé par soi même

Le tableau ci-dessus représente la répartition des avis de nos enquêtés par rapport aux risques que les machines peuvent causer. Dans ce tableau nous montre que 66,66% représente le pourcentage le plus élevés des avis de nos enquêtés qui sont informés sur les risques que les machines peuvent causer, suivi de 33,33% qui représente les avis du reste de nos enquêtés qui ne sont pas informés à propos les risques que la machine peut causer.

Selon les résultats récolté dans ce tableau, nous illustrons que la majorité sont informés à propos les risques que les machines peuvent causés lors de l'exécution de leurs tâches. L'organisme forme ces employés, cela se fait durant le recrutement ou sur le tas (former sur le lieu de travail) selon le poste occupée par les salariés. L'amélioration de niveau d'instruction des employés en mesures de sécurité dans les lieux de travail réduit les accidents de travail.

Tableau N°12 : l'importance de suivre une formation

But de la formation	F	%
Facilite la tache	12	22,22%
Travailler en sécurité	23	<u>42,59%</u>
Motiver pour un meilleur rendement	10	18,51%
Prise de conscience sur les dangers	9	16,66%
Total	54	100%

\*source : enquête réalisé par soi même

Ce tableau ci-dessus montre l'importance de suivre une formation. Selon les résultats obtenu, on remarque que 42,59% représente la tendance générale des enquêtés qui disent que le but de suivre une formation est de travailler en sécurité, ensuite de 22,22% est le pourcentage qui représente l'avis de nos enquêtés qui ont répondu que la formation facilite la tâche, suivi de 18,51% représentent les enquêtés qui disent que l'importance de suivre une formation, qu'elle motive pour un meilleur rendement, en fin 16,66% représente le reste des enquêtés qui ont répondu par prise de conscience des dangers.

D'après le résultats obtenu, on constaté que la majorité des enquêtés au sein de l'entreprise *BEJAIA EMBALLAGE*, disent que l'importance de suivre une formation est de travailler à l'aise et en toute sécurité, donc la formation est importante et indispensable pour leurs protection et leurs prévention, contre tout risque que la machine peut causer et contre tout type d'accident de travail, cela laisse l'ouvrier satisfait, motiver à exercer ces tâches en toute tranquillité.

Tableau N°13 : les causes principales des accidents de travail

Les causes des accidents au travail	F	%
Le manque de formation	23	<b><u>42,59%</u></b>
la négligence des mesures de sécurité	13	<b>24,07%</b>
L'insuffisance des mesures de sécurité	6	<b>11,11%</b>
Le dépassement physique de travail	8	<b>14,81%</b>
N.R	4	<b>7,40%</b>
Total	<b>54</b>	100%

\*source : enquête réalisé par soi même

Le tableau ci-dessus représente la répartition des effectifs selon les causes des accidents de travail. La majorité de nos enquêtés, répondent que la cause principale des accidents de travail est le manque de formation à l'entreprise *BEJ-E* avec un pourcentage de **42,59%**.

D'autre part on a obtenus un pourcentage de **24,07%** représente ceux qui ont répondu par la négligence des mesures de sécurité, suivi par **14,81%** de ceux qui ont répondu par le dépassement physique, suivi de **11,11%** de ceux qui ont répondu par une autre cause qui est, l'insuffisance des mesures de sécurité, enfin les non réponses avec un pourcentage de **7,40%**.

D'après l'analyse de ce tableau on peut conclure que la cause principale des accidents de travail au sein de l'entreprise lors de l'exécution des tâches est due aux manques de formation, qui veut dire que la formation joue un rôle important dans l'entreprise pour diminuer

les accidents de travail. Par la suite on peut dégager d'autres causes qui sont secondaires tel que le dépassement physique qui veut dire la fatigue, la charge au travail et la pression, l'insuffisance de mesures de sécurité, la négligence des mesures de sécurité.

