

# **ECOLE DES HAUTES ETUDES COMMERCIALES**

## **EHEC**

**Mémoire de fin d'études en vue de l'obtention du diplôme de**

**Master en Sciences Commerciales**

**Option : Management des Ressources Humaines**

### **THEME :**

**L'impact des accidents du travail sur la performance  
humaine de l'entreprise**

**Etude de cas : l'entreprise portuaire DJEN-DJEN**

**EPJ**

**Présenté et élaboré par :**

**Mlle : ABDEMOUCHE SELMA**

**Encadré par:**

**Mme : CHERIF Dalila  
Maître de conférences A**

**04ème promotion  
Juin 2017**



# **ECOLE DES HAUTES ETUDES COMMERCIALES**

## **EHEC**

**Mémoire de fin d'études en vue de l'obtention du diplôme de**

**Master en Sciences Commerciales**

**Option : Management des Ressources Humaines**

### **THEME :**

**L'impact des accidents du travail sur la performance  
humaine de l'entreprise**

**Etude de cas : L'entreprise portuaire DJEN-DJEN**

**EPJ**

**Présenté et élaboré par :**

**Mlle : ABDEMOUCHE SELMA**

**Encadré par:**

**Mme : CHERIF Dalila  
Maître de conférences A**

**04ème promotion  
Juin 2017**

## Résumé

De nos jours, les entreprises considèrent l'amélioration des conditions de travail un enjeu majeur pour le développement de leur performance humaine ; elles ont mis la protection de la santé et sécurité de ses travailleurs parmi ses premières préoccupations pour la minimisation des risques professionnels.

Tout activité quel que soit engendre des risques, Le risque d'accident du travail dépend en grande partie des caractéristiques individuelles et également des caractéristiques liées à l'entreprise. Cette dernière doit mettre en application des procédures nécessaires pour la minimisation des accidents et l'élimination de toutes sources des dangers possibles.

**Mots clés** : conditions de travail, risques professionnels, santé et sécurité au travail, accidents du travail, performance humaine.

## **Abstract**

Nowadays, companies consider the improvement of working conditions a major challenge for the development of their human performance; they place the protection of the health and safety of its workers among its first concerns.

Any activity can create risks. The risk of accidents at work doesn't depend on individual characteristics only, but also on other characteristics of the company, this latter must implement the necessary procedures for the minimization of accidents and elimination all sources of possible dangers.

**Keywords:** working conditions, occupational risks, occupational health and safety, occupational accidents, human performance.

## المخلص

في الوقت الحاضر، تعتبر لشركات تحسين ظروف العمل تحديا كبيرا لتطوير الأداء البشري. تعتبر حماية صحة وسلامة العاملين لديها بين الاهتمامات الأساسية للتقليل من المخاطر المهنية.

أي نشاط بغض النظر يخلق مخاطر، من مخاطر نجد حوادث العمل التي تعتمد إلى حد كبير على الخصائص الفردية ولكن أيضا الخصائص المؤسسية، لذا يجب على الشركات تنفيذ الإجراءات اللازمة لتقليل الحوادث والقضاء جميع مصادر المخاطر المحتملة.

كلمات المفتاحية: ظروف العمل، المخاطر المهنية، الصحة والسلامة المهنية، حوادث العمل، الأداء البشري.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

"وقل ربّي اذّنني مدخل صدق و اخرجني مخرج صدق واجعل لي من لدنك  
سلطانا نصيرا "

صدق الله العظيم

*À mes parents \*Mama\* et \*Papa\**

*À mes frères \*Souhait\* et \*Houssem\**

*À mes sœurs \*Sara\* et \*Assma\**

*À mes amis avec qui j'ai partagé des  
moments des plus agréables « djo », « fafi »,  
« lamo », « chano » « dodo » surtout ma chère  
amie \*« Mina »\* <3 ^^*

*À tous ceux qui me sont chers surtout*

*\*Roua\*, \*Rano\* et \*Mimi\**

## **Remerciement**

*Merci à Dieu de m'avoir donné la force, le courage et la volonté de mener jusqu'à la fin de ce travail.*

*J'adresse mes remerciements aux personnes qui m'ont aidé dans la réalisation de ce mémoire.*

*D'abord ; je tiens à remercier ma famille et surtout mon père et ma mère qui m'ont toujours soutenue et encouragée au cours de la réalisation de ce mémoire.*

*Toutefois ; Je tiens à remercier vivement mon maitre de stage **MrBoufanchoucha Fahad**, pour son accueil, le temps passé ensemble et le partage de son expertise au quotidien.et mon encadreur Mme **Chérif dalila** pour les conseils et orientations apportés pendant l'élaboration de ce travail.*

*Je remercie également toute l'équipe **de l'EPJ** pour leur accueil, leur esprit d'équipe et leur aide et spécialement **la direction RH**.*

*Je remercie finalement mon école des hautes études commerciales **EHEC***

## Liste des figures

### *Chapitre 1 :*

<b>N° de figure</b>	<b>Intitulé</b>	<b>Page</b>
<b>1-1</b>	Notions sur les conditions de travail	<b>8</b>
<b>1-2</b>	Qu'est-ce que le risque ?	<b>17</b>

### *Chapitre 3 :*

<b>N° de figure</b>	<b>Intitulé</b>	<b>Page</b>
<b>3-3</b>	Répartition des effectifs par sexe	<b>80</b>
<b>3-4</b>	Répartition des effectifs par catégories socioprofessionnelles	<b>80</b>
<b>3-5</b>	Répartition des effectifs par Nature de contrat	<b>81</b>
<b>3-6</b>	comparaison de taux de fréquence des accidents de travail (3ans)	<b>82</b>
<b>3-7</b>	comparaison de taux de fréquence des accidents de travail (3ans)	<b>82</b>
<b>3-8</b>	Répartition selon sexe	<b>85</b>
<b>3-9</b>	Répartition selon âge	<b>85</b>
<b>9-10</b>	Répartition selon Catégorie socioprofessionnelle	<b>86</b>
<b>9-11</b>	Répartition selon l'ancienneté	<b>86</b>
<b>9-12</b>	Répartition selon le niveau d'éducation	<b>87</b>
<b>9-13</b>	la perception des conditions de travail	<b>88</b>
<b>3-14</b>	Pensez-vous mieux travailler dans d'autres conditions	<b>89</b>
<b>3-15</b>	Amélioration des conditions de travail	<b>89</b>
<b>3-16</b>	l'influence de travail sur la santé	<b>90</b>
<b>3-17</b>	Les conséquences de travail sur la santé	<b>91</b>
<b>3-18</b>	les risques les plus fréquents	<b>91</b>
<b>3-19</b>	Avez-vous été déjà victime d'un accident du travail ?	<b>92</b>
<b>3-20</b>	Le lieu de l'accident	<b>92</b>

<b>3-21</b>	Nature de lésion	<b>93</b>
<b>3-22</b>	Gravité de l'accident	<b>94</b>
<b>3-23</b>	le facteur principal de l'accident	<b>95</b>
<b>3-24</b>	Possibilité d'arrêt de l'activité Professionnelle	<b>95</b>
<b>3-25</b>	L'existence d'une visite de médecin dans le lieu de travail	<b>96</b>
<b>3-26</b>	l'existence des équipements pour la protection de la santé durant le travail	<b>97</b>
<b>3-27</b>	Formation des travailleurs sur la prévention des risques professionnels	<b>98</b>
<b>3-28</b>	Formation sur la sécurité au travail après l'accident	<b>98</b>
<b>3-29</b>	la satisfaction par rapport à la formation	<b>99</b>
<b>3-30</b>	Amélioration des compétences et Application des nouvelles connaissances	<b>99</b>
<b>3-31</b>	Information des travailleurs sur les risques liés à leur travail	<b>100</b>
<b>3-32</b>	l'existence d'une politique formelle de prévention des risques.	<b>101</b>

## *La liste des tableaux*

### *Chapitre 1*

<b>N° du tableau</b>	<b>Intitulé</b>	<b>Page</b>
<b>1-1</b>	les facteurs physiques et sociaux	<b>11</b>

### *Chapitre 3*

<b>N° de figure</b>	<b>Intitulé</b>	<b>Page</b>
<b>3-2</b>	Répartition des effectifs par sexe	<b>80</b>
<b>3-4</b>	Répartition des effectifs par catégories socioprofessionnelles	<b>80</b>
<b>3-4</b>	Répartition des effectifs par Nature de contrat	<b>81</b>
<b>3-5</b>	comparaison de taux de fréquence des accidents de travail (3ans)	<b>82</b>
<b>3-6</b>	comparaison de taux de fréquence des accidents de travail (3ans)	<b>82</b>
<b>3-7</b>	Répartition selon sexe	<b>85</b>
<b>3-8</b>	Répartition selon âge	<b>85</b>
<b>9-9</b>	Répartition selon Catégorie socioprofessionnelle	<b>86</b>
<b>9-10</b>	Répartition selon l'ancienneté	<b>86</b>
<b>9-11</b>	Répartition selon le niveau d'éducation	<b>87</b>
<b>9-12</b>	la perception des conditions de travail	<b>87</b>
<b>3-13</b>	Pensez-vous mieux travailler dans d'autres conditions	<b>88</b>
<b>3-14</b>	Amélioration des conditions de travail	<b>89</b>
<b>3-15</b>	l'influence de travail sur la santé	<b>90</b>
<b>3-16</b>	Les conséquences de travail sur la santé	<b>90</b>
<b>3-17</b>	les risques les plus fréquents	<b>91</b>
<b>3-18</b>	Avez-vous été déjà victime d'un accident du travail ?	<b>92</b>

<b>3-19</b>	Le lieu de l'accident	<b>92</b>
<b>3-20</b>	Nature de lésion	<b>93</b>
<b>3-21</b>	Gravité de l'accident	<b>94</b>
<b>3-22</b>	le facteur principal de l'accident	<b>94</b>
<b>3-23</b>	Possibilité d'arrêt de l'activité Professionnelle	<b>95</b>
<b>3-24</b>	L'existence d'une visite de médecin dans le lieu de travail	<b>96</b>
<b>3-25</b>	l'existence des équipements pour la protection de la santé durant le travail	<b>96</b>
<b>3-26</b>	Formation des travailleurs sur la prévention des risques professionnels	<b>97</b>
<b>3-27</b>	Formation sur la sécurité au travail après l'accident	<b>98</b>
<b>3-28</b>	la satisfaction par rapport à la formation	<b>98</b>
<b>3-29</b>	Amélioration des compétences et Application des nouvelles connaissances	<b>99</b>
<b>3-30</b>	Information des travailleurs sur les risques liés à leur travail	<b>100</b>
<b>3-31</b>	l'existence d'une politique formelle de prévention des risques.	<b>100</b>

## Liste des abréviations

<i>Abréviation</i>	<i>Signification</i>
<b>OIT</b>	Organisation Internationale du Travail
<b>BIT</b>	Bureau Internationale du Travail
<b>S&amp;ST(SST)</b>	Santé et Sécurité au Travail
<b>SMS</b>	Système Management de la Santé et de la Sécurité au travail
<b>AT</b>	Accident du Travail
<b>CPAM</b>	Caisse Primaire d'Assurance Maladie
<b>MP</b>	Maladie Professionnelle
<b>SS</b>	Sécurité Social
<b>EPJ</b>	Entreprise Portuaire Jijel

## **Sommaire**

<b><i>Introduction générale</i></b> .....	2
<b><i>CHAPITRE 1 : les conditions de travail et la vie l'entreprise</i></b> .....	6
Section 1 : Les conditions de travail .....	7
Section 2 : Les risques professionnels.....	16
Section 3 : La santé et la sécurité au travail.....	26
<b><i>CHAPITRE 2 : Les accidents du travail et la performance humaine</i></b> .....	37
Section 1 : Les accidents du travail.....	38
Section 2 : Causes et Conséquences des accidents du travail.....	45
Section 3 : La performance humaine .....	56
<b><i>CHAPITRE 3 : Analyse des accidents du travail au sein de l'EPPJ</i></b> .....	68
Section 1 : Présentation de l'EPJ.....	69
Section 2 : Méthodologie de la recherche .....	77
Section 3 : Présentation des résultats de l'étude .....	85
<b><i>Conclusion Générale</i></b> .....	105

# **Introduction générale**

---

### Introduction générale

Le travail est l'activité créatrice de biens et de services mettant en action des travailleurs disposant de connaissances techniques dans une certaine relation aux moyens de travail, incluant la nature et la répartition des tâches, les règles hiérarchiques, la place des individus dans la création de la richesse sociale, et une certaine répartition du produit créé.

L'homme, dans le processus de production, est appelé à réaliser un certain nombre d'activités dans un environnement de travail et dans certaines conditions qui peuvent avoir un impact sur sa santé. Les conditions de travail constituent un ensemble de paramètres qui influencent la satisfaction trouvée quotidiennement. Pour cela, les conditions de travail sont des outils de gestion des ressources humaines qu'utilise l'institution au niveau stratégique et qui permettent de contribuer à l'évaluation de la mission qu'elle s'est fixée.

La santé et la sécurité au travail, notamment sous leurs aspects "prévention" constituent aujourd'hui des enjeux prioritaires pour les partenaires sociaux, les gouvernements, au niveau national, communautaire et international, de sécurité au travail. Le travail peut représenter une source de danger pour le travailleur s'il n'est pas réalisé dans de bonnes conditions.

Le développement de la sécurité, du bien-être au travail et l'amélioration des conditions de travail constituent un enjeu majeur pour les entreprises. Ceci passe par la mise en œuvre effective d'actions visant à réduire les accidents du travail et les maladies professionnelles, à prévenir les risques professionnels. Le salarié est considéré comme victime d'un accident du travail lorsque l'événement s'inscrit dans le cadre de l'exécution du contrat de travail, à un moment et dans un lieu où le salarié se trouve sous le contrôle et l'autorité de son employeur.

D'après les statistiques du Bureau international du Travail (BIT), il se produit chaque année dans le monde 120 millions d'accidents du travail, dont 210 000 sont mortels. Chaque jour, plus de 500 hommes et femmes ne rentrent pas chez eux parce qu'ils ont été tués dans un accident du travail. Ces chiffres, spectaculaires, retiennent fort peu l'attention du public. Malgré les pertes économiques qu'ils infligent aux Etats, aux entreprises et aux particuliers, les accidents du travail ne font guère parler d'eux<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> OIT. Rapport des statistiques des accidents du travail du BIT 2005.

---

L'accident de travail peut influencer la performance des salariées et la performance sociale de l'entreprise.

Lorsqu'il survient, l'accident du travail peut déstabiliser le fonctionnement de l'entreprise qui n'y est pas forcément préparée. Et face aux démarches à accomplir, il est parfois difficile pour l'employeur de choisir la meilleure option.

Dans ce cadre notre sujet traite sur « **les accidents du travail et leur l'impact sur la performance humaine au sein de l'entreprise.** »

L'intérêt de notre recherche est de connaître les principales causes et conséquences des accidents du travail et leurs impacts sur la performance humaine au sein de grandes entreprises qui exercent différentes activités ; de cas « L'entreprise portuaire de DJEN – DJEN », située à Jijel dont l'activité principale étant l'import et l'export, qui fera l'objet de notre étude de cas. Aussi nous tenterons de répondre à la problématique suivante :

**« Quel est l'impact des accidents du travail sur la performance humaine de  
L'entreprise ? »**

En vue de répondre à notre question principale notre raisonnement s'achemine à travers la réponse aux questions suivantes :

- comment améliorer les conditions de travail pour réduire les risques professionnels en matière de santé et de sécurité de travail ?
- quelles sont les principales causes et conséquences des accidents du travail ?
- quels sont les effets des accidents du travail sur la performance humaine de l'entreprise ?

Pour répondre à ces questions, nous émettons les trois hypothèses suivantes :

- ✓ **Hypothèse 1** : Les causes principales des accidents du travail se traduisent par le manque de protection ou d'équipements de sécurité adéquats, les gestes humains et les mauvaises conditions de travail.

- 
- ✓ **Hypothèse 2** : Le risque d'accident est une source de démotivation et d'absentéisme qui ont un impact négatif sur la performance humaine de l'entreprise.
  - ✓ **Hypothèse 3** : l'amélioration des équipements de sécurité et les formations renforcées sont les meilleurs outils pour la prévention contre les risques professionnels.

Pour confirmer ou infirmer ces hypothèses, nous avons adopté une approche quantitative, à savoir un questionnaire qui a été diffusé sur un échantillon de 120 employés au sein de l'entreprise portuaire DJEN- DJEN. Quant à la partie théorique, nous avons opté pour 1<sup>ère</sup> démarche descriptive, analytique qui a eu recours à divers documents (livres, articles, revues, encyclopédies, sites ...).

Le choix de ce thème n'est pas fortuit, il repose sur les raisons suivantes :

- Notre spécialisation dans le domaine du « management des ressources humaines », qui a une relation très étroite avec le sujet étudié.
- La participation à des formations organisées sur les accidents du travail au sein de DJEN –DJEN lors de stage pratique de 1<sup>ème</sup> année master.
- L'augmentation des accidents de travail ces dernières années.