**Tableau N°14 : la relation entre les moyens de l'information en matière de santé et sécurité liée au poste occupé et l'assimilation des informations en mesures de sécurité**

Assimilation Moyens	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
Affichage	5	<b>38,46%</b>	8	<b>46,15%</b>	13	24,07%
Réunion	1	<b>50%</b>	3	<b>25%</b>	4	7,40%
Journée de sensibilisation	3	<b>60%</b>	2	<b>40%</b>	5	9,29%
Formations	9	<b>22,22%</b>	14	<b>56,62%</b>	23	42,58%
N.R	5	<b>22,22%</b>	4	<b>44,44%</b>	9	16,66%
Total	23	<b>35,18%</b>	31	<b><u>48,14</u></b>	54	100%

\*source : enquête réalisé par soi même

Le tableau ci-dessus, nous montre la relation entre les moyens de l'information en matière de santé et de sécurité par rapport au poste occupé et l'assimilation des informations en mesures de sécurité. La disposition général observé est de **48,14%**, représente les enquêtés qui n'assimilent pas l'information en mesures de sécurité, par rapport **35,18%** représente les enquêtés qui comprennent l'information transmîtes par l'entreprise *BEJAIA EMBALLAGE*.

D'après les résultats obtenu, on cite **56,62%** représente les enquêtés qui ont eux une formation, n'assimilent pas les informations en mesures de sécurité transmîtes par l'entreprise de *BEJAIA EMBALLAGE*, suivi de

**46,15%** représente les enquêtés qui n'assimilent pas les informations qui sont dans l'affichage en mesures de sécurité, ensuite **44,44%** représente les non réponses de nos enquêtés, en fin **40%** représente les enquêtés qui n'assimilent pas les informations lors des journées sensibilisation.

Cette analyse nous montre que nos enquêtés n'assimilent pas les informations reçu en ce qui concerne les mesures de sécurité, cela s'explique par le niveau faible de nos enquêtés, parce que **42,59%** des salariés d'entre eux ont un niveau d'instruction moyen et aussi par rapport le genre de la formation qui se fait lors du recrutement ne font pas une formation continue pour les aider à avoir un niveau d'instruction élevé sur leur sécurité , le type de formation au sein de cette entreprise est faite verbalement, du chef service de la sécurité vers l'employé et ce dernier fait partagé l'information pour les autres travailleurs.

**Tableau N°15: la relation entre les accidentés de travail et l'information reçu en matière de sécurité et de santé**

Information Les salariés accidentés	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
Oui	9	<b>27,27%</b>	24	<b><u>72,72%</u></b>	33	61,11%
Non	14	<b>66,66%</b>	7	<b>33,33%</b>	21	38,89%
Total	23	<b>42,59%</b>	31	<b><u>57,10%</u></b>	<b>54</b>	100%

\*source : enquête réalisé par soi même

Le tableau ci-dessus représente la relation entre et l'information reçu en matière de santé et de sécurité lié au poste occupé. On observe dans ce tableau, que l'aptitude général est de **57,10%** représente les enquêtés qui ne sont pas informés en matière de sécurité et de santé lié au poste occupé, par rapport à **42,59%** représente les enquêtés qui sont informés en matière de sécurité et de santé lié à leur poste de travail.

En effet, **72,72%** représente les enquêtés qui ont eux un accident de travail ne sont pas informé en matière de sécurité et de santé, et **33,33%** indique le reste de nos enquêtés qui ne sont pas accidentés, ne sont pas informé aussi en matière de sécurité et de santé par rapport au risque lié au poste occupé. Par rapport à **66,66%** représente les enquêtés qui ne sont pas victime mais sont informé en matière de sécurité, suivi par **27,27%** qui représente le reste des ouvriers qui sont accidentés au travail et informé en ce qui concerne leur sécurité et leur santé par rapport à leur poste.

A partir de ces résultats, on constate que les salariés qui ne sont pas informés en matière de sécurité et de santé au poste occupé, sont les plus

qui subissent aux dangers des machines parce que ne savent pas comment réagir le moment du danger c'est pour ça la formation à la sécurité joue un rôle important dans les entreprise. Informer les employés en matière de sécurité est important et nécessaire parce que seront moins exposer aux accidents de travail.

**Tableau N°16 : la répartition entre les accidentés au travail et les avis de nos enquêtés sur qualité de la formation**

Qualité Accidenté	Bonnes		Moyennes		Mauvaises		total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Oui	1	3,03%	18	54,54%	14	42,42%	33	61,11%
Non	3	14,28%	10	47,61%	8	38,09%	21	38,89%
Total	4	7,40%	28	51,85%	22	40,74%	54	100%

\*source : enquête réalisé par soi même

Le tableau ci-dessus représente la répartition entre les accidentés de travail et l'avis de nos enquêtés sur la qualité de la formation. D'après ce tableau, on observe que la moyenne général est de **51,85%** représente l'avis de nos enquêtés qui trouvent que la formation est moyenne, suivi de **40,74%** qui représente la réponse des enquêtés qui disent que la formation est mauvaise, en fin **7,40%** représente le pourcentage inférieure de nos enquêtés qui répondent que la formation est bonnes.

**54,54%**, L'avis de nos enquêtés accidentés de travail que la qualité de la formation adopté par l'organisme *BEJ-E* est moyenne, suivi **42,42%** représente les enquêtés qui trouvent la formation est mauvaise, Par rapport à **14,28%** indique que les enquêtés considèrent cette formation est bonnes.

A partir de ce tableau on déduit, que la majorité des enquêtés trouvent que la qualité de la formation est moyenne, et ceux qui la trouvent mauvaise. La formation adoptée par l'entreprise *BEJAIA EMBALLAGE* est insuffisante parce que cette entreprise se concentre beaucoup plus sur les affichages des consignes de sécurité, juste des explications orales en ce qui concerne les mesures de sécurité.

**Tableau N°17 : la relation entre accidentés au travail et les types de la formation**

Qualités Accidenté au travail	Formation théorique		Formation pratique		Les deux		N.R		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Oui	19	<b>48,48%</b>	2	<b>6,06%</b>	11	<b>39,39%</b>	2	<b>6,06%</b>	33	61,11%
Non	9	<b>38,09%</b>	2	<b>9,52%</b>	8	<b>47,61%</b>	1	<b>4,76%</b>	21	38,89%
Total	28	<b>44,44%</b>	4	<b>7,40%</b>	19	<b>42,59%</b>	3	<b>5,55%</b>	<b>54</b>	100%

\*source : enquête réalisé par soi même

Le tableau ci-dessus montre la relation entre les agents accidenté de travail et le type de formation et. Dans ce tableau, on observe que **44,44%** représente l'attitude générale est celui de la formation théorique, suivi de **42,59%** qui représente les deux formations (théorique, pratique).

En effet **48,48%** représente les enquêtés qui sont accidentés de travail disent que la formation est théorique, et **39,39%** représente les enquêtés qui sont accidentés répondent par les deux formations théoriques et pratique, en fin **6,06%** qui disent que la formation est pratique.

D'après les résultats obtenu nous illustrent que la formation est théorique et pratique au même temps, lors de recrutement d'un nouveau

salarié le responsable *HSE* (chef service de la sécurité) explique les situations de risque, comment les identifier, prévenir, et comment utiliser les mesures de sécurité comme un extincteur en cas d'incendie dans ou en dehors les ateliers de travail, pour les formation pratique dans les lieux de travail, c'est les agents de sécurité qui ont le droit de suivre ce genre de formation, les ouvriers peuvent être présent lors de la pratique.

### **2-3-2. A l'interprétation des résultats obtenus de la deuxième hypothèse « les employés ne sont pas formés suffisamment concernant les mesures de sécurité ce qui conduit aux accidents de travail»**

D'après les résultats obtenus sur la vérification de la deuxième hypothèse on a déduit que les enquêtés disent qu'ils ne sont pas vraiment formés suffisamment en ce qui concerne les mesures de sécurité au sein de l'organisme *BEJAIA EMBALLAGE*, cela est justifié par les résultats suivant :

Notre analyse, le tableau N°16 montre le pourcentage **51,85%** de nos enquêtés qui trouvent que la formation est moyennes suivi de **40,74%** des enquêtés qui ont répondu qu'elle est mauvaise. Ensuite nous montre aussi que le type de formation adopté par l'organisme *BEJAIA-EMBALLAGE*, est une formation théorique d'un pourcentage de **44,44%**, cette formation est insuffisante parce que c'est des explications verbale sur les risque que la machine peut causer, et cela se fait lors de recrutement.

On a aussi le tableau N°15, **57,10%** montre que la majorité de nos enquêtés ne sont pas informés en matière de sécurité et de santé par

rapport au poste occupé, cela explique le taux **61,11%** des enquêtés qui sont accidentés de travail.