Pour accomplir ce travail, nous l'avons structuré en trois (03) chapitres.

Le premier chapitre est consacré aux conditions de travail, les différents types des risques professionnels et la santé, la sécurité au travail et les mesures à prendre pour les améliorer.

Dans le deuxième chapitre, nous allons essayer de montrer les différents types d'accidents du travail, les maladies professionnelles, les principales causes et conséquences des accidents du travail et leur l'impact sur la performance humaine.

Troisième chapitre, il renferme une enquête sur terrain et une présentation du terrain de notre entreprise portuaire de DJEN-DJEN, suivie une analyse et une interprétation des résultats de la recherche.

# **CHAPITRE 1**

## **Les conditions de travail et la vie de l'entreprise**

## Introduction du chapitre

L'hygiène, la sécurité et les conditions de travail sont des notions récentes puisqu'elles sont apparues au 19<sup>e</sup> siècle avec le développement industriel qui constituera le noyau dur autour duquel se construira progressivement le droit du travail.

La sécurité et les conditions de travail dans une entreprise sont devenues, avec la prise de conscience face aux risques, un domaine incontournable. Chaque activité, de toute nature que ce soit, engendre des risques plus ou moins prononcés pour les travailleurs.

L'amélioration des conditions de travail est un enjeu politique majeur, notamment parce qu'elle participe à la qualité de vie au travail et à la qualité du travail, Les deux éléments œuvrant pour la santé, la performance et la compétitivité des entreprises. Une politique de santé au travail efficace, au service des salariés et des entreprises, est le gage que le travail ne s'aborde pas uniquement du point de vue de l'emploi et des chiffres mais bien par l'aspect humain.

Ce chapitre sera donc scindé en trois sections : la première section sera consacrée à l'énumération des définitions des conditions de travail, les composants de ces conditions, à la fin comment améliorer ces conditions. Nous présenterons, dans la seconde section, les différents risques professionnels et les préventions nécessaires pour protéger les employés de l'entreprise. Enfin, dans la troisième section nous allons voir les facteurs qui contribuent pour améliorer la santé et la sécurité au travail et l'organisation de sécurité et la santé dans les ports.

## **Section 1 : Les conditions de travail**

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

Si beaucoup d'études des conditions de travail ont concerné les entreprises industrielles, sans doute parce que les problèmes s'y posaient avec plus d'acuité ou de façon plus apparente.

### **1. Notions sur les conditions de travail**

#### **1.1. Notions sur les conditions de travail et leurs évolutions historiques**

L'évolution de la notion des conditions de travail est significative du changement de la prise en compte des phénomènes sociaux ; d'une approche mécaniste développée par les ingénieurs du 19<sup>ème</sup> siècle , on est passé à une vision des relations humaines dans l'organisation puis à la prise en compte d'un vaste sociotechnique qui constitue sans doute la façon la plus fructueuse d'envisager les conditions du travail .

L'approche mécaniste constitue en<sup>1</sup> :

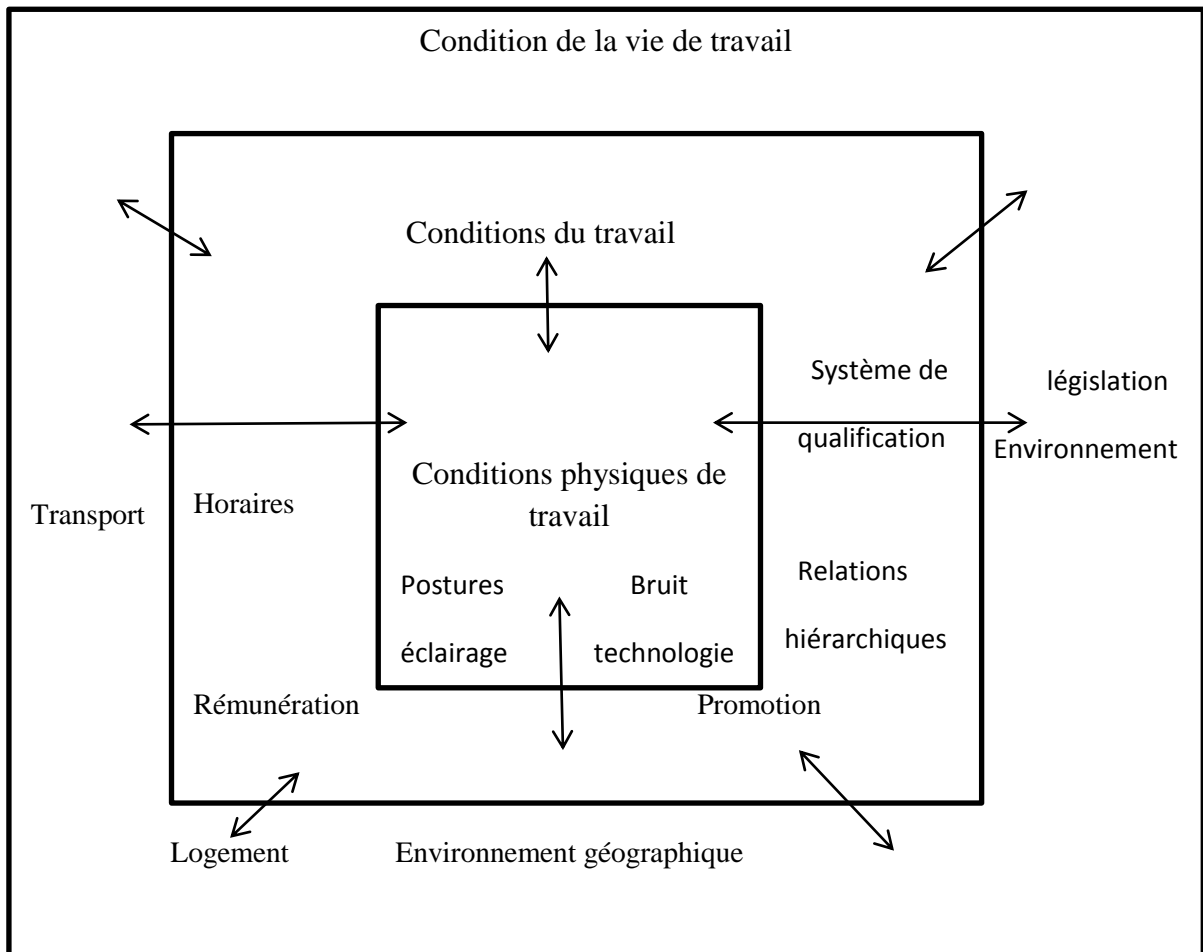
- A une vision mécaniste et partielle de l'homme au travail correspond une définition restrictive des conditions de travail ;
- La reconnaissance de la psychologie individuelle et de l'influence du groupe élargie la conception des conditions de travail ;
- La prise en compte de l'ensemble de la vie sociale : une vision systématique de l'homme au travail.

Les trois composantes du système définissant les conditions de travail portant de la constatation que l'activité d'un individu n'est pas fractionnable en sous-ensembles indépendants , on est conduit à définir les conditions de travail à partir d'un système comprenant trois composantes en interactions permanentes , conformément au schéma ci-après :

---

<sup>1</sup> Daniel, (Crozet) : **la gestion des ressources humaines**, édition NATHAN, Paris ,1994.P.91.

Figure n° 1-1 : Notions sur les conditions de travail



**Source** : Daniel, (Crozet) : la gestion des ressources humaines, édition NATHAN, 3<sup>ème</sup> Ed, Paris, 1994, P.92.

Ce schéma distingue trois niveaux d'analyse :

- Les conditions intrinsèques du travail
- Les conditions extrinsèques
- L'environnement hors du travail

## 1.2. Définition des conditions de travail

D'après le dictionnaire français : « Les conditions de travail sont tout ce qui entre dans le cadre du travail d'une personne, que ce soient son amplitude horaire, l'ergonomie de son lieu de travail, l'ambiance générale ou les avantages sociaux <sup>1</sup> ».

Généralement définit par : « Les conditions de travail désignent d'une manière générale l'environnement dans lequel les employés vivent sur leur lieu de travail. Elles comprennent la pénibilité et les risques du travail effectué ainsi que l'environnement de travail (bruit, chaleur, exposition à des substances toxiques, les délais de production ou de ventes d'un produit, etc.)... <sup>2</sup> ».

D'après les ressources humaines : « les conditions de travail peuvent être décrites par le contenu du travail et les effets qu'il peut avoir sur la santé et sur la vie personnelle et sociale des salariés. Les éléments recouverts par cette notion sont à la fois physiques (conditions physiques de travail, milieu ambiant, aménagement du poste, durée et rythmes de travail, etc.) et psychiques (intérêt et perception du travail, intégration dans un groupe, travail mental, etc.)<sup>3</sup> ».

Donc les conditions de travail sont un ensemble de paramètres qui influent sur la satisfaction trouvée quotidiennement à l'exercice d'une activité professionnelle donnée.

## 1.3. Les Grandes familles des conditions de travail

L'expression "conditions de travail" désigne un "ensemble de faits dont dépend le travail". Sans ces "faits" le travail n'est pas possible. On peut classer ces conditions en 4 grandes familles <sup>4</sup>:

### 1.3.1. L'organisation, les moyens et le cadre du travail

Organisation du travail, charge de travail, quantité, normes, qualité, répartition des fonctions, statut, formation, intégration, parcours professionnels, management, espaces de travail, temps de travail, moyens de communication, outils,....

---

<sup>1</sup> <http://www.linternaute.com/> (consulté le 21/03/2017 à 19h 12).

<sup>2</sup> GARLET, (Hervé) et RAZAFINDRANALY (José) : **livre blanc sur les conditions de travail des agents de la fonction publique**, 2014, P.91.

<sup>3</sup> Michel (Gollac), Serge (Volkoff) : **Les conditions de travail**, Repères, éd. La Découverte, Paris, 2000, P.120.

<sup>4</sup> [www.conditionsdetravail.com](http://www.conditionsdetravail.com) . (Consulté le 20/03/2017 à 14 h20).

## 1.3.2. Les exigences des salariés

Sens du travail, autonomie, reconnaissance, qualité du travail, marges de manœuvre ...

## 1.3.3. L'environnement de l'entreprise et du travail

Stratégie de l'entreprise, gouvernance, nombre et fréquence des changements, modes d'association aux changements, sens donné au changement ...

## 1.3.4. Les relations professionnelles

Possibilité de soutien, état du collectif, relations aux collègues, à l'encadrement, types et formes de relations aux personnes extérieures ...

La combinaison de ces éléments détermine les conditions de travail.

## 1.4. Les composants des conditions de travail

Le terme « conditions de travail » recouvre un contenu plus ou moins large. Différents facteurs, que l'on peut regrouper en **quatre catégories** caractérisent les conditions de travail : les facteurs physiques et environnementaux, les facteurs organisationnels, les facteurs sociaux et les facteurs psychologiques<sup>1</sup> :

### 1.4.1. Les facteurs physiques et environnementaux

Ces conditions concernent le poste de travail et son environnement immédiat.

Il s'agit de l'implantation et de la conception du poste de travail, ainsi que son environnement physique et technique. Les locaux dans lesquels est exercé un travail doivent répondre à un certain nombre de facteurs environnementaux pour promouvoir le bien-être des travailleurs. Il existe ainsi des prescriptions en matière de ventilation (aération) dans le local de travail, ainsi qu'en matière de température et d'éclairage.

Selon la Classification québécoise: Processus de production du handicap (1998), les facteurs environnementaux se regroupent en « facteurs sociaux » et en « facteurs physiques ». Les facteurs sociaux sont composés de neuf catégories alors que les facteurs physiques en comptent sept.

---

<sup>1</sup> <http://www.maxicours.com/> (consulté le 10/03/02017 à 14h 36 ).

**Tableau n °1-1:** les facteurs physiques et sociaux

<b>FACTEURS SOCIAUX</b>	<b>FACTEURS PHYSIQUES</b>
Systèmes politiques et structures gouvernementales	Géographie physique
Système juridique	Climat
Système économique	Temps
Système socio-sanitaire	Bruits
Système éducatif	Architecture
Infrastructures publiques	Aménagement du territoire
Organisations communautaires	Technologies
Réseau social	
Règles sociales	

**Source :** Classification Québécoise: Processus de production du handicap (1998)

**1.4.2. Les facteurs organisationnels**

Ils concernent les règles relatives à l'organisation et à la gestion de l'entreprise.

**Exemples :** adaptation des salariés à leurs postes, consignes, règlement, charge de travail.

**1.4.3. Les facteurs sociaux**

Les facteurs sociaux dépendent des relations de travail, souvent conditionnées par le style de management et la qualité de communication interne.

**Exemples :** dialogue social, rémunération, précarité, reconnaissance du travail, conflits.

**1.4.4. Les facteurs psychologiques**

Ils résultent des situations professionnelles qui engendrent des répercussions sur la santé psychologique des salariés.

**Exemples :** souffrance au travail, stress, épuisement professionnel.

Le mot `stress' est un anglicisme synonyme d' " effort intense, de tension ".L'individu est stressé quand il est tendu, surmené, fatigué, sous pressions.

Le stress professionnel est constitué par les réactions émotionnelles et physiques dommageables résultant d'interactions entre l'employé.

Les mauvaises conditions de travail, en dehors des répercussions sur la santé physique (accidents de travail et maladies professionnelles) peuvent, également, agir sur le mental du travailleur par le développement des pathologies psychiques. Les travailleurs, dans plusieurs branches d'activité, sont exposés à des problèmes psychosociaux tels que le stress, la violence dans le monde du travail.

## **2. les politiques d'amélioration des conditions de travail**

Chaque organisation constitue en matière d'améliorations des conditions de travail un cas particulier en fonction des techniques qu'elle met en œuvre, de l'histoire de ses relations sociales, des moyens dont elle dispose et l'environnement dans lequel elle évolue (législation marché du travail, concurrence, relations professionnelles).

Améliorer les conditions de travail est une préoccupation majeure pour plusieurs employeurs. Les objectifs visés par les conditions de travail desservent autant les intérêts de l'employeur que ceux du salarié :

- le maintien de la santé physique et mentale ;
- la motivation au travail du salarié ;
- la réduction des accidents.

Toutefois, on constate que toutes les opérations entreprises font référence à trois ordres d'amélioration ou de transformations plus ou moins radicales :

- Aménagement du poste de son environnement ;
- Modification des tâches ;
- Les conditions d'hygiène et de sécurité.

### **2.1. L'approche ergonomique et l'aménagement du poste de son environnement**

Il s'agit de mettre en œuvre des améliorations mineures qui n'entraînent pas la remise en cause de l'organisation du travail et dont les effets sont aisés à constater.

#### **2.1.1. L'approche ergonomique**

Certaines approches comme l'ergonomie peuvent résoudre des problèmes de santé et de sécurité au travail. L'ergonomie est à la fois une discipline qui touche aux relations entre l'individu et le travail et une technique qui vise à adapter les emplois, les systèmes, les produits et les environnements aux aptitudes et aux limites physiques et mentales des salariés. Elle intègre aussi bien des notions de physiologie, d'anatomie, de psychologie,

d'anthropométrie que des connaissances techniques des postes de travail. C'est une discipline difficile à définir, car elle agit à plusieurs niveaux, comme l'achat d'équipements de bureau, l'étude des cadences de travail, l'analyse des postes de travail, etc.

L'ergonome peut donc jouer un rôle essentiel dans une organisation, car il est formé pour pouvoir, avec l'aide d'autres professionnels, identifier les sources de problèmes relatifs aux conditions de travail et proposer des solutions, de préférence lors de la conception des postes de travail<sup>1</sup>.

## 2.1.2. Réduction de la charge du poste et adaptation du poste <sup>2</sup>

- Réduction de la charge physique du poste par l'amélioration des postures, simplification des mouvements à accomplir, diminution des efforts à accomplir ; abaissement de la cadence du travail, introduire des pauses.
- Aménagement du poste par l'adaptation des signaux émis par les matérielles, protection contre certaines dangers, automatisation des procédures.

## 2.1.3. Aménagement de l'environnement du poste

### 2.1.3.1. Le niveau thermique

Au-dessus de 35° la chute de rendement est 50 à 60%, à l'inverse le froid interdit tous les travaux de précisions, les interventions au niveau de la ventilation, de climatisation, du maintien d'un degré hygrométrique satisfaisant sont donc de nature à améliorer les conditions d'environnement<sup>3</sup>.

### 2.1.3.2. Le bruit

Il est désormais admis que le bruit provoque une dégradation des rendements et qu'il augmente la fatigue et la tension nerveuse. A l'inverse, un trop grand silence est angoissant, il semble qu'il faille maintenir un certain nombre de bruits pour échapper à une sensation d'étouffement, la lutte contre le bruit peut s'opérer :

- A son émission : absorption des bruits au plan du travail
- Lors de sa transmission : en disposant des filtres acoustiques
- A sa réception, lorsqu'il est impossible de faire autrement, en isolant les salariés par des casques acoustiques.

<sup>1</sup> GARLET, (Hervé) et RAZAFINDRANALY (José) :Op.cit, PP.95-96.