Ensuite on a constaté dans le tableau N°13 que les enquêtés qui ont eu un accident de travail que la cause principale est le manque de la formation avec un pourcentage de **42,42%**. La formation est inadapté pour les agents d'exécution et de maîtrise en ce qui concerne les mesures de sécurité, ou ils ne maîtrisent pas son domaine ce qui les expose aux dangers.

Dans le tableau N°14, la majorité des salariés n'assimilent pas l'information concernant les mesures de sécurité transmises par l'entreprise *BEJAIA EMBALLAGE* avec un pourcentage de **48,14%**, cela revient à la qualité de la formation et le niveau d'instruction de l'employé.

En fin le tableau N°12, **42,59%** montre que l'importance de suivre une formation est de travailler à l'aise et en toute sécurité, cela explique que les employés ne sont pas confortables lors de l'exécution de leur travail.

D'après les résultats obtenus dans les tableaux statistiques, nous confirmons notre deuxième hypothèse :

**« Les employés ne sont pas formés suffisamment concernant les mesures de sécurité au sein de l'entreprise *BEJAIA EMBALLAGE* ce qui conduit aux accidents de travail»**

Nous pouvons dire que les résultats de notre recherche confirment nos hypothèses.

# Conclusion

Après avoir terminé notre enquête sur terrain et collecter les données concernant l'objet de recherche et l'analyse des résultats obtenus, il s'est avéré que la majorité des salariés de l'entreprise de *BEJAIA EMBALLAGE* concédèrent que Les mauvaises conditions de travail et le manque de formation en mesures de sécurité sont des facteurs qui mènent aux accidents de travail.

La sécurité se trouve au cœur des enjeux de la productivité, de l'innovation technologique, de la valorisation du travail humain et l'intégration sociale et professionnelle des individus. Elle rend indispensable l'aménagement des performances des systèmes et imposer le renforcement significatif de la capacité d'intégration des systèmes de formation professionnelle. A travers ce travail, on a voulu traiter l'un des aspects importants qui permettent à l'entreprise de la réalisation de ses objectifs et aux employeurs l'attente et la satisfaction de leurs besoins qui est l'apport de la sécurité des travailleurs et son influence sur les accidents de travail.

Donner du sens au travail et à l'amélioration des conditions du travail doit être conçue comme une stratégie sociale progressive, dont l'objet est de réduire la fatigue, les nuisances et d'argumenter l'intérêt du travail. Cette amélioration permet d'assurer l'accroissement de la rentabilité, un accord gagnant-gagnant pour tous les acteurs de l'entreprise.

Les accidents du travail causent de grandes souffrances et pertes humaines, leurs coûts économiques sont très élevés. Pourtant, les problèmes de santé et sécurité au travail n'attirent pas vraiment l'attention du public. On leur accorde rarement toute l'importance qu'ils méritent. Il faut que cela change, et il faut susciter des actions tant sur le plan national et à l'échelle internationale.

On conclut que la lutte contre les accidents du travail est un enjeu multiple pour les entreprises, comme la réduction des cotisations sociales, l'augmentation de la production, le gain du temps, l'évitement des perturbations, l'image et la pérennité de l'entreprise.

# **Liste**

# **Bibliographique**

## La liste bibliographique

### Ouvrages

1. AMADIEU Jean-François, organisation de travail, conflit et marchandise, Vuibert, Paris.
2. ANGERS Maurice, Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines. Edition Casbah, université d'Alger, 1997.
3. ANSELEM Bruno, les risques professionnels, éd Nathane, Paris, 1994.
4. ARDOUIN Thierry, ingénierie de formation pour l'entreprise, édition du nord, Paris 2003.
5. BERNARD MT&Daniel Crozet, gestion des ressources humaines, éd, Nathan, 1988.
6. BERNARD Jean-Luc et CLAUDE Lemoine, traité de psychologie de travail et des organisations, Dunod, Paris, 2003.
7. BODON Raymond, les méthodes en sociologie, 11eme, Paris, presse universitaire de France, 1969.
8. CHABOUD DJ et MOUTOUN j, la sécurité en entreprise, Edition du nord, Paris 2003.
9. CITEAU Jean Pierre, gestion des ressources humaines ,2<sup>e</sup> édition, Armand Colin, Paris1997.
10. CITEAU Jean –Pierre,gestion des ressources humaines, les principes généraux et cas pratique , 4<sup>ème</sup>édition, ARMAND Colin, Paris, 2002.
11. CLAUD Louche, Introduction à la psychologie de travail et des organisations, ARMAND COLIN, paris, 2007.
12. CLOBERT de Marie, guide de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés, Dunod, Paris, 2003.
13. DE BOISLANDELLE Henri Mahé, Dictionnaire de gestion, vocabulaire, Concepts et Outils, édition ECONOMICA, paris, 1998.
14. GANGINLHEM Georges, santé concept vulgaire et question philosophique, Ed Sables, Pin Blan, 1990.

15. GOLLAC Michel et VOLKOFF Serge, les conditions de travail, édition la découverte, Paris, 2000.
16. GRAWITZ Madeline, méthode des sciences sociales, 11<sup>e</sup> éd, édition Dalloz. Paris 2001.
17. HENRI Mahé de Boislandelle, dictionnaire de gestion, vocabulaire, concepts t outil, édition ECONOMICA, Paris 1998.
18. JAVEAU Claude, l'enquête par questionnaire, 3<sup>ème</sup>édition, revue, paris, 2002.
19. LOUCHE Claude, Introduction à la psychologie du travail et des organisations, édition ARMAND Colin, 2007.
20. MACE Gordon, Guide d'élaboration d'n projet de recherche, Québec, les presses de l'Université Laval, 1988.
21. Marcel, la gestion des ressources humaines, éd Guérin, Paris, 1975.
22. MOUTON Jean-Pierre & CHABOUD Jack, la sécurité en entreprise, Dunod, Paris, 2003.
23. MOUTON. Jean- Pierre, La sécurité en entreprise, 2<sup>ème</sup> édition, Dunod, paris, 2006.
24. MUNOS George, l'accident de travail, les purs, 2002.
25. OIT, Rapport de la commission sur la dimension sociale de la mondialisation, Première édition 2004.
26. OMAR Aktouf, méthodologie des sciences sociales et approches qualitatives des organisations, édition Macintosh, 1987 Montréal.
27. PERETTI Jean-Marie, gestion des ressources humaines, 15<sup>eme</sup> Edition, Vuibert, Paris 2008.
28. PLANE Jean -Michelle, théorie des organisations, 2<sup>ème</sup>éd, Dunod, Paris, 2003.

### **Dictionnaires**

1. GRAWITZ Madeleine, Lexique de sciences sociales, 7<sup>ème</sup> Edition, DALLOZ, Paris, 2000.
2. PRETTI Jean-Marie, Dictionnaire des ressources humaines, 2<sup>e</sup> éd, Vuibert, 2001.

## **Mémoire :**

1. Institut de Prévention des Risques Professionnels (IPRP/ HSE), « Hygiène, Sécurité et Environnement. Manuel d'agent de sécurité ». Bejaia 2012.
2. Institut technologique de formation, analyse et coût des accidents, brochure, techno format, lotissement du lycée ville K N°05 Rouïba Alger.
3. M.DOS Santos, Manuel hygiène, sécurité & environnement, institut de prévention de risque professionnel.
4. Rapport Projet RDA / CP, formation et information à la sécurité, Marseille, 2014/ 2015.

## **Site internet**

1. LOMPRÉN, Démarche pour l'évaluation ergonomique-
2. <http://www.univ-pau.fr>.  
<Http://www.edu.gvo-mb-ca/m12/frpub/pud/sécurité>,  
<http://www.inprp-dz.com/regles-generales>
- 3.[http://www.sante-securite-paca.org/risques\\_prevention/organisation\\_du\\_travail/information\\_formati on\\_securite.php#](http://www.sante-securite-paca.org/risques_prevention/organisation_du_travail/information_formati_on_securite.php#),
- 4.LOMPRÉN, Démarche pour l'évaluation ergonomique-  
<http://www.univ-pau.fr>
- 5.Source encyclopédie, Ecarta ® 2009.