<sup>2</sup> CHABANE, (Abdelhak) : **le rôle du salaire et des conditions de travail dans la motivation du personnel**, étude de cas ; compagnie algérienne d'assurance et de réassurance CAAR, mémoire de licence en sciences commerciales (option ; management), école des hautes études commerciales, Alger, 2010, PP.27-28.

<sup>3</sup> [www.cdg62.fr](http://www.cdg62.fr) (consulté le 16/05/2017 à 16h 18).

### 2.1.3.3. L'éclairage et la vision

On considère qu'il faut généralement au moins 60 lux au poste de travail pour les travaux de finesse moyenne et jusqu'à 650 lux pour les travaux délicats. Le champ de vision comporte quatre zones dont l'organisation du poste de travail doit tenir compte.

### 2.1.3.4 L'état de l'environnement du poste

Agrément du cadre, notamment pour les activités tertiaire, atténuation des vibrations, filtrage des poussières.

## 2.2. La modification des tâches

Il s'agit remettre en cause, de façon l'héritage taylorise en apportent des améliorations au fonctionnement de la division des tâches sans en abandonner les principes fondamentaux<sup>1</sup> :

- La rotation des postes : « cette technique consiste à inter changer les opérateurs de différents postes de manière à rompre une certaine monotonie ou à ne pas laisser les même personnes affecter toujours les travaux les moins recherchés.
- l'enrichissement et l'élargissement des tâches.
- les modifications des temps et des rythmes de travail : le temps de travail s'apprécie par sons volume mais aussi dans la mesure où l'on n'oublie pas que le travail ce définie par l'existence d'une contrainte par la plus au moins grand facilité avec laquelle il peut être modulé, c'est-à-dire l'aptitude variable avec laquelle chaque salarié peut adapter la contrainte. dans les sociétés développées, on constate que l'aptitude à modifier la répartition des temps de travail dans la journée, la semaine et l'année est aussi importante aux yeux des salariés que l'évolution de la durée elle-même. en tout état de cause, les aménagements ont lieu dans un cadre légale ou conventionnel qui impose des limites aux actions envisageables.

## 2.3. Les condition d'hygiène et de sécurité

La Cour de Cassation a affirmé que désormais l'employeur peut s'exonérer de sa responsabilité s'il démontre avoir respecté les règles imposées par le Code du travail en matière d'hygiène et de sécurité des salariés<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> CHABANE, (Abdelhak) :Op.cit, PP.38-39.

<sup>2</sup>Règlement n°14-25444, arrêt du 25 novembre 2015, Cour de Cassation, chambre sociale.

---

L'employeur est tenu d'une obligation de prévention à l'égard de la sécurité et de la protection de la santé des travailleurs, Cette prévention concerne notamment le harcèlement dès lors que l'employeur doit protéger la santé physique et mentale des travailleurs, la pénibilité au travail ou encore la violence au travail<sup>1</sup>.

### 2.3.1. Mesures organisationnelles du travail

Relatives à la durée du travail, aux heures supplémentaires, aux repos, au travail de nuit etc. La durée du travail est celle pendant laquelle le travailleur est sous la subordination juridique de son employeur. Il exécute son activité professionnelle sous la direction et l'autorité de son employeur. En Algérie la durée légale de travail est fixée à quarante (44) heures par semaine dans les conditions normales de travail. Elle est répartie au minimum sur cinq (5) jours ouvrables<sup>2</sup>.

### 2.3.2. Les formations renforcées

La protection du travailleur passe par l'information continue (orale et visuelle) et la réalisation d'actions de formation le plus souvent sorties de leur contexte. Cet aspect est lié au respect minimal des obligations qui fixent effectivement un cadre d'intervention ou d'animation sans pour autant préciser la nécessité d'une approche préalable du terrain afin de décliner les objectifs spécifiques. Un engagement de renouvellement des actions est souvent prescrit dans des temps préétablis ou laissé à la discrétion de l'employeur, dans les hypothèses de changements organisationnels ou techniques.

L'action de formation à la sécurité et la santé au travail, doit faire l'objet d'une explication à chaque travailleur sur l'origine des risques et l'intérêt des mesures de prévention qui en découlent.

L'apport des solutions techniques au travers d'un réaménagement des locaux et l'accroissement des compétences des salariés grâce à une formation renforcée donc sont des pratiques pour améliorer les conditions de travail et lutte contre tous les risques professionnels.

---

<sup>1</sup> Articles L 4121-1 à L 4121-5, arrêt du 25 novembre 2015, Code du travail imposent à l'employeur d'assurer la santé mentale et physique de ses salariés.

<sup>2</sup> Art 22 du Code du travail, arrêt 28 novembre 1996, durée du travail.

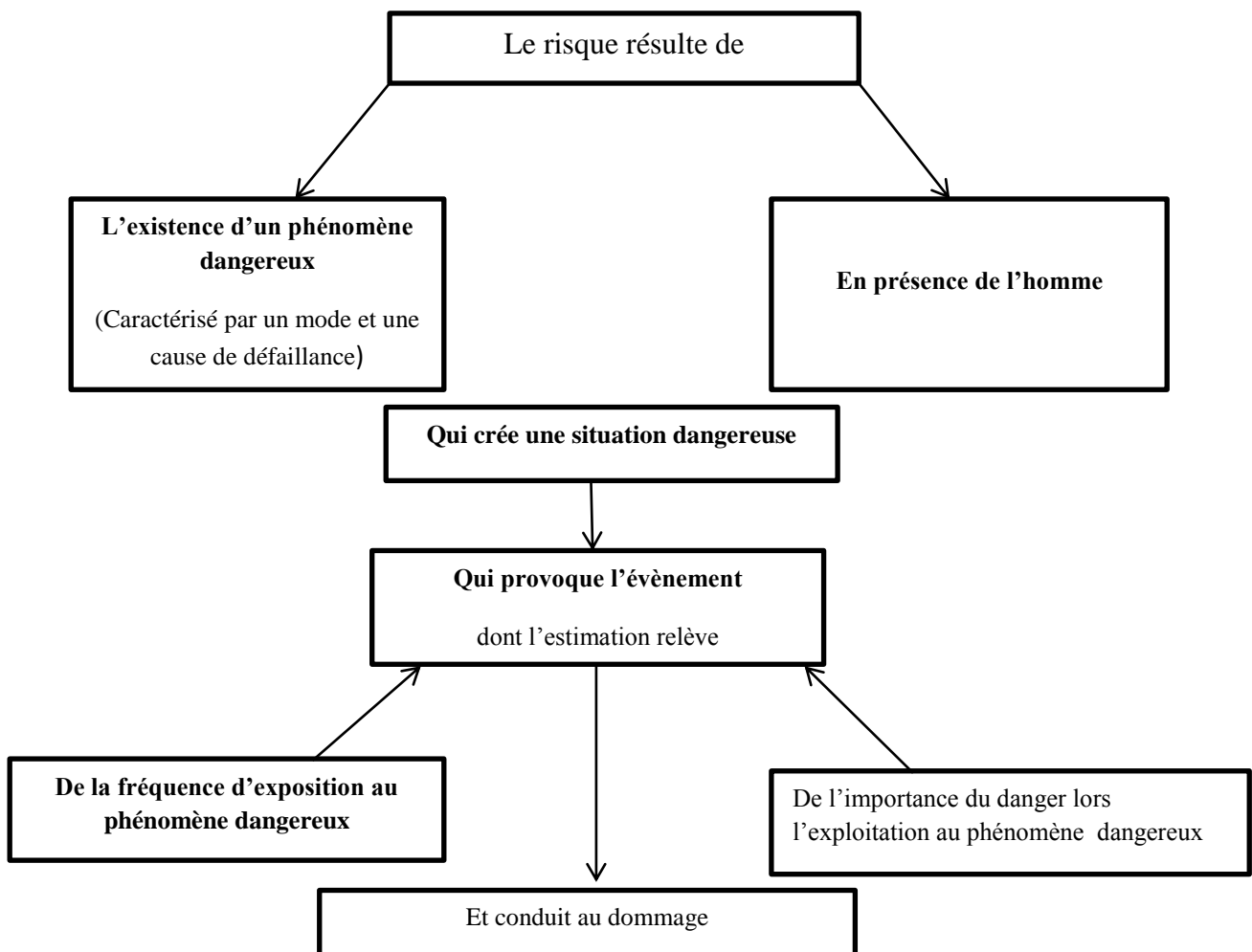
**Section 2 : les risques professionnels**

L'identification des dangers et l'évaluation des risques sont une approche systématique et exhaustive visant à identifier toutes les menaces qui pèsent sur les ressources de l'entreprise et à classer ces menaces par ordre d'importance. Ces menaces constituent en fait d'atteinte aux personnels, équipements, installation, exploitation, clients, tiers et collectivité concernés par son activité.

**1. Définition des risques professionnels**

**1.1. Qu'est-ce que le risque ?**

**Figure n°1-2 : Qu'est-ce que le risque ?**



Source : VICENTINI, (Roger) : **les risques professionnels**, Édition d'Organisation, Paris, 2004, P.9.

## 1.2. Risque

Combinaison de la probabilité de la manifestation d'un événement dangereux et de la gravité du dommage (de la lésion ou de l'atteinte à la santé) causée à des personnes et/ou du matériel par cet événement.

## 1.3. Danger

C'est la propriété ou capacité intrinsèque d'un équipement, d'une substance, d'une méthode de travail, de causer un dommage pour la santé des travailleurs<sup>1</sup>.

La notion de "**risque professionnel**" peut être définie comme l'ensemble des menaces qui pèsent sur la santé des salariés dans le cadre de leur activité professionnelle. Elles peuvent se traduire par un accident ou une maladie dite "professionnelle". L'expression « risques professionnels » désigne trois types d'événements : l'accident du travail, l'accident de trajet et la maladie professionnelle.

## 2. les risques et la notion des dangers

Comme un événement ou une situation susceptible d'entraîner des conséquences négatives pour l'individu, le danger éclaire le concept de risque. Le terme « risque » est utilisé dans diverses circonstances et a un caractère très diversifié ce qui engage à augmenter les classifications qui rendent problématique son étude. Ses caractéristiques négatives sont cependant toujours liées à une activité humaine dont le risque ne saurait être séparé. Le risque est la possibilité qu'un type d'événement ou de situation particulière s'actualise. Cette possibilité est traduite à deux niveaux dans l'entreprise : la probabilité d'occurrence (taux de fréquence) et le niveau de gravité des conséquences de l'événement en cause.

### 2.1. Quelles sont les principes causes du dommage ?

Les principales causes du dommage sont<sup>2</sup> :

- Le comportement de l'homme.
- Une défaillance ou une vision affectant les procédures de travail.
- Les interférences avec des personnes autres que celles qui s'exposent au phénomène dangereux.

---

<sup>1</sup> Évènement, lié au travail ou survenu au cours du travail, susceptible de causer un dommage à l'homme (lésion physique ou atteinte à la santé) ou au matériel (incident)

<sup>2</sup> VICENTIN, (Roger) :Op.cit., PP.9-10.

- 
- La défaillance de la machine ou de ses composants et notamment des dispositifs conditionnant la sécurité.

### **3. Obligation de l'analyse des risques**

Le chef d'établissement prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs de l'établissement, y compris les travailleurs temporaires. Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, d'information, de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et des moyens adaptés. Il veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes<sup>1</sup>.

### **4. Mesure des risques**

Pour mesurer le risque, il faut disposer d'informations sur le nombre et la gravité des accidents survenus dans le passé, ce qui donne une mesure rétrospective. Le risque d'accident pour un employé peut être appréhendé par deux types de données<sup>2</sup> :

- La mesure du risque, qui fournit un chiffre de la fréquence des accidents et une mesure de leur gravité, et qui peut s'exprimer en nombre de journées de travail perdues (ou de décès) pour n travailleurs (au Danemark, par exemple, le risque de décéder dans un accident du travail est de 3 pour 100 000 travailleurs).
- L'évaluation du type de risque ou de l'élément dangereux, qui donne une indication, non seulement sur les sources d'exposition et les autres facteurs susceptibles de provoquer un accident, mais aussi sur les circonstances qui ont occasionné les dommages. Un travail en hauteur, par exemple, comporte un risque de chute et, par conséquent, de lésion grave; l'utilisation d'outils coupants comporte un risque de blessure par contact avec les composants tranchants, et l'opérateur d'engins bruyants peut, sur la durée, subir des atteintes auditives.

---

<sup>1</sup> Règlement N°230-2 du 1<sup>er</sup> juillet 1992 relatif à l'obligation de l'analyse des risques en France.

<sup>2</sup> Bureau international du travail, Encyclopédie de sécurité et de santé au travail.

## **5. Les facteurs déterminant le risque**

Les facteurs les plus importants dans la détermination du risque sont <sup>1</sup>:

- les facteurs qui déterminent la présence ou l'absence (ou le potentiel) de risques quels qu'ils soient, il faut identifier les causes de l'accident à savoir les sources d'exposition et les autres facteurs nocifs ;
- les facteurs qui augmentent ou diminuent la probabilité de voir ces risques aboutir à des accidents ou à des dommages corporels;
- les facteurs qui influent sur la gravité des accidents associés à ces risques.

## **6. Les différentes catégories de risques professionnels**

Il existe plusieurs types ou familles de risques professionnels qui diffèrent les uns des autres par leur nature, leur origine, leurs caractéristiques et leurs conséquences ainsi que par les mesures de prévention qu'ils nécessitent.

Les risques professionnels sont aujourd'hui classés dans huit catégories :

### **6.1. Les risques psychosociaux**

Ce sont les tensions humaines potentiellement générées par la mise en œuvre de la stratégie<sup>2</sup>.

Les risques psychosociaux concernent certains aspects anxiogènes du travail : cadences élevées, charge de travail importante, contact avec le public, isolement, travail posté, travail de nuit, etc. Ils comprennent aussi les risques qui portent atteinte à l'intégrité physique et à la santé mentale des salariés : stress, souffrance au travail, harcèlement moral ou sexuel, violence au travail...

Ils sont à l'origine de pathologies professionnelles telles que les dépressions professionnelles, les maladies psychosomatiques, les problèmes de sommeil, mais aussi de pathologies concernant la santé physique comme les Troubles Musculo-Squelettiques (TMS) telles que les douleurs de dos et/ou dans les membres... Les manifestations de stress sont d'ordre individuel

---

<sup>1</sup> <http://www.ilocis.org/> (consulté le 04/04/2017 à 18h 30).

<sup>2</sup> Haubold (Bénédicte) : **Les risques psychosociaux**, Éditions d'Organisation, Paris, 2008, p.13.

(irritabilité, absentéisme, etc.) les causes et les effets du stress peuvent être, en revanche, collectifs<sup>1</sup>.

## 6.2. Les risques biologiques

Le risque biologique est défini comme celui qui résulte de l'exposition à des agents biologiques, les agents biologiques sont les micro-organismes, les cultures cellulaires et les endoparasites humains, susceptibles de provoquer une infection, une allergie ou une intoxication.

Le risque biologique est inscrit comme cause de maladie professionnelle dans une vingtaine de tableaux du régime Général, le risque peut se manifester sous une forme soudaine qui en fait un accident du travail<sup>2</sup>.

Ces risques concernent les contacts avec :

- Du sang ou d'autres liquides biologiques visiblement teintés de sang ;
- De la terre, de la poussière
- Des micro-organismes contagieux aéroportés : Manipulation de peaux, poils, crins, soies d'animaux ou autres dépouilles animales - Collecte et traitement des ordures
- La salive d'un animal sauvage ou errant, ou morsure
- Des eaux usées (travaux effectués dans les égouts)
- Des bioaérosols (moisissures ou leurs fragments et toxines microbiennes).

## 6.3. Les risques chimiques

Les risques chimiques ont pour origine la présence de substances et de préparations Dangereuses qui conduisent à des intoxications et des incendies-explosions. Tout produit chimique crée un risque pour tous ceux qui, de près ou de loin, s'y trouvent exposés<sup>3</sup>.

Les produits chimiques présentent deux familles de risques qui sont<sup>4</sup>:

- les risques d'intoxication accidentelle ou chronique ;
- les risques d'incendies-explosions dus aux réactions chimiques dangereuses.

---

<sup>1</sup> <http://www.efficience-santeautravail.org/> (consulté le 03/04 /2017 à 09h42).

<sup>2</sup> VICENTINI, (Roger) :Op.cit, P.221.

<sup>3</sup> Margossian , (Nichan) : **risques professionnels**, 2<sup>ème</sup> édition DUNOD, 2006,P.199.

<sup>4</sup> Ibid., P.200.

Ces risques concernent les produits, émissions, déchets chimiques (peintures, diluants, white spirit...). Sont inclus aussi dans cette famille de risques les lubrifiants, fluides de coupe ou de laminage, acides ou bases, gaz ...

Les fumées (soudure, gaz d'échappement...), les produits volatiles (huile chaude...) ou les poussières (ciment, farine, sciure de bois...).

## 6.4. Les risques physiques

Cette famille de risques englobe tous les phénomènes physiques et les nuisances qui peuvent avoir un impact sur la santé humaine.

Sont des risques dus aux vibrations mécaniques transmises par les solides et les liquides. Ils sont à l'origine de plusieurs maladies professionnelles ; les accidents du travail existent seulement pour des vibrations de grande intensité. Les vibrations sont un phénomène très fréquent, les risques électriques bien connus mais qui dans certaines conditions peuvent être particulièrement graves, les risques dus aux rayonnements ionisants, autrement dit la radioactivité<sup>1</sup>.

Les risques physiques concernent tous les risques liés à l'utilisation de machines ou équipements professionnels (presse, outils, scie, matériel divers, y compris les couteaux, les machines à découper, les fours...), l'utilisation d'équipements additionnels (échelle, escabeau...) et l'environnement de travail (bruit, ambiances lumineuses, vibrations, travail sur écran, rayonnements optiques ou électromagnétiques, chaleur, froid, etc).

## 6.5. Les risques de circulation ou de transport

Les salariés se déplacent fréquemment tant dans leurs ateliers que dans leurs entreprises ainsi que sur la voie publique. Ces déplacements sont à l'origine de chutes de plain-pied ou de dénivelés, de glissades, de chocs ou d'autres blessures qui sont des accidents du travail. Les accidents de la route sont également considérés sous certaines conditions comme ayant un caractère professionnel<sup>2</sup>.

Ces risques concernent les circulations et déplacements au sein de l'entreprise à l'intérieur d'une même unité géographique. Exemple : d'un service à un autre, et les risques dus aux

---

<sup>1</sup> Margonssian,(Nichan) :Op.cit , P.125.

<sup>2</sup> Ibid., P.31.

déplacements à l'extérieur de l'entreprise. Ils ne concernent pas les déplacements à l'extérieur de l'entreprise sur les réseaux routiers, qui sont traités dans les risques routiers.

## 6.6. Les risques des manutentions manuelles et mécaniques

Les dictionnaires définissent la manutention comme de petits déplacements d'objets, de produits, de matériaux ou de marchandises, déplacements en hauteur (verticaux) ou en distance (horizontaux).

Dans tous les cas, les manutentions sont à l'origine de risques professionnels qui se traduisent par des accidents du travail et des maladies professionnelles.

On distingue habituellement deux modes de manutention :

- les manutentions manuelles qui demandent l'effort physique d'un ou plusieurs salariés;
- les manutentions mécaniques ou mécanisées qui font appel à des équipements de travail et des installations mécanisées, motorisés ou non.

Les risques présentés par ces deux types de manutention sont quelque peu différents et méritent d'être traités séparément même si, dans la réalité quotidienne des entreprises<sup>1</sup>.

Les manutentions manuelles et mécaniques peuvent entraîner des lésions graves notamment en cas de heurt ou de collision avec des engins ou matériels. Elles génèrent des TMS, des lombalgies, des dorsalgies...

## 6.7. Les risques routiers

Ces risques concernent les déplacements des personnes à bord de véhicules routiers (véhicule personnel ou de service, camion ...), sur les réseaux routiers, à l'occasion de missions à l'extérieur de l'entreprise. Exemple : déplacements d'une entreprise à une autre, à l'atelier ou services externes, chez un client, un organisme, etc.

Les risques routiers concernent aussi les trajets domicile/travail, travail/restaurant ou tout autre lieu où le salarié prend habituellement ses repas. Les risques liés aux déplacements piétons occasionnels ou non (faire une course, aller à la poste...) sont aussi à prendre en compte dans l'évaluation de risques.

Les accidents de la route survenus en missions ou lors des trajets domicile/travail sont à l'origine des deux tiers des accidents du travail ayant entraîné la mort, ils sont la première cause de mortalité au travail et génèrent plusieurs millions de jours d'arrêt<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Margossian, (Nichan) : Op.cit ,P.184.

<sup>2</sup> <http://www.efficience-santeautravail.org/> (consulté le 04/04/2017 à 16h09).

## **6.8. Les risques d'incendie et d'explosion**

L'incendie est le sinistre le plus connu de tous et sans doute celui pour lequel il existe le plus grand nombre de moyens de prévention.

Les incendies peuvent provenir des matériaux utilisés et leur propagation de l'absence de contiguïté adaptées (murs coupe-feu) et des communications entre les constructions trop faciles<sup>1</sup>.

Dans le milieu industriel, les causes de sinistres incendie se répartissent ainsi : criminel, électrique, défaillance technique, négligence humaine, travaux à feu nu, chauffage.

L'utilisation des matériaux résistant au feu, le choix parmi les matériaux répondant à ces conditions ceux qui seront le moins à déformation afin d'éviter les ruptures d'équilibre qui rendent difficile ou les effondrements rapides de la construction ou onéreuse toute remise en état et l'évitement par des mesure appropriées que le feu ne se propage aux constructions voisines sont des pratiques préventives contre les incendies.

## **7. l'évaluation des risques professionnels**

Au sein de toute entreprise, il faut évaluer les risques professionnels pour les identifier et ensuite les classer afin de mettre en place des actions de prévention.

Cette évaluation permet de définir les actions préventives les plus appropriées, couvrants les dimensions technique, organisationnelle et humaine.

L'évaluation des risques professionnels constitue l'un des principaux leviers de progrès dans l'entreprise. Elle lui est utile puisqu'elle peut contribuer à améliorer son fonctionnement tout au long de son évolution, en consolidant la maîtrise des risques avérés mais également en Pointant l'apparition de risques à effets différés ou de nouveaux risques, en particulier ceux qui sont liés aux nouvelles organisations ou à de nouveaux procédés industriels.

## **8. Prévention des risques professionnels**

La prévention des risques professionnels consiste à la mise en œuvre d'un ensemble de mesures ou solutions juridiques, techniques, humaines et organisationnelles (collectives et individuelles) susceptibles de supprimer (ou de limiter) le risque pour les travailleurs exposés à des dangers. La notion de prévention vise donc à assurer une protection totale et efficace de tout travailleur dans l'exercice de son activité professionnelle.

---

<sup>1</sup> VICENTINI, (Roger) :Op.cit, P.478.

---

Pour faire de la prévention, de la sécurité au travail, il existe plusieurs moyens qui, en réalité, se complètent. Ces moyens sont :

- les incitations financières ;
- la sensibilisation et la formation ;
- les mesures techniques de prévention.

## 8.1. Les incitations financières

Les incitations financières, introduites par le Code de la Sécurité sociale sont l'ensemble des moyens financiers mis en œuvre pour inciter les employeurs à assurer l'hygiène et la sécurité dans leurs entreprises.

Les risques ont un coût qui pèse lourd sur l'économie des pays industrialisés. Les accidents du travail et les maladies professionnelles coûtent cher à la nation, tant sur le plan économique que social.

Faire de la prévention en amont est la meilleure solution, la prévention coûte cher aux entreprises, d'autant plus cher qu'on ne peut pas estimer avec certitude le coût des accidents et des maladies évités et les gains résultant de la suppression des risques. Cependant, il est unanimement admis que la prévention est moins onéreuse que la réparation des suites de l'accident ou de la maladie.

C'est la Sécurité sociale qui gère les incitations financières au moyen d'une tarification adaptée à la prévention. Cette tarification comprend :

- les cotisations accidents du travail et maladies professionnelles ;
- les majorations et minorations de ces cotisations ;
- les avances à taux réduits ;
- les avances acquises dans le cadre des conventions d'objectifs.

Les spécialistes estiment que le coût réel est de 3 à 5 fois plus élevé que le coût direct calculé, à cause des perturbations apportées au fonctionnement des entreprises, sans compter les conséquences sociales et morales. Les dépenses générées par les risques professionnels sont à la fois non productives et inutiles<sup>1</sup>.

## 8.2. La sensibilisation et la formation

La sensibilisation des employeurs et des salariés ainsi que leur formation à l'hygiène et à la sécurité du travail sont aussi un moyen d'incitation pour faire de la prévention.

---

<sup>1</sup> Margossian,(Nichan) :Op.cit,P.16.

La législation l'a bien compris puisque le Code du travail rend obligatoire la formation à la sécurité des travailleurs et prévoit des aides ainsi que des sanctions.

Jean Marie RERETTI a défini la formation comme suit : « un ensemble d'actions de moyens, de méthodes et de supports planifiés à l'aide desquels les salariés sont incités à améliorer leurs connaissances, leurs comportements, leurs attitudes, leurs compétences nécessaires à la fois pour atteindre les objectifs de l'organisation et ceux qui leur sont personnel, pour s'adapter à leur environnement et pour accomplir leurs tache actuelles et futures »<sup>1</sup>.

Il faut sensibiliser, former et faire participer au mieux tous les membres du personnel à :

- l'analyse des risques et la recherche des moyens de prévention susceptibles de les supprimer ou les réduire au maximum possible qui doit concerner toute l'entreprise.
- La réduction du document unique d'analyse des risques et sa mise à jour systématique, en fonction de l'évolution des situations.

Il faut considérer les hommes pour développer leur sentiment de responsabilité par <sup>2</sup> :

- L'information et la formation à la sécurité spontanées ou faisant l'objet d'une obligation légale démontrent le souci de l'employeur d'assurer l'intégrité physique de son personnel.
- La participation du plus grand nombre aux groupes de travail, qui implique le personnel à tous niveaux hiérarchiques, est un gage de prise en considération par l'employeur et développe l'esprit d'appartenance à l'entreprise.
- L'étude et la recherche des procédures, modes opératoires et consignes diverses par ceux qui auront à les appliquer en facilite la compréhension et la mise en œuvre et concourent à accroître la sensibilisation à la qualité / sécurité / productivité.

### 8.3. Les mesures techniques de prévention

La prévention technique est l'ensemble des mesures à mettre en œuvre dans les entreprises, au niveau des postes de travail et des ateliers, pour que les salariés puissent effectuer leurs tâches en toute sécurité. Il s'agit essentiellement de mesures et de réalisations techniques capables de supprimer, ou du moins d'atténuer les risques professionnels existants.

On distingue deux types de prévention technique distincts mais qui, en réalité, se complètent et rendent la sécurité plus efficace et fiable<sup>1</sup> :

---

<sup>1</sup> PERETTI, (Jean Marie) : **Ressources humaines et gestion du personnel**, édition VUIBERT, paris décembre 1994, P. 99.

<sup>2</sup> VICENTINI,(Roger) :Op.cit,P.15.

### 8.3.1. La prévention collective

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

### 8.3.2. La protection individuelle

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

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

L'entreprise définit dans sa politique le principe d'identification des dangers et l'évaluation des risques comme donnée d'entrée du système de management de la santé et la sécurité au travail.

## **Section 3 : La santé et la sécurité au travail**

La sécurité en entreprise est devenue, avec la prise de conscience face aux risques, un domaine incontournable. Chaque activité de toute nature que ce soit engendre des risques plus ou moins prononcés pour l'homme, ses biens ou l'environnement qui l'entoure. Afin de réduire au minimum l'occurrence de ces risques, il est nécessaire d'étudier la sécurité au travail.

En même temps, la multiplication des natures de risque (sécurité du travail, sécurité routière, sécurité des produits, santé des publics), ainsi que le constat d'un ralentissement de la progression des résultats de sécurité ont nécessaire l'apport de nouvelles approches de maîtrise des risques.

### **1. Définition des concepts clés sur la santé et la sécurité au travail**

#### **1.1. Protection au travail**

La protection au travail est l'ensemble des dispositifs de sécurité isolant les travailleurs d'un danger potentiel notamment, les pièces en mouvement, les parties coupantes, l'électricité,

---

<sup>1</sup> Margossian,(Nichan) :Op.cit ,PP.20-22.

la chaleur, le froid etc. La protection est l'ensemble de garanties ou montant d'assurance ou prestation offerts au titre d'une police d'assurance collective auxquelles l'assuré est admissible. La protection au travail représente toutes les mesures prises afin d'assurer le bien-être des employés. Pour la protection du travail, la sécurité sociale, les mutualités, les retraites complémentaires.

## 1.2. Santé au travail

« Le terme santé, en relation avec le travail, ne vise pas seulement l'absence de la maladie ou d'infirmité ; il inclut aussi les éléments physiques et mentaux affectant la santé directement liés à la sécurité et l'hygiène du travail<sup>1</sup> ».

## 1.3. Sécurité au travail

La sécurité au travail est l'ensemble des dispositions légales et réglementaires destinées à protéger la santé et la sécurité au travail.

La sécurité au travail désigne l'ensemble des dispositions destinées à assurer la protection des travailleurs de façon à se trouver dans une situation dans laquelle l'ensemble des risques est acceptable<sup>2</sup>.

## 1.4. L'hygiène au travail

L'hygiène au travail a été définie par le Bureau International du Travail (BIT) comme « la science qui permet de prévoir, d'identifier, d'évaluer et de maîtriser les facteurs et les contraintes propres au travail ou qui en résultent et qui sont susceptibles d'entraîner la maladie, l'altération de la santé et du bien-être des travailleurs, tout en tenant compte des impacts éventuels sur la communauté avoisinante et sur l'environnement général. <sup>3</sup>»

## 1.5. Médecine du travail

La médecine du travail est une spécialité médicale qui concerne la prévention des atteintes à la santé des travailleurs (accidents du travail, maladies professionnelles).

Il veille sur la santé des salariés et conseille l'employeur sur l'ensemble des problématiques liées aux conditions de travail.

---

<sup>1</sup> La convention 155 de l'OIT, 1981, portant sur la sécurité et la santé au travail.

<sup>2</sup> <http://www.memoireonline.com/> (consulté le 11/04/2017 0 15h00).

<sup>3</sup> VIGAN, (H) : **Problématique de la santé et de la sécurité au travail, diplôme d'inspecteur du travail**, Ecole Nationale d'Administration et de Magistrature (ENAM) du Bénin, 2005, P.12.

Le Médecin du travail Sa mission consiste à prévenir les altérations de la santé des salariés, altération qui serait liée à une activité professionnelle. Il réalise sa mission au travers du suivi médical des salariés, le cas échéant via une surveillance médicale spéciale .Il est responsable de se prononcer sur l'aptitude d'un salarié à un poste de travail.

## **2. La culture de santé et sécurité au travail**

La culture préventive de sécurité et de santé au travail est définie selon les termes de la conférence internationale du travail de juin 2005 comme « une culture où le droit à un milieu de travail sûr et salubre est respecté à tous les niveaux, où les gouvernements, les employeurs et les travailleurs s'emploient activement à assurer un milieu de travail sûr et salubre par la mise en place de système de droit, de responsabilités et d'obligations bien définis et où le principe de prévention se voit accorder la plus haute priorité.<sup>1</sup> »

Les différentes formes de « culture de sécurité » se distinguent à la lumière d'un événement marquant, tel accident, véritable révélateur des valeurs du site en matière de sécurité, compte tenu des réactions des personnes traduisant sans équivoque la mentalité en place<sup>2</sup>.

## **3. Les enjeux liés à la sécurité et à la santé au travail**

Les principaux enjeux relatifs à la santé et sécurité au travail sont les suivants<sup>3</sup> :

- Santé-Sécurité au travail et prise en compte de l'environnement sont étroitement liées : l'utilisation de certains produits allergènes, ou dangereux à manipuler, constitue à la fois un danger pour le personnel et les usagers mais aussi pour l'environnement.
- Certains produits chimiques, notamment produits d'entretien, peintures, etc. sont susceptibles de causer d'importantes atteintes à la santé lors de leur manipulation mais aussi lors de leur transport, stockage.

---

<sup>1</sup>OIT. Rapport du BIT 2005 cadre promotionnel pour la sécurité et santé au travail, P.7.

<sup>2</sup>Gibeault, (G), Gauthey (O) et Bernard (X) : **les clés de la santé et la sécurité au travail**, Edition afnor, 2014, P.19.

<sup>3</sup>HADDAD, (Afaf) : **Essai de mise en place d'un système de management de la santé et la sécurité au travail selon le référentiel OHSAS 18001 :2007**, mémoire de master management et entrepreneuriat , Ecoles des Hautes Etudes Commerciales d'Alger, 2015,P.23-24.

- De meilleures conditions de travail améliorent l'efficacité du travail et le climat social au sein des services.
- Les risques psychosociaux (qui regroupent le stress au travail, les violences au sein de la structure ou externes, l'épuisement professionnel, les formes de mal-être, de Souffrance, de malaise ressenties par les collaborateurs...) augmentent depuis de nombreuses années et ont des origines diverses, souvent liées à l'évolution des modes de travail et d'organisation.

On cite aussi quelques enjeux clés:

- **Humain**

- ✓ Préserver l'intégrité physique et morale des salariés
- ✓ Eviter les accidents et les maladies professionnelles
- ✓ Maitriser et réduire les risques.

- **Social**

- ✓ Valorisation des hommes et des femmes quels que soient leur appartenance sociale et hiérarchique
- ✓ Amélioration du climat social
- ✓ Amélioration de la communication montante et descendante
- ✓ Notion «gagnant-gagnant» pour établir une relation adulte-adulte avec des engagements réciproques

- **Juridique**

- ✓ Respect de la réglementation
- ✓ Connaissance de ces droits et devoirs (responsabilité civile, responsabilité pénale,...)
- ✓ Preuve de bonne foi en cas d'accident grave

- **Economique**

- ✓ Augmentation de la productivité
- **Réduction des accidents du travail et des maladies professionnelles (diminution des cotisations CRAM: compte employeur)**
- ✓ Réduction du taux d'absentéisme

## ➤ Image de l'entreprise

- ✓ Jouir d'une image positive rassure les assureurs, attire les nouveaux clients, les investisseurs (banquiers, actionnaires,...) et favorise le recrutement de salariés compétents.