# **Annexe**

## **Annexe 01**

**Université Abderrahmane Mira Bejaia**  
**Faculté des sciences humaines et sociales**  
**Département des sciences sociales**  
**Option : Sociologie du travail et des ressources humaines**  
**Questionnaire de recherche préparé pour les employés de**  
**l'entreprise**

A partir de votre collaboration, dans le cadre d'élaboration de notre mémoire de fin d cycle **MASTER 2** en « **Sociologie de travail et des ressources humaines** », nous essayons de rassembler quelques informations qui nous aideront à notre problématique de recherche à savoir « **La sécurité des travailleurs et leurs degré de satisfaction** » au sein de l'entreprise **BEJAIA EMBALLAGE**.

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

Sachez 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 :**

BOUHARA Yasmina

BOUHADJ Linda

**Encadré par :**

Mme TABET Samira

**Année universitaire**

**2016/2017**

## Questionnaire

### Les données personnelles :

#### 1- Sexe :

a- Masculin

b- Féminin

#### 2- Age :

a- De 18 à 27 ans

b- De 28 à 37ans

c- De 38 à 47ans

d- De 48 et plus

#### 3- Situation matrimoniale :

a- Célibataire

b- Marié

c- Divorcé

d- Veuf (Ve)

#### 4- Niveau d'instruction :

a- Primaire

b- Moyen

c- Secondaire

c- Universitaire

#### 5- Statut :

a- Agent de maîtrise

b- Agent d'exécution

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

#### 1- Etiez vous déjà victime d'un accident de travail ?

a- Oui

b- Non

Si oui, quel genre d'accident ?

.....  
.....

Si non, avez-vous assisté déjà à un accident de travail ? Le quel ?

.....  
.....

2- Quelles sont les causes principales de la majorité des accidents de travail ?

a- Le manque de formation à propos des mesures de sécurité

b- La négligence de cette mesure

(Par ex : de ne pas mettre les chaussures de sécurité)

c- L'insuffisance des mesures de sécurité

d- La pression  e- La charge

f- La fatigue  g- Le manque de sommeil

3- Quels sont les moyens utilisés par l'entreprise comme mesures de sécurité ?

a- Gants  b- Tenue spéciale

c- Casque  d- Lunette de sécurité

e- Chaussures de sécurité  f- Extincteurs

g- Autres  .....

4- Parmi ces mesures de sécurité, est ce qu'il y a un élément que vous avez déjà négligé?

a- Gants  b- Tenue spéciale

c- Casque  d- Lunette de sécurité

e- Chaussures de sécurité

g- Autres  .....

**5-** Qu'est ce qui vous a poussé à négliger les mesures de sécurité citée dans la question ci dessus ?

a- Bruit       b- Chaleur       c- Eclairage

**6-** Respectez-vous l'application des mesures de sécurité ?

a- Oui       b- Non

**7-** Est-ce que les ateliers de travail sont équipés d'une façon à mettre l'employé à l'aise pour qu'il applique les mesures de sécurité (par ex : le climatiseur, ventilateur...etc.) ?

a- Oui       b- Non

**8-** est ce que les ateliers de travail disposent d'un système d'alarme en cas de danger ?

a- Oui       b- Non

**9-** Comment sont-elles vos relations de travail avec vos collègues et vos responsables ?

a- bonnes       b- Moyennes       c- Mauvaise

**10-** est ce qu'il y a une bonne communication entre vous et vos collègues ?

a- Oui       b- Non

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

a- Restauration       b- Transport

c- Primes       d- Formation

e- Autres  .....

**12-** Est-ce que de travailler dure, vous influence à négliger l'application des mesures de sécurité ?

a- Oui       b- Non

13- Est-ce que l'entreprise dispose :

a- Un médecin

b- Infirmière

Est ce qu'il (elle) est toujours disponible ?

.....

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

a- Oui

b- Non

### La formation

1- Etes-vous informés en matière de santé, sécurité relative à votre poste de travail ?

a- Oui

b- Non

Si oui, comment ?

a- par des affiches de consignes

b- Réunions

c-Des journées de sensibilisation

d- Formation

Si non, comment vous faites pour appliquer les mesures de sécurité ?

.....

2- Etes vous informé à propos des risques que les machines peuvent causés ?

a- Oui

b- Non

Si oui, par quel moyen ?

.....

.....

Si non, comment vous faites pour se sécuriser ?

.....

.....