## **4. Les bonnes pratiques de la santé au travail et la performance**

La performance globale d'une entreprise se mesure à l'aide de critères à la fois économiques, sociaux et environnementaux et s'attache à répondre aux attentes de toutes les parties prenantes (actionnaires, clients, salariés, fournisseurs, société civile ...). La performance globale est une démarche de transparence vis-à-vis de ses parties prenantes et de progrès pour toute l'entreprise. A ce titre, la santé des salariés (y compris de ses dirigeants) est une composante essentielle de la performance globale des entreprises (au même titre que la qualité, la maîtrise des risques, la rentabilité...et tous les critères suivis par les dirigeants pour piloter leur entreprise). La santé est à la fois le moteur de la performance et sa finalité.

Les bonnes pratiques sont<sup>1</sup> :

### **4.1. Intégrer la santé comme un levier stratégique de la performance**

- ✓ Enrichir les orientations stratégiques en tenant compte des attentes et des besoins des salariés
- ✓ Identifier les impacts des orientations stratégiques sur la santé
- ✓ Décliner les objectifs en associant les équipes.

### **4.2. Renforcer l'implication de l'équipe de direction sur la santé au travail**

- ✓ Chaque membre de l'équipe de direction s'implique personnellement
- ✓ Intégrer dans les entretiens individuels un volet santé/ sécurité / bien-être
- ✓ Associer les acteurs santé.

### **4.3. Partager le sens et construire ensemble**

- ✓ Identifier les valeurs de l'entreprise
- ✓ Partager le sens des décisions et des objectifs
- ✓ Créer du lien et favoriser la coopération.

### **4.4. Renforcer les compétences en santé au travail**

- ✓ Préparer et former les managers à leur rôle
- ✓ Innover dans l'accompagnement des salariés

---

<sup>1</sup> <http://auvergnerhonealpes.aract.fr> (consulté le 17/04/2017 à 18h 30).

- ✓ Former les organisateurs et les techniciens méthode à la prise en compte de la santé.

#### **4.5. Réaliser un diagnostic à partir de l'analyse de l'existant**

- ✓ Initier les démarches d'amélioration par une analyse de l'existant
- ✓ Observer sur le terrain le travail réel - Identifier les attentes, les freins et les opportunités perçus par le personnel.

#### **4.6. Renforcer l'intérêt du travail**

- ✓ Enrichir le travail pour l'adapter aux personnes
- ✓ Faire varier le contenu physique et cognitif du travail
- ✓ Faciliter la participation des personnes aux décisions

### **5. Système de management de la santé et de sécurité au travail**

En générale La sécurité et la santé au travail peuvent être perçues comme une garantie que l'employeur offre au travailleur sur son lieu de travail, lui permettant d'accomplir convenablement son travail sans une répercussion néfaste sur sa santé.

Un système de management de la santé et de la sécurité au travail (SMS) est un dispositif de gestion combinant personnes, politiques, moyens et visant à améliorer les performances d'une entreprise en matière de santé et de sécurité au travail (S&ST). C'est un outil qui permet de mieux maîtriser l'organisation de l'entreprise et de progresser en continu en intégrant la S&ST à toutes les fonctions.

Ce système rencontre des avantages et des facultés <sup>1</sup>:

#### **5.1. Les avantages attendus**

- ✓ diminuer les accidents et les maladies professionnelles ;
- ✓ assurer la prévention et la protection des salariés et des salariés des entreprises extérieures ;
- ✓ agir sur les situations dangereuses pour éviter l'accident ;
- ✓ améliorer la gestion de la santé-sécurité ;
- ✓ favoriser et pérenniser les bonnes pratiques ;
- ✓ améliorer la motivation du personnel et les conditions de travail ;

---

<sup>1</sup> LIERS (Claire) et GABBI (Philippe) : **Système de management de la sécurité et de la santé au travail**, master prévention des risques et nuisances technologiques faculté de PHARMACIE MARSEILLE, université de la MEDITERRANIEE, 2009, P.6.

- ✓ donner un moyen de contrôle de la gestion en place.

## 5.2. Les principales difficultés rencontrées

- ✓ Faible motivation de la direction et du personnel ;
- ✓ Préexistence d'un autre système mal vécu ;
- ✓ Conflit production / S&ST ;
- ✓ Système déconnecté des risques perçus ;
- ✓ Contexte économique et social défavorable (licenciements, saturation... ) ;
- ✓ Ressources humaines insuffisantes ;
- ✓ Se reposer sur l'encadrement pour faire vivre le système (il doit être soutenu).

## 6. Organisation de la santé et la sécurité dans les ports

La sécurité dans les ports est l'affaire de toute personne concernée directement ou indirectement par les travaux effectués dans les ports. Ainsi, un service permanent de SST (le sauvetage secourisme du travail) devait être créé dans chaque port. D'ailleurs, toutes les personnes qui travaillent dans les ports devraient prendre conscience que la productivité est étroitement liée à la sécurité et la santé au travail.

Le SST aurait pour tâches <sup>1</sup>:

- De promouvoir le SST dans l'ensemble du port et veiller à la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles ;
- D'inspecter les lieux de travail ;
- De mener des enquêtes pour établir les causes des accidents mortels, des lésions graves ou des dégâts matériels importants ;
- D'informer la direction et les travailleurs portuaires de ces accidents et des leçons à en tirer ;
- D'informer la direction des incendies causés par le non-respect des règles de sécurité ;
- D'élaborer des rapports officiels sur les infractions aux prescriptions légales ;
- Le cas échéant, d'attirer l'attention des autorités compétentes sur les cas urgents qui requièrent des mesures immédiates ou un avis ;
- De rédiger des rapports d'activité périodiques comportant notamment des statistiques des accidents et des conseils pratiques sur les problèmes de sécurité et de santé.

---

<sup>1</sup> Documentation interne de l'entreprise portuaire de DJEN- DJEN .

L'autorité portuaire devrait superviser l'ensemble des systèmes mis en œuvre pour garantir la sécurité du travail, ainsi que les efforts entrepris pour promouvoir une culture de sécurité et faire avancer la sécurité et la santé dans le port.

L'autorité portuaire devrait créer un comité central chargé de la sécurité et de la santé avec concours des travailleurs et des employeurs portuaires, afin d'assurer la coopération nécessaire entre toutes les parties impliquées dans les activités portuaires.

### **6.1. Comités de sécurité et de santé au travail**

Le nombre d'employeurs et de travailleurs, l'organisation du travail dans le port, ce sont les éléments dont dépendent la composition et les fonctions du comité de sécurité et santé d'un port. Une attention particulière devait être portée aux problèmes liés à la mobilité croissante de main-d'œuvre et au recours à des travailleurs contractuels et autres travailleurs non permanents. En principe, le comité est composé à parts égales de représentants de la direction et de représentants des travailleurs. Des comités peuvent être constitués pour couvrir l'ensemble du port ou des installations ou entreprises particulières.

Les fonctions des comités de sécurité et santé sont :

- L'élaboration des règles pour la mise en place de méthodes de travail axées sur la sécurité qui s'appliquent aux différentes opérations et à réviser ces règles en tant que besoin ;
- L'examinations de toutes les propositions soumises en vue d'améliorer les méthodes de travail dans l'intérêt de sécurité ;
- L'étude les rapports d'enquête sur les accidents et à en tirer les leçons afin d'éviter qu'ils ne se reproduisent ;
- La communication aux travailleurs portuaires et aux employeurs des informations sur les dangers inhérents au travail et la manière de les éviter ou de s'en protéger. Cette activité peut comporter la réalisation de brochures, d'affiches, etc....

Le comité devrait être régulièrement informé de tous les incidents graves, accidents et maladies professionnelles qui surviennent dans la zone portuaire afin de remplir ses fonctions. Il devrait également être informé des conditions de travail insalubres ou dangereuses qui sont constatées, sans attendre qu'elles entraînent un accident ou un problème de santé.

De plus du comité portuaire de sécurité et de santé, d'autres comités affiliés au comité portuaire devraient être formés par les employeurs eux-mêmes. Un représentant de l'autorité portuaire devrait participer à certaines des réunions de ces comités.

## 6.2. Gestion de la santé et la sécurité dans les ports

L'évaluation des risques est une composante essentielle de la gestion sécurité. Elle a pour but l'évaluation du degré de dangerosité. De ce fait, elle doit porter sur la totalité des tâches effectuées sur le lieu de travail et les dangers qu'elles comportent.

Aux niveaux national et local, les systèmes de gestion de la sécurité et la santé portant sur les activités portuaires devraient être basés sur une évaluation des risques, en respectant les principes directeurs de l'OIT concernant les systèmes de gestion de la sécurité et la santé au travail, à savoir <sup>1</sup>:

- **Politique de sécurité et de santé** : un énoncé clair de la politique générale de l'organisme ou de l'entreprise en matière de sécurité et de santé, impliquant les travailleurs à tous les échelons.
- **Organisation** : définition des responsabilités et obligations, des compétences requises et des exigences en matière de formation. Toute la documentation nécessaire à ce sujet doit exister et être communiquée à l'ensemble du personnel concerné.
- **Planification** : planification de l'élaboration et de la mise en œuvre d'un système de gestion fondé sur le dernier examen du système existant. Cela devrait permettre de déterminer les mesures nécessaires pour éliminer ou maîtriser les risques et de fixer des objectifs réalistes pour la période en cours.
- **Evaluation** : surveillance et mesure de l'efficacité, enquête sur les accidents, audits périodiques et examen du système de gestion.
- **Action** : mise en œuvre des mesures nécessaires pour permettre d'améliorer en permanence la sécurité et la santé au travail.

---

<sup>1</sup> Document interne de l'EPJ (L'OIT concernant les systèmes de gestion de la sécurité et la santé au travail).

## Conclusion du chapitre

Au fil du premier chapitre nous sommes parvenus à conclure que, si les conditions de travail ne répondent pas aux besoins sécuritaires des salariés, il en résulte de la gêne, de la pénibilité, de l'inconfort et ces éléments peuvent devenir plus ou moins directement des facteurs de risques d'accidents du travail ou de maladies professionnelles.

Les mauvaises conditions de travail supposent donc que des acteurs sociaux s'y emploient. Mais il est peut-être encore plus difficile de rendre visible les bonnes conditions de travail. De même que la santé n'est pas seulement l'absence de maladie avérée, les bonnes conditions de travail ne sont pas seulement celles qui ne sont pas la cause directe de troubles. À travers son activité, chaque travailleur doit pouvoir préserver et construire sa santé. Comme chaque individu est différent des autres ceci suppose qu'il ait la faculté de construire cette activité elle-même en fonction de sa personnalité physique et mentale. Les bonnes conditions de travail sont celles qui donnent au travailleur la liberté de construire une activité de travail favorable à sa santé.

## **CHAPITRE 2**

### **Les accidents du travail et la performance humaine**

---

### Introduction du chapitre

L'environnement de travail est composé d'individus présentant des caractéristiques précises (physiques, intellectuelles, psychologiques, etc.) qui exécutent des tâches, à l'aide de machines et de matériaux, dans une situation normale de travail. L'interaction constante entre l'individu et ses tâches est complexe et certains facteurs de risque peuvent échapper à la vigilance de l'employeur. Il peut s'introduire dans cette interaction des maladies professionnelles qui se développent plus ou moins lentement ou survenir un accident tout à fait fortuit qui soit le résultat ou non d'une combinaison de risques permanents.

Les risques professionnels sont aujourd'hui un véritable enjeu de santé publique ; l'accident de travail et la maladie professionnelle sont la marque d'un dysfonctionnement de l'entreprise.

Les causes et les conséquences des accidents du travail retiennent l'attention des chercheurs depuis le début des années 1980. Elles ont notamment été traitées dans leurs dimensions psychologique, familiale et relationnelle ou, plus globalement, en termes de coûts économiques ou d'accès aux soins de santé.

Pour analyser l'impact des accidents du travail sur la performance humaine, nous avons conçu un chapitre qui va clarifier tout cela. La première section sera consacrée donc aux définitions des accidents du travail, la déclaration, les indemnités, les différents types des accidents et voir brièvement en quoi consiste le terme des maladies professionnelles en général. Puis dans la deuxième section nous allons voir les principales causes et conséquences des accidents du travail et l'impact des accidents sur la performance sociale et humaine au sein de l'entreprise.

### Section 1 : les accidents du travail

L'accident du travail, qui est une forme peu prévisible d'interruption du parcours, répond à une définition précise. Il y est indiqué que pour qu'un accident soit reconnu d'origine professionnelle, la victime, l'employeur, et le médecin doivent effectuer certaines formalités. Elles sont très strictement encadrées car évidemment, aucun accident non déclaré ne peut être reconnu.

#### 1. Définition des accidents du travail

« **accident** » : un événement tel qu'une émission, un incendie ou une explosion résultant de développements incontrôlés survenus au cours de l'exploitation d'un établissement industriel, entraînant pour l'homme, à l'intérieur ou à l'extérieur de l'établissement, et/ou pour l'environnement, un danger grave, immédiat ou différé<sup>1</sup>.

D'après le dictionnaire du droit privé « L'accident du travail est un évènement de caractère soudain survenu par le fait ou à l'occasion du travail à un salarié d'une entreprise qui lui cause un dommage corporel. Sous réserve que soient établies ou reconnues par l'employeur et par l'organisme social qui prend en charge la réparation, les circonstances matérielles de l'accident, le salarié bénéficie d'une présomption d'imputabilité qui le dispense de prouver la causalité du dommage.<sup>2</sup> »

D'après Le code de la Sécurité sociale dans son article L.411-1 définit l'accident du travail ainsi : « Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail de toute personne salariée ou travaillant à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise<sup>3</sup> ».

La cour de cassation définit l'accident comme : « un évènement ou une série d'évènements à des dates certaines par le fait ou à l'occasion du travail dont il est une lésion corporelle quelle que soit la date d'apparition de celle-ci<sup>4</sup> ».

On peut définir les accidents du travail aussi comme étant « habituellement des évènements violents et imprévus liés à l'environnement, à l'équipement ou à l'individu, et

<sup>1</sup> Décret exécutif n° 09-335 du 21 /10/2009 fixant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans internes d'intervention par les exploitants des installations industrielles en Algérie, P.9.

<sup>2</sup> [www.dictionnaire-juridique.com](http://www.dictionnaire-juridique.com) (consulté le 10 /03 /2017 à 14h 36).

<sup>3</sup> FERRAND, (S):**les accidents du travail**, Edition GERESO, Paris, 2009, P.13.

<sup>4</sup> Arrêt n°00-21768 du 02 /04/2003 de la cour de cassation.

qui provoquent des brûlures, coupures, chocs électriques ou fracture pouvant entraîner la mort. Ils constituent la cause la plus fréquente de mortalité et d'invalidité au travail <sup>1</sup>».

En général l'accident du travail donc un événement engendre certaines lésions corporelles ou psychiques par le fait ou à l'occasion du travail sous la responsabilité de l'employeur, le fait accidentel est une action violente et soudaine.

Un accident du travail suppose donc :

- ✓ un événement soudain ;
- ✓ une ou plusieurs causes extérieures ;
- ✓ l'existence d'une lésion. Il ne doit pas nécessairement y avoir inaptitude au travail mais au moins des frais médicaux ou de dommages à des prothèses (lunettes...) ou à des appareils orthopédiques ;
- ✓ un lien de cause à effet entre l'accident et la lésion ;
- ✓ l'accident doit avoir eu lieu pendant l'exécution du contrat de travail ;
- ✓ l'accident doit avoir eu lieu par le fait de l'exécution du contrat.

Ces éléments doivent être apportés comme preuve aux compagnies d'assurance.

### **1.1. Accident soudain**

L'accident du travail se distingue de la maladie professionnelle, dont l'apparition est progressive, par son caractère soudain. Le dommage subi par le salarié doit être apparu de façon subite : chute, blessure avec un outil, intoxication, lésions cervicales, etc. La lésion peut être d'ordre physique (hernie, plaie, fracture, ...) mais aussi psychologique (état dépressif, stress, ...). Mais le seul critère de soudaineté ne suffit pas à distinguer l'accident de travail de l'accident non-professionnel. Un lien direct doit donc également exister entre l'accident et le travail.

### **2. Déclaration de l'AT**

En cas d'un accident industriel, l'exploitant prend en charge la direction des opérations internes et informe le directeur de wilaya chargé de l'industrie et les services de la protection civile en leur communiquant, dès qu'il en a connaissance, les informations suivantes<sup>2</sup> :

- ✓ les circonstances de l'accident ;
- ✓ les installations, les produits et/ou les substances dangereuses en cause ;

<sup>1</sup> GARLET, (Hervé) et RAZAFINDRANALY (José) : Op.cit, P.91.

<sup>2</sup> Art. 16 Dhou El Kaada 1430 correspondant au 20 octobre 2009 fixant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans internes d'intervention par les exploitants des installations industrielles en Algérie .

- ✓ les données disponibles pour évaluer les effets de l'accident sur l'homme et l'environnement ;
- ✓ les mesures d'urgence prises.

L'accident du travail doit être immédiatement déclaré <sup>1</sup>:

### 2.1. Par la victime ou ses représentants

Le salarié victime d'un accident de travail ou de trajet dispose de 24 heures pour en avvertir son employeur, sauf en cas de force majeure. Il doit préciser le lieu, les circonstances de l'accident et l'identité des témoins éventuels. Il doit rapidement consulter un médecin qui établit un certificat médical initial au vu des lésions constatées<sup>2</sup>.

- ✓ déclaration par la victime, ses ayants droit ou un collègue.
- ✓ aucune forme particulière n'est imposée : toutefois, si elle n'est pas faite de vive voix sur les lieux de l'accident, elle doit être envoyée par lettre recommandée.
- ✓ le travailleur temporaire doit déclarer l'AT à l'employeur ainsi qu'à l'entreprise de travail temporaire.

### 2.2. Par l'employeur

L'employeur est tenu de déclarer tout accident de travail ou de trajet 48 heures au plus tard (non compris les dimanches et jours fériés ou chômés) après en avoir pris connaissance, sauf en cas de force majeure à la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM) dont dépend la victime.

Sa déclaration devra comporter tous **les détails de l'accident** :

- ✓ Son lieu,
- ✓ Ses circonstances,
- ✓ L'endroit détaillé de vos lésions,
- ✓ Leur genre (brûlure, fracture...),
- ✓ S'il y a eu des témoins, qui sont-ils...

### 2.3. Par l'organisme de sécurité sociale

À l'inspecteur du travail dont relève l'entreprise ou au fonctionnaire qui en exerce les attributions en vertu d'une législation spéciale.

---

<sup>1</sup> [www.entreprises.cci-paris-idf.fr](http://www.entreprises.cci-paris-idf.fr) (consulté le 11/02 /2017 à 14h 25).

<sup>2</sup> Art L.412-4 du 18 /12/2006 du Code de la SS.

### 2.4. La constatation médicale de l'accident

Un certificat médical doit être rédigé par un médecin. Il indique l'état de la victime, les blessures constatées, les conséquences éventuelles ainsi que les soins nécessaires et la durée de l'arrêt de travail

Par ailleurs, il dispose de temps (le « tiers temps ») pour visiter les locaux, se prononcer sur les risques présents et le cas échéant demander des améliorations. Le médecin, librement choisi par la victime, établit un certificat médical en 2 exemplaires qui doit mentionner : l'état de la victime, les suites probables de l'accident, la durée prévisible de l'incapacité temporaire (temps entre l'accident et la consolidation)<sup>1</sup>.

#### 2.4.1. L'enquête

Elle est obligatoirement demandée par la caisse d'assurance-maladie<sup>2</sup>:

- ✓ si la victime est décédée ;
- ✓ s'il y a risque d'incapacité permanente totale.

L'enquête est effectuée par un agent assermenté de la sécurité sociale : dans les cas graves l'inspecteur du travail et la police interviennent sur les lieux ; le procureur de la République se déplace généralement pour les cas mortels.

#### 2.4.2. Constatation des lésions

Un praticien, choisi par la victime, établit 02 certificats<sup>3</sup> :

- ✓ Le certificat initial lors du 1er examen médical qui suit l'accident; il doit décrire l'état de la victime et indiquer éventuellement la durée probable de l'incapacité temporaire, il mentionne également les constatations qui pourraient présenter une importance pour la détermination de l'origine traumatique ou morbide des lésions.
- ✓ Le certificat de guérison, s'il n y a pas incapacité permanente ou le certificat de consolidation, s'il y a incapacité permanente.

### 2.5. La Caisse de Sécurité Sociale

- ✓ **Formalités administratives :**
  - Informer l'Inspecteur du Travail chargé de la surveillance de l'entreprise

---

<sup>1</sup> Barthélemy (Bernard ), Courrèges (Philippe) : **Gestion des risques Méthode d'optimisation globale**, Éditions d'Organisation, Paris,2000, 2004,P.97.

<sup>2</sup> Hass-faloo ( B ), Maillard-pino ( S)et Simon ( A ) : **Droit du travail** , 24<sup>ème</sup> édition DALLOZ, 2015,P.412.

<sup>3</sup> <http://djamakamel.over-blog.com> (consulté le 17/04/2017 à 20h10).

- Faire procéder dans les 24h à une enquête si accident mortel ou si prévision d'incapacité permanente, destinée à apporter toutes précisions sur l'accident, devant être close dans les 15 j, consignée par procès-verbal<sup>1</sup>.

✓ **Formalités médicales possibles :**

- Contrôle médical par le médecin-conseil de l'appréciation faite par le médecin traitant de l'état de santé et de son incapacité de travail.
- Autopsie si AT mortel<sup>2</sup>.

La Caisse peut contester l'AT du point de vue administratif (matérialité de l'accident et son caractère professionnel) ou du point de vue médical (imputabilité des lésions à l'AT) dans un délai de trente jours à compter de la date où elle a eu connaissance de l'accident :

- ✓ faute de réponse dans ce délai, l'accident est réputé professionnel
- ✓ sauf, si une enquête est nécessaire, il existe un délai supplémentaire de 2 mois.

### **3. Définition des maladies professionnelles**

« On peut définir la maladie professionnelle ou « occupationnelle » comme une maladie contractée par le fait ou à l'occasion de l'exercice d'une activité rémunérée et qui est particulière à cette activité ou reliée directement aux risques particuliers de cette activité. On peut aussi la définir comme une perturbation de l'organisme humain dont les sources sont surtout attribuables aux conditions de travail, que ce soit dans le contenu des tâches, le poste de travail ou toutes autres conditions telles que le stress organisationnel, la qualité de vie au travail, etc. <sup>3</sup>»

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

Les maladies professionnelles sont déclarées par la victime par le remettre à la caisse primaire d'assurance.

Le rôle des médecins sont<sup>4</sup> :

- ✓ le praticien établir et remet à la victime un certificat médical en triple exemplaire.

<sup>1</sup> Art L.442-1 à 442-4 du 20/12/2007, Code de la SS.

<sup>2</sup> Art L.442-4 du 20/12/2007, Code de la SS.

<sup>3</sup> GARLET, (Hervé) et RAZAFINDRANALY (José) : Op.cit, P.91.

<sup>4</sup> Delépine ( Anne) et autres : **les maladies professionnelles (guide d'accès aux tableaux du régime général et du régime agricole )**, ED 835 ,P.12.

- ✓ le certificat médical constatant la guérison ou la consolidation, et indiquant les conséquences définitives, est également établi en triple exemplaire.

### **4. les indemnités des accidents de travail**

Des indemnités journalières sont versées à la victime de l'accident du travail par la caisse primaire d'assurance maladie à partir du premier jour qui suit l'arrêt de travail consécutif à l'accident. La journée de travail au cours de laquelle l'accident s'est produit reste à la charge de l'employeur.

La caisse primaire d'assurance maladie peut prendre en charge notamment les prestations suivantes :

- ✓ les frais de médecin, de pharmacie, d'analyses ;
- ✓ les frais d'hospitalisation ;
- ✓ les frais de transport ;
- ✓ les cures ;
- ✓ les appareils de prothèse et d'orthopédie ;
- ✓ la réadaptation fonctionnelle (kinésithérapie) ;
- ✓ la rééducation professionnelle.

### **5. Les différents types des AT**

#### **5.1. Les différents types des AT selon leurs conséquences <sup>1</sup>**

- ✓ Les AT sans arrêt de travail
- ✓ Les AT avec arrêt de travail comprenant par ordre décroissant de gravité :
  - AT mortels
  - AT très graves (issue fatale redoutée, plusieurs blessés graves, dégâts matériels importants)
  - AT graves (prévision ITT > 20 j)
  - AT banals (prévision ITT < 20j)

#### **5.2. Les autres types d'accidents**

##### **5.2.1. Accident de trajet**

Les accidents du travail considérés comme accidents de trajets sont ceux qui ont lieu :

---

<sup>1</sup> Fremiot , (Annabelle) et Cinqalbre , (Camille) ,**accidents de travail réglementation**, Journées de validation, Nancy, 26 et 27 avril 2004.

- sur le chemin entre le lieu de travail et le lieu d'habitation du salarié ;
- sur le chemin entre le lieu de travail et le lieu de restauration ;
- sur le chemin entre le lieu de travail et un point de rendez-vous familial tel que le lieu de travail du conjoint ou l'école des enfants.

Pour être couverts en cas d'accident de trajets, les salariés doivent **emprunter le trajet le plus direct**. Une exception existe : en cas de covoiturage, à condition que l'entreprise soit informée de cette pratique.

### 5.2.1.1. Le lien entre le trajet et le contrat de travail

Pour qu'un accident survenu sur le parcours entre le domicile et le travail du salarié soit qualifié d'accident de trajet, il faut que ce déplacement ait pour but l'exécution de la prestation de travail et qu'il se produise pendant le temps normal de trajet. Autrement dit, si un salarié se rend à son entreprise pour un motif non lié directement à l'exécution du travail, il ne peut pas en principe revendiquer le bénéfice de la protection légale. Ces trajets sont, en effet, effectués dans un intérêt personnel<sup>1</sup>.

### 5.2.2. Accident de mission

Il s'agit d'un accident survenant alors que le salarié accomplit un travail pour le compte de l'employeur en dehors de son lieu habituel de travail.

On entend par « mission » : le déplacement du salarié hors de l'entreprise dans le cadre de ses fonctions c'est-à-dire avec un objectif professionnel (formation, visite client, chantier extérieur, etc.). Les critères de temps et de lieu de travail ne peuvent pas être pris en compte dans le cadre d'un accident survenu lors d'une mission professionnelle.

### 5.2.3. Accident de service

C'est l'accident survenu à un personnel titulaire ou stagiaire dans le cadre de ses fonctions. L'imputabilité de l'accident au service ou au travail étant appréciée sur dossier, la déclaration doit être remplie soigneusement et complètement. Elle devra notamment faire état de tout élément et toute pièce justificative de nature à établir le lien de causalité entre l'accident et le service : témoignages oculaires, à défaut attestations des premières personnes auxquelles l'accident a été relaté, certificat médical initial (original) indiquant la nature et le siège des lésions ainsi que, éventuellement, la durée probable d'incapacité totale de travail et des soins, établi à la suite de l'accident, de préférence le jour même. Toute déclaration incomplète

---

<sup>1</sup> FERRAND, (Sandrine) : **la gestion des accidents du travail**, 2<sup>ème</sup> édition GERESO, 2008, P.16.

---

retarde l'instruction du dossier et peut conduire à un refus de prise en charge faute d'éléments d'appréciation suffisants<sup>1</sup>.

### **Section 2 : Causes et Conséquences des AT**

Les accidents sont définis comme des événements imprévus qui occasionnent des traumatismes, des décès, une perte de production ou des dommages aux biens et aux avoirs. Les causes des accidents sont très complexes et il faut bien les comprendre si l'on veut améliorer la prévention. Un accident du travail ou une maladie professionnelle peut sembler être une simple étape à passer dans la vie d'une personne. Mais, au contraire, les conséquences qu'engendre un tel événement sont énormes dans la plupart des cas.

#### **1. Les causes des AT**

Les accidents de travail sont des événements dangereux pour la santé des travailleurs, Les causes d'accidents du travail sont variées d'une entreprise à une autre.

##### **1.1. Les théories des causes des accidents**

Il existe plusieurs théories qui expliquent les différentes causes des AT:

###### **1.1.1. La théorie des dominos**

Selon W.H. Heinrich (1931)<sup>2</sup>, qui a élaboré la théorie dite des dominos, 88% des accidents sont provoqués par des gestes humains dangereux, 10% par des actes dangereux, et 2% par le hasard. Heinrich a proposé une «séquence accidentelle à cinq facteurs», dans laquelle chaque facteur déclenche le suivant, de la même manière que, dans une rangée de dominos, le déséquilibre d'un domino entraîne la chute de tous les autres. Cette séquence est la suivante:

- ✓ antécédents et environnement social;
- ✓ faute du travailleur;
- ✓ geste dangereux associé à un risque mécanique ou physique;
- ✓ accident;
- ✓ dommages matériels ou corporels.

---

<sup>1</sup> <http://www4.ac-nancy-metz.fr/> (consulté le 18/04/2017 à 16h11).

<sup>2</sup> Heinrich, (W.H): **Industrial accident prevention**, Edition McGraw-Hill, New York, 1931, P.94.

---

Selon Heinrich, de même qu'il suffit d'enlever un seul domino de la rangée pour interrompre la succession de chutes, de même la suppression de l'un des cinq facteurs empêcherait l'accident et ses conséquences, le domino clé à enlever étant le troisième. Bien qu'Heinrich n'ait présenté aucune statistique à l'appui de sa théorie, celle-ci n'en constitue pas moins un point de départ utile pour la discussion et les recherches futures<sup>1</sup>.

### 1.1.2. La théorie des causes multiples

La théorie des causes multiples est un dérivé de la théorie des dominos, mais elle part du principe que de nombreux facteurs, causes et causes secondaires peuvent être à l'origine d'un accident qui résulte de certaines de leurs combinaisons. Elle distingue deux catégories de facteurs contributifs:

- ✓ Les facteurs liés au comportement de l'opérateur: attitude inadéquate, manque de connaissances, insuffisance des qualifications ou état physique ou mental inadapté.
- ✓ Les facteurs liés à l'environnement: les insuffisances de la protection contre des éléments dangereux existant sur le lieu de travail, et la dégradation de l'équipement par l'usage ou du fait de méthodes dangereuses.

Le principal apport de cette théorie est qu'elle met l'accent sur le fait qu'un accident est rarement sinon jamais le résultat d'une seule cause ou d'un seul acte<sup>2</sup>.

Il existe d'autres théories<sup>3</sup> :

### 1.1.3. La théorie du pur hasard

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

### 1.1.4. La théorie de la probabilité faussée

L'idée sur laquelle repose cette théorie est que lorsqu'un travailleur a été victime d'un accident, la probabilité qu'il le soit de nouveau est augmentée ou diminuée par rapport à celle des autres travailleurs. Cette théorie n'aide guère, voire pas du tout, à trouver des mesures de prévention.

---

<sup>1</sup> <http://www.hhs.iup.edu> (consulté le 21/04/2017 à 15h 39).

<sup>2</sup> <http://www.iloencyclopaedia.org> (consulté le 21/04/2017 à 16h 30).

<sup>3</sup> <http://www.ilocis.org/fr> (consulté le 21 /04/2017 à 17h 07).

### 1.1.5. La théorie de la prédisposition aux accidents

On considère ici que, dans un ensemble donné de travailleurs, il existe un sous-ensemble dont les éléments sont plus enclins que les autres à être victimes d'accidents. Les chercheurs n'ont pas été en mesure d'apporter des preuves convaincantes, car la plupart des travaux n'ont pas été conduits de manière satisfaisante et les résultats sont le plus souvent contradictoires et peu concluants. Cette théorie n'est pas acceptée par tous. Même si les données d'expérience viennent l'appuyer, elle ne rend probablement compte que d'une très faible proportion d'accidents, sans signification statistique.

### 1.1.6. La théorie du transfert d'énergie

Pour les tenants de cette théorie, c'est un transfert d'énergie qui provoque des dommages corporels ou matériels, et tout transfert d'énergie implique une source, une voie de transfert et un récepteur. Cette théorie est utile pour la détermination des causes des lésions et l'évaluation des risques liés au transfert d'énergie ainsi que des méthodes de contrôle. On peut mettre au point des stratégies de prévention, de limitation ou d'amélioration.

On peut agir sur le transfert d'énergie à la source par les moyens suivants:

- élimination de la source;
- modification de la conception ou des spécifications des éléments du poste de travail;
- maintenance préventive.

On peut modifier la voie de transfert par les moyens suivants:

- isolement de la voie de transfert;
- installation de barrières;
- installation d'absorbants;
- mise en place d'isolants.

On peut aider le récepteur du transfert d'énergie en adoptant les mesures suivantes:

- limitation de l'exposition;
- utilisation d'un équipement de protection individuelle.

### 1.1.7. La théorie des «symptômes»

La théorie des «symptômes» n'est pas tant une théorie qu'un avertissement dont il faut tenir compte si l'on veut comprendre les causes des accidents. Le plus souvent, lorsqu'on

---

analyse un accident, on tend à privilégier les causes les plus évidentes et à négliger les causes profondes. Or, les conditions ou les actes dangereux sont les causes proches, les symptômes et non profondes de l'accident.

### 1.2. Les différents facteurs des AT

Il existe différentes causes des accidents du travail. Elles peuvent être liées aux facteurs humains (inexpérience, absence de formation, profil inadapté des travailleurs), au type d'organisation du travail et à son environnement (conditions dans lesquelles les tâches sont réalisées). Elles peuvent aussi concerner la nature des tâches à exécuter et, enfin, le matériel utilisé (problèmes de dérèglements, etc.), mauvais équipement de protection (absence de chaussures de sécurité, de gants, de lunettes...)

#### 1.2.1. Les facteurs humains

Les facteurs humains sont une composante majeure des causes des accidents du travail, On peut déduire que le facteur humain est l'ensemble des caractéristiques (personnalité, capacités sensorielles, degrés d'intelligence...) de l'être humain qui peuvent l'amener à commettre des erreurs ou à adopter des comportements non sécuritaires. Ils peuvent être individuels ou collectifs.

Les facteurs collectifs concernent la nature des relations interindividuelles au sein de l'entreprise (violence, harcèlements) voire le climat social (menace sur l'emploi).

Les facteurs individuels peuvent être d'origine professionnelle (travail isolé) ou extraprofessionnelle (famille, état de santé). Ils perturbent l'état de santé d'un point de vue physique (handicap), physiologique (fatigue), mental ou émotionnel (vigilance, stress).

##### 1.2.1.1. Caractéristiques individuelles

Plusieurs études soulignent l'incidence des caractéristiques individuelles des travailleurs sur le processus accidentel au sein des entreprises. Parmi celles-ci, les plus couramment évoquées sont<sup>1</sup> : l'âge, le sexe et l'expérience.

##### ✓ Âge

L'âge du travailleur est autre facteur que plusieurs auteurs ont étudié en lien avec les accidents du travail notamment dans les entreprises du secteur privé.

---

<sup>1</sup> BIT, Etude sur les facteurs résultant des accidents du travail, 1984.

---

Les statistiques montrent que les salariés de moins de 20 ans et ceux de 20 à 29 ans ont, respectivement, trois et deux fois plus d'accidents du travail que ceux de 50 à 59 ans. Ce phénomène peut s'expliquer par le manque d'expérience des jeunes travailleurs mais aussi du fait qu'ils sont souvent affectés aux postes les plus risqués ou exposés à des contraintes physiques comme les travaux répétitifs et la manutention de lourdes charges<sup>1</sup>.

### ✓ Sexe

Le BIT estime que les jeunes hommes ont environ deux fois plus d'accidents que les jeunes femmes. Le sexe serait donc un facteur explicatif de la survenance des accidents du travail ; les femmes étant plus prudentes que les hommes. En effet, des études menées par cet organisme ont révélé que les hommes ont deux fois plus risque d'avoir un accident que les femmes<sup>2</sup>. Une explication peut être avancée par le type de poste exercé par chacun.

### ✓ Expérience

A propos de l'expérience, certains auteurs se sont intéressés à ce facteur dans l'étude de la survenue d'évènements accidentels.

Ils montrent en effet qu'il s'agit d'un facteur très important. Ils dissocient cependant l'expérience dans la tâche, qui s'apprécie à travers le nombre d'années que le travailleur passe à accomplir la même tâche, de l'expérience dans la profession qui a trait au nombre d'années dans une même profession. Il semble en fait que l'expérience dans la tâche est plus importante que l'expérience dans la profession. Par conséquent, l'expérience constitue un facteur de protection pour sa part soutien que la mobilité de la main-d'œuvre est un facteur structurel aggravant car une forte mobilité de la main d'œuvre raccourcit considérablement l'expérience dans la tâche.

### **1.2.2. Facteurs socio-professionnelles**

Deux (2) variables socio-professionnelles ont été fréquemment évoquées dans l'analyse du processus accidentel. Ce sont le corps d'emploi et le statut professionnel<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Dares, Etude de la Direction de l'animation de la recherche et des statistiques, 2009

<sup>2</sup> BIT, Etude sur les facteurs résultant des accidents du travail, 1984

<sup>3</sup> <http://www.memoireonline.com/> (consulté le 22/04/2017 à 16 h40).

### 1.2.2.1. Corps d'emploi

Bien que la terminologie varie selon le pays et l'équipe de chercheurs, le type d'emploi occupé par le travailleur apparaît comme un des facteurs associés au processus accidentel dans les entreprises.

En effet, il ressort des différentes recherches consultées que certains corps d'emploi sont plus à risque alors que d'autres présentent une probabilité plus élevée de subir une lésion sévère. Notons cependant que les résultats des différentes recherches révèlent une certaine hétérogénéité pour ce qui est des corps d'emploi les plus à risque.

### 1.2.2.2. Statut professionnel

Plusieurs études évoquent l'incidence du statut professionnel sur le processus accidentel. La classification des emplois selon le statut professionnel se fait souvent sous deux angles : emplois qualifiés et non qualifiés, ou par catégories professionnelles. Ainsi, les emplois qualifiés occupés par ceux qui exercent un métier sont les moins exposés aux risques d'accidents du travail. Par contre, les accidents du travail surviennent fréquemment chez les travailleurs non qualifiés.

### 1.2.3. Facteurs techniques de l'environnement

Il s'agit des expositions associées aux agents dangereux qu'ils soient de nature physique, chimique ou biologiques, quand les salariés doivent y faire face dans des conditions de prévention inadaptées.

### 1.2.4. Facteurs organisationnels

Les variables organisationnelles retenues dans la plupart des études concernant le processus accidentel au sein des entreprises sont l'intensité du travail, la taille de l'entreprise et le secteur d'activité.

#### 1.2.4.1. Intensité du travail

La notion d'intensité du travail peut être assez large. La majorité des études la restreignent par conséquent au nombre d'heures travaillées. Il existe plusieurs facteurs pouvant causer des accidents dont la pression engendrée par des échéanciers serrés et le nombre élevé d'heures de travail. Ils concluent que les facteurs les plus importants sont la nécessité de sauver du temps, le calendrier de travail très serré, et enfin l'imprudence des travailleurs.

#### 1.2.4.2. Taille de l'entreprise

L'association entre la taille de l'entreprise et la survenue des accidents est souvent soulignée par certains auteurs. Bien qu'il n'existe aucune étude visant à déterminer la taille optimale en dessous de laquelle le risque serait acceptable, plusieurs recherches ont évoqué la

---

liaison entre la taille de l'entreprise et le risque d'accident. Les études ont affirmé qu'il existe une relation négative entre la taille de l'entreprise et le risque d'accident. Les opinions de ces auteurs sont fondées sur le fait que les grandes entreprises disposent de plus de moyens pour investir dans la prévention que les petites entreprises. De plus, il semble que le taux de roulement de la main-d'œuvre dans les petites entreprises est plus élevé que dans les grandes entreprises.

En somme, ces auteurs montrent que la fréquence d'accident du travail est plus élevée dans les petites entreprises que celles de grandes tailles.

### 1.2.4.3. Secteur d'activité

Le secteur d'activité est également un facteur explicatif de la survenue des accidents. Un grand nombre d'auteurs ont axé leurs études sur un secteur particulier d'activité. Cependant, une étude comparative des accidents du travail par secteur révèle que certains secteurs sont plus exposés aux risques d'accidents du travail que d'autres.

### 1.2.4. Les facteurs climatiques

(Chaleur, pluie, humidité, vent etc.) Ont une incidence certaine sur le travail de l'éboueur dont la tâche se complique lors de la survenue notamment des pluies. C'est ainsi que, par exemple, des cartons mouillés ou des poubelles rependent généralement leur contenu sur le trottoir et que les bacs domestiques sont souvent bloqués dans la boue ou les eaux de ruissellement.

De même, le travail de l'éboueur peut se trouver gêné lorsqu'il s'effectue en temps de pluie, de tornade ou sur une voie poussiéreuse. De telles situations, souvent fréquentes, entraînent des risques additionnels pour l'éboueur ; ce dernier se voyant obligé d'inventer des stratégies de régulation pour maintenir un rythme de travail acceptable afin de réaliser sa tâche et de donner ainsi satisfaction à ses chefs. Quelques-unes de ses stratégies de régulation souvent observées sont :

- les relais par le coup de pied dans les sacs ou les cartons,
- la traversée de la rue à intermittence pour collecter des deux côtés de la route, - la prise des sacs d'ordures au vol pendant que le camion roule,
- le port des sacs d'ordures sous les bras ou contre le corps,
- le ramassage à la main d'ordures rependues au sol,
- l'usage de toute autre partie du corps (bras, cuisse, reins tête...) pour lever les charges.

---

Ces différentes techniques improvisées, nous l'avons dit sont sources de dangers perpétuels affronté par l'éboueur surtout en temps d'intempéries ou sa marge de manœuvre est très réduite

### 2. Les conséquences des AT

Un accident du travail ou une maladie professionnelle peut sembler être une simple étape à passer dans la vie d'une personne. Mais, au contraire, les conséquences qu'engendre un tel événement sont énormes dans la plupart des cas, La survenance d'un accident du travail (AT) peut génère des coûts considérables pour l'entreprise ainsi que pour les employés.

Les entreprises visent à réduire le niveau des risques professionnels au sein des entreprises, pour cela elles sont identifiées et mesurées les coûts nécessaires pour la prévention des accidents.

Le salarié victime d'un accident du travail bénéficie d'une protection sociale renforcée. L'assurance-maladie prendra en charge l'ensemble des soins médicaux et frais annexes. Les AT/MP représentent un **coût humain, économique et financier considérable**.

#### 2.1. Les conséquences pour les victimes

Les accidents ou maladies professionnels sont très couteux et peuvent avoir de nombreux effets graves, directs et indirects, sur la vie des travailleurs et leurs familles. Pour les travailleurs, le cout direct d'une blessure ou d'une maladie comprend :

- ✓ Diminution des aptitudes physiques
- ✓ Inaptitude temporaire ou définitive au travail
- ✓ Perte des acquis
- ✓ Perte de salaire
- ✓ Diminution de la qualité de vie
- ✓ Conséquences psychologiques pour la victime et son entourage

#### 2.2. Les conséquences pour l'entreprise

Le coût d'un AT est composé du coût direct et du coût indirect. Le coût direct représente le montant des frais pris en charge par la cotisation AT/MP. Le coût indirect concerne les dépenses assumées en totalité par l'entreprise. Il peut représenter entre 3 et 5 fois la valeur du coût direct.

### 2.2.1. Le coût direct des AT

Les coûts directs, aussi appelés coûts visibles, Le coût direct des AT c'est le montant payé à la SS (Sécurité sociale) chaque année par l'entreprise, au titre de la seule cotisation accidents du travail, maladies professionnelle<sup>1</sup>.

Ces dépenses comprennent :

- ✓ Les indemnités journalières versées à l'accidenté
- ✓ Les frais médicaux
- ✓ Les frais de pharmacie
- ✓ Eventuellement, les indemnités en capital ou des rentes

Ces frais sont supportés par l'entreprise en fonction de son nombre de salariés.

#### 2.2.1.1. Les caractéristiques déterminant Le coût direct

Plusieurs caractéristiques sont déterminées le coût direct de l'entreprise<sup>2</sup>:

##### 2.2.1.1.1. Caractéristiques de l'entreprise

- ✓ **Taille de l'établissement** : La taille est utilisée pour refléter la complexité de la structure organisationnelle. On suppose que la complexité est proportionnelle au nombre d'employés. On s'attend à ce qu'une structure plus simple donne lieu à un coût indirect moyen plus faible.
- ✓ **Secteur d'activité économique** : Le secteur d'activité est utilisé pour refléter le mode de production des entreprises (chaîne de montage, type de produit, technologie). On s'attend à ce que le coût indirect moyen soit différent selon le mode de production de chaque entreprise.
- ✓ **Taille du département** : On s'attend à ce qu'un accident se produisant dans un département de plus grande taille donne lieu à un coût indirect plus élevé, surtout lorsque l'accident provoque un arrêt de production. Plus le nombre d'employés gênés dans leur travail suite à l'accident est grand, plus le coût indirect qui en résultera sera élevé.

##### 2.2.1.1.2. Caractéristiques de l'accidenté

- ✓ **Âge** : L'âge est utilisé pour refléter le degré de formation spécifique du travailleur dans l'entreprise (i.e. expérience). On s'attend à ce que la perte d'un travailleur plus

<sup>1</sup> VICENTIN, (Roger) :Op.cit, P.635.

<sup>2</sup> Lavoie, (R) : **Les coûts indirects des accidents de travail dans une entreprise du secteur minier**, Mémoire présenté en vue de l'obtention du grade de maître ès Sciences, École Des Hautes Études Commerciales de Montréal, 2000, P.18.

âgé amène un coût indirect moyen plus élevé car son remplacement par un travailleur moins expérimenté amènera une perte de productivité plus grande.

- ✓ **Formation requise** : On utilise une mesure fournie par le guide canadien des professions. On s'attend à ce qu'un accident soit plus coûteux lorsque le travailleur possède une formation d'un niveau élevé, car le remplaçant risque de coûter plus cher.

### 2.2.1.1.3. Caractéristiques de l'accident

- ✓ **Siège, Nature** : On s'attend à ce que les caractéristiques intrinsèques de l'accident puissent influencer l'ampleur des coûts indirects. Par exemple, une fracture ou un choc violent, qui représentent des accidents plus spectaculaires, peuvent impliquer l'arrêt de travail de plusieurs travailleurs, tandis qu'un mal de dos rapporté à la fin de la journée sera relié à un coût indirect plus faible.
- ✓ **Gravité** : On utilise le nombre de jours perdus pour exprimer la gravité de la lésion  
On s'attend à ce que la gravité de la blessure fasse augmenter le coût indirect.

### 2.2.2. Le coût indirect des AT/ MP

Ces coûts sont souvent plus abstraits et il est difficile de les quantifier, d'après l'INRS le coût indirect des accidents du travail est estimé en moyenne à trois fois de coût direct.

Pour faire un estimé précis des coûts indirects d'un accident, il est indiqué de constituer une grille dans laquelle on sépare les principales composantes. Il y a sept catégories majeures sont <sup>1</sup>:

#### 2.2.2.1. Coûts salariaux

- ✓ Coûts des heures perdues par le travailleur accidenté lors de l'accident ;
- ✓ Coût des heures perdues par les travailleurs ayant interrompu leur travail pour porter assistance au travailleur accidenté ;
- ✓ Coût salarial engendré par le fait de placer un travailleur en assignation temporaire, où son travail a une plus faible valeur que son travail habituel ;
- ✓ Coût salarial perdu suite aux visites médicales ;
- ✓ Coût salarial du remplaçant.

<sup>1</sup> <http://www.qse-france.com> (consulté le 17/04/2017 à 21 h 05).

### 2.2.2.2. Les coûts administratifs

On peut citer le détachement d'un employé administratif pour remplir les documents administratifs à envoyer à la CRAM (Caisse Primaire d'Assurance Maladie), le temps passé à appeler l'inspection du travail et autres obligations administratives diverses. Dans ces coûts peuvent figurer également le temps passé à réaliser les enquêtes d'accident.

### 2.2.2.3. Les pertes de production

Les pertes de productions tout d'abord celles qui sont directement liées à l'arrêt du travail de l'accidenté (d'autant plus marquées dans les petites entreprises, où l'arrêt d'un opérateur peut entraîner l'arrêt de toute la production ou une production en mode très dégradé), et on imagine également que lorsque l'accident du travail entraîne des pertes matérielles, la perte de production pendant le temps de la remise en service peut atteindre des sommes importantes. Outre ces pertes directement consécutives à l'accident, il peut subsister, plusieurs jours après l'accident (ceci est d'autant plus vrai que l'accident est grave), une démotivation des opérateurs, se traduisant par une baisse significative de la production, voire également une dégradation de la qualité.

### 2.2.2.4. Les coûts matériels

Ces coûts sont facilement chiffrable, il comprennent la remise en état, et/ou éventuellement la mise en conformité d'une machine ou d'un équipement.

### 2.2.2.5. Les coûts commerciaux

Ce sont les éventuelles pénalités de retard dues aux arrêts de production, on peut également imaginer une éventuelle perte de clientèle due aux retards de livraison, à la baisse de la qualité du produit suite à la démotivation des salariés.

### 2.2.2.6. Les coûts répressifs

Plus rares et en cas d'accident grave, l'entreprise peut se voir infliger des sanctions pénales.

### 2.2.2.7. Autres coûts

- ✓ Coûts de transport de l'accidenté payés par l'entreprise, généralement pour fin d'expertise médicale ;
- ✓ Coûts médicaux payés par l'entreprise, généralement des coûts d'expertise médicale ;
- ✓ Autres coûts, tels frais d'hébergement pour expertise médicale, frais juridiques pour Contestation des réclamations, etc.

---

### Section 3 : la performance humaine

Les travaux de recherche montrent depuis plusieurs années que bien-être au travail est synonyme d'efficacité de l'entreprise : des salariés satisfaits de leur travail et de leur entreprise sont également des salariés performants. Ce lien donne sens au terme de performance sociale et performance humaine.

Les organisations contemporaines se trouvent confrontées, pour survivre, à la nécessité d'augmenter leur productivité. Pour le faire, elles doivent améliorer leur performance humaine.

#### 1. Généralités sur la performance

Tenter de définir la performance n'est pas une chose aisée. Pour mieux cerner le concept de la performance, nous allons d'abord présenter une définition de ce concept.

##### **1.1. Définition de la performance**

Étymologiquement<sup>1</sup>, la performance vient du verbe anglais « to performe » qui est lui-même issu du l'ancien français de performer qui signifie « accomplir ».

Dans la littérature francophone, la performance renvoie aux résultats, par contre, pour les Anglo-saxon, elle s'exprime les résultats, les comportements, ainsi que les compétences.

Pour **BRUMACHE, (G.B)** : « La performance signifie les comportements et les résultats. les comportements émanent de la personne et transforment de l'abstrait vers l'action. Non seulement des instruments pour les résultats, les comportements sont à leur tour, des aboutissements, le produit d'effort mental et physique appliqué dans les tâches, qui peuvent être évalués séparément des résultats<sup>2</sup> ».

La mesure de la performance peut faire à travers plusieurs indicateurs se rattachant aux objectifs stratégiques de l'entreprise, dans le cadre d'étude de l'impact des pratique GRH sur la performance de l'entreprise les chercheurs retenue des indicateurs aux activités de cette fonction, qu'ils sont internes (performance sociale), intermédiaires (performance organisationnelle), ou externes (performance économique).

---

<sup>1</sup> Le petit LAROUSSE : **dictionnaire encyclopédique illustré**, 1998, p.1179.

<sup>2</sup> BRUMBACHI, (G.B) : **some ideas, issues and preditions about performance management, Public Personnel Management**, 1998 cité par Amstrong, (Michel): **performance management**, édition Kogan, 3eme édition,London, 2006, p.07.

### 1.1.2. Les critères de la performance

La notion de performance ne se réfère pas uniquement à l'appréciation d'un résultat, mais s'intéresse plus à la manière dont on a obtenu celui-ci, avec la prise en compte des objectifs et des conditions de réalisation. D'une manière générale, la recherche de performance s'inscrit dans le cadre d'optimisation du triptyque « objectifs-moyens-résultats ».

La performance d'une action peut être jugée au travers de trois critères différents mais complémentaires connus sous le nom de la performance globale :

- L'efficacité : L'ampleur de ce que l'action obtient.
- L'efficience : La manière dont l'action a été obtenue.
- La pertinence : Elle concerne l'utilité de ce que vise l'action.

#### 1.1.2.1. L'efficacité

Elle traduit la capacité d'une personne, d'une équipe ou d'une entité à parvenir à réaliser les objectifs qui lui ont été assignés.

L'efficacité nous renseigne donc sur un n'importe quel but envisagé et indique si celui-ci a été atteint. C'est le fait d'agir du mieux possible pour accéder aux objectifs fixés.

On peut définir l'efficacité comme « le rapport entre les résultats atteints par un système et les objectifs visés. De ce fait, plus les résultats seront proches des objectifs visés, plus le système sera efficace. On exprime donc le degré d'efficacité pour caractériser les performances d'un système <sup>1</sup> ».

D'une manière brève nous pouvons résumer l'efficacité dans la formule suivante :

$$\text{Efficacité} = \frac{\text{Résultat obtenu}}{\text{Résultat attendu}}$$

#### 1.1.2.2. L'efficience

Elle désigne l'atteinte des objectifs possibles avec une utilisation optimale des ressources à disposition. Donc, elle : « maximise la quantité de production obtenue à partir d'une quantité donnée de ressources ou minimise la quantité de ressources consommées pour une production donnée <sup>2</sup> ».

---

<sup>1</sup> BIOSLANDELLE, (H- M) : **dictionnaire de gestion, vocabulaire, concepts et outils**, édition Economica, Paris, 1998, P.139.

<sup>2</sup> MALO (J-L) et MATHE (J-C):**L'Essentiel du Contrôle de Gestion**, Edition d'Organisation, 2<sup>ème</sup> édition, Paris, 2000, p.106.

---

Selon BOISLANDELLE, (H.M): « L'efficacité exprime le rapport entre les objectifs visés et les moyens engagés pour les atteindre<sup>1</sup> ».

Donc nous pouvons simplifier la mesure d'efficacité dans la formule suivante :

$$\text{Efficacité} = \frac{\text{Résultat obtenu}}{\text{Moyens mis en œuvre}}$$

### 1.1.2.3. La pertinence

Elle qualifie la conduite des actions menées, et la mise en œuvre des moyens adaptés en quantité et en qualité pour atteindre les objectifs fixés.

Elle se définit : « La pertinence est définie comme étant une adéquation entre la réalité et le projet, ou encore la présentation de la réalité telle qu'elle devrait l'être, elle porte sur l'opportunité des choix et la convenance des moyens choisis pour l'activité managériale<sup>2</sup> ».

$$\text{Pertinence} = \frac{\text{Objectif}}{\text{Niveau de satisfaction attendu}}$$

## 1.2. Évaluation de la performance

Pour pouvoir analyser la performance, l'entreprise doit construire des outils pour évaluer ses résultats. Ces outils sont<sup>3</sup>:

### 1.2.1. La construction de tableaux de bord

Le tableau de bord est un document récapitulatif de l'ensemble des critères retenus par l'entreprise pour évaluer ses performances. Il permet de juger de l'efficacité et de l'efficacité de son management.

Ce document est le plus souvent informatisé. Il s'établit d'année en année, permettant ainsi d'effectuer des comparaisons et d'analyser l'évolution des indicateurs.

### 1.2.2. La mise en place d'un contrôle de gestion

Cette activité, rattachée à la fonction comptable, permet le suivi stratégique et opérationnel de la performance de l'entreprise par rapport aux objectifs fixés. Cet outil nécessite la construction d'indicateurs pertinents pour l'entreprise. Il vise à l'établissement de rapports d'activité réguliers grâce à l'élaboration de tableaux de bord.

---

<sup>1</sup> BOISLANDELLE, (H- M) : Op.cit., p.139.

<sup>2</sup> BOURGUIGNON, (A) : **définir la performance : une simple question de vocabulaire ?** In **performance et ressources humaines**, édition Economica, Paris, 1996, p.20.

<sup>3</sup> <http://bruyeres-lyc.spip.ac-rouen.fr> (consulté le 22 /04/2017 à 14h 42).

---

La pertinence des indicateurs choisis est essentielle car des indicateurs inappropriés peuvent entraîner une mauvaise analyse des résultats de l'entreprise. La validité du choix des indicateurs doit être régulièrement posée afin de vérifier leur adéquation avec les objectifs poursuivis.

### 1.3. Les types de performance

Chaque auteur définit la performance de sa manière, il existe plusieurs types de performance. On cite quelques types :

#### 1.3.1. La performance organisationnelle

Selon les études de Taylor et de Fayol, la performance organisationnelle concerne la manière dont l'entreprise est organisée pour atteindre ses objectifs et la façon dont elle parvient à les atteindre<sup>1</sup>. Dans cette conception, la performance de l'entreprise résulte de la valeur de son organisation qui reste bien, par elle-même, facteur de performance, même si les hommes peuvent interférer par la suite pour la flexibiliser et l'améliorer<sup>2</sup>.

#### 1.3.2. La performance stratégique

Qui a trait aux différents choix des dirigeants en matière de marchés, de produits, de diversification, ...etc. En effet, à quoi bon avoir la meilleure organisation si les clients ne désirent plus les produits qu'elle fabrique ? Cette conception a prévalu dès lors que le besoin des évolutions afin de mieux s'y préparer est apparu : il s'agit d'avoir une bonne stratégie<sup>3</sup>.

#### 1.3.3. La performance sociale

La performance sociale se définit comme la satisfaction et la qualité de vie au travail du personnel, elle mesure le niveau d'atteinte des objectifs de l'entreprise par rapport à la motivation et l'implication des salariés, elle est généralement utilisée dans le cadre de l'évaluation de système de gestion des ressources humaines<sup>4</sup>.

Une structure socialement performante est une structure qui a su mettre en place un mode de prévention et de règlement au lieu de travail selon des indicateurs : l'absentéisme, la communication, la réduction des accidents au travail et les maladies professionnelles.

---

<sup>1</sup> : ROUIMI, (E.B) : **le contrôle de gestion au service de la performance de l'entreprise**, Mémoire Online ([www.memoireonline.com](http://www.memoireonline.com))

<sup>2</sup> : DONNADIEU, (G) : **La performance globale : quel déterminants, quelle mesure ?** In WEISS. D **Ressources Humaines**, Chapitre 7, 2ème édition, Edition d'Organisation, 2003, P. 266.

<sup>3</sup> : Ibid, PP.261-266.

<sup>4</sup> SAINT (M): **le cas de Health Alliance Internationale en Côte d'Ivoire, mémoire licence 3 administration et gestion des ressources humaines**, Condition de travail du personnel, 2011, P.22.

---

Le climat social d'une organisation de travail permet de mesurer les conséquences des mauvaises conditions de travail en termes de coût, des conflits, de l'absentéisme, des accidents de travail et les maladies professionnelles (AT/MP), de la démotivation, du désengagement et de la mauvaise qualité du travail.

### 1.3.4. La performance contextuelle

Elle représente les comportements non lié directement à la tâche, tels que : l'aide à la coopération vis-à-vis des collègues, le maintien propre du lieu de travail, l'acceptation et la défense des objectifs de l'entreprise ou le volontariat pour la réalisation des tâches non incluses dans la fonction.

## 2. La performance humaine

Cette conception a prévalu au début des années 80, lorsqu'américains et européens s'interrogeaient sur la surprenante compétitivité des entreprises japonaises qui ne disposaient ni de ressources naturelles ou de moyens meilleurs, ni d'organisation fondamentalement différentes, ni de stratégie spécifique. La seule chose qui les différenciait est la qualité individuelle et collective des hommes.

### 2.1. Définition de la performance humaine

« La clé de la performance humaine se trouve non seulement dans les résultats passés, mais plus en amont, dans les capacités d'action des salariés, c'est à dire, dans leur capacité à mettre en œuvre leur sens de l'initiative pour faire face aux aléas du travail. La performance humaine est alors définie comme une question de potentiel de réalisation. Par conséquent, la performance humaine est un concept qui a trait au futur et non au passé »<sup>1</sup>.

Martory et Crozet affirment que la performance humaine s'analyse à travers le résultat obtenu par les salariés sur les postes de travail dans un groupe, un service ou une entité entière. Ce résultat est exprimé par la richesse créée, la valeur ajoutée produite, le supplément de valeur donné à l'unité et l'amélioration de l'implantation dans l'environnement.

L'obtention d'une performance humaine dépend des collaborateurs de tous les niveaux dépendants ou indépendants qui ajoutent de la valeur en engageant leurs compétences. Les compétences comprennent le savoir-faire, le comportement, le savoir coopérer et la créativité.

---

<sup>1</sup> MARTORY (B), CROZET (D) : **gestion des ressources humaines**, édition Dunod, Paris, 2008, p. 155.

---

D'après différents recherches, voici quelques critères d'évaluation de la performance humaine :

- la productivité du personnel
- l'engagement du personnel
- les compétences du personnel
- la satisfaction au travail
- l'initiative
- la rapidité de prise de décisions
- La formation

### 2.1.1. La performance individuelle

La performance individuelle au travail est définie comme :

« L'exécution efficace d'un salarié de toutes les tâches qui lui ont été confiées et la bonne contribution de celui-ci à l'environnement social du travail. La performance technique se réfère à la capacité du salarié de répondre aux demandes qui lui sont faites en rapport avec son travail, de prendre les bonnes décisions et d'exécuter ses tâches sans erreur. La performance sociale est définie comme la capacité du salarié de bien s'entendre avec les autres, de faire des compromis et d'éviter les conflits»<sup>1</sup>.

Il existe plusieurs types de performance au travail comme la performance dans le rôle et celle contextuelle<sup>2</sup>.

### 2.1.2. La performance dans le rôle

La performance dans le rôle est directement liée à la tâche, englobant tous les comportements liés spécifiquement au poste et sont au cœur des compétences.

### 2.1.3. La performance contextuelle

La performance contextuelle qui est la performance obtenue par le salarié dans les domaines ayant un impact sur les facteurs sociaux, culturels et environnementaux présents sur le lieu de travail où la performance liée à la tâche se produit.

---

<sup>1</sup> ABRAMIS (D): Relation entre les facteurs de stress à la performance au travail: linéaire ou en U inversé, Psychological Reports, vol.75, États Unis, 1994.

<sup>2</sup> TEFIANI (Sara) : **Etude de la communication interne et son impact sur la performance de la ressource humaine de l'entreprise**, étude de cas la Société de Ciment de la Mitidja, mémoire de master en sciences commerciales (option ; marketing), école des hautes études commerciales, Alger, 2016, P.38.

---

Les deux formes de performance sont importantes, en égale mesure, car elles permettent l'évaluation de la performance globale du collaborateur.

Nous retiendrons ainsi les deux aspects de la performance, la performance liée directement à la tâche et, également, celle contextuelle, permettant au salarié d'obtenir des niveaux élevés de performance qui perdure.

### 2.2.3. Les déterminants de la performance humaine

Nous distinguons trois types de déterminants :

#### 2.2.3.1. La compétence

Ensemble des savoirs, savoir-faire, Professionnalisme et comportements tirés de l'expérience nécessaires à l'exercice d'un métier.

#### 2.2.3.2. La motivation

L'ensemble des impulsions, des désirs, des besoins, des préférences, qui incitent une personne à réagir favorablement, La **motivation** est donc étroitement liée au comportement d'un individu. Elle correspond à une orientation psychologique vers la réalisation des performances.

#### 2.2.3.3. La culture

Un ensemble de valeurs, de mythes, de rites et de signes partagés par la majorité des salariés. (C'est la condition de l'efficacité collective).

### 2.3. Les indicateurs de performance humaine

Il existe plusieurs indicateurs pour la performance humaine, Les principaux indicateurs sont: l'absentéisme, le turn-over, les conflits sociaux, le climat social et les accidents de travail.

#### 2.3.1. L'absentéisme

##### 2.3.1.1. Définition

GAUDET lui décrit le phénomène de l'absentéisme « comme étant le fait pour un travailleur de ne pas se présenter au travail et ce sans justification satisfaisante et/ou très fréquemment. »

On trouve une autre définition qui décrit L'absentéisme comme un refus provisoire et limité du travail.<sup>1</sup> Corréler l'absentéisme exclusivement à une présence physique n'est qu'une vision partielle de phénomène. L'absentéisme est non seulement un manquement du salarié à l'obligation de présence physique dans l'entreprise, mais également un défaut de qualité de présence. Ce dernier est qualifié parfois d'absentéisme des présents.

---

<sup>1</sup> Diop (B), Ndao (A) : **Les causes de l'absentéisme dans les entreprises sénégalaises : le cas des Industries Chimiques du Sénégal**, congrès AGRH, 2008, P.02.

### 2.3.1.2. Le taux d'absentéisme

Les heures d'absence comprennent les absences : maladie, maternité, accidents de travail et maladie professionnelle, congés de formation, absences autorisées, absences non autorisées

Le taux d'absentéisme peut être calculé comme :

Taux d'absentéisme = Heures d'absence/Heures théoriques de travail (pendant une période P souvent égale à 1 mois)

### 2.3.1.3. Les causes d'absentéisme

Parmi les causes principales qui engendrent les absences dans une entreprise on situe :

- **Facteurs individuels** (l'âge, l'état de santé, le sexe et la situation familiale) ;
- **Situation professionnelle** (l'ancienneté, le niveau de formation, Le niveau de revenu et durée du trajet) ;
- **Facteurs professionnels** (conditions du travail, L'environnement physique et Les horaires pratiqués) ;
- **Conditions psychologiques** (la taille de l'entreprise, capacité et le stress).

### 2.3.2. Turn-over

Dans « **Turn over** » il y a « turn » qui signifie « tourner » et c'est ainsi qu'on décrit le renouvellement de l'emploi ou ce qu'on appelle couramment la rotation de l'emploi. Quand on parle d'une entreprise et qu'on la décrit comme ayant un turn over important cela signifie que le rythme de renouvellement des effectifs est important et qu'elle connaît beaucoup de départ qui se sont suivis par des recrutements.

C'est un indicateur qui doit être étudié avec beaucoup de précision car il va décrire l'ambiance au travail mais aussi les coûts des départs et des arrivées de ces effectifs. En effet, un recrutement coûte cher et connaître de nombreux départs pourrait coûter un montant important à l'organisation.

Un turn over élevé n'est souvent pas bon signe. Encore une fois, il vaut mieux en étudier les causes pour mieux assimiler et prendre les bonnes décisions.

Pour mieux interpréter cet indicateur, le turn over est exprimé en pourcentage. C'est donc le rythme de renouvellement des employés sur une période généralement annuelle<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> <http://www.petite-entreprise.net> (consulté le 11/05/2017 à 21h00).

### 2.3.3. Les conflits sociaux

« Le conflit est l'aboutissement aléatoire d'une situation conflictuelle qui découle elle-même d'une relation antagonique entre deux ou plusieurs acteurs interdépendants, qui s'affrontent dans le champ socioéconomique que constitue l'entreprise.»<sup>1</sup>

Le conflit donc une est situation dans laquelle deux personnes, deux groupes ou deux ensembles d'individus sont en désaccord par rapport à un objectif commun. Certains de leurs intérêts, enjeux, objectifs, émotions sont incompatibles et peuvent s'opposer.

### 2.3.4. Le climat social

Le travail coopératif et le travail d'équipe sont essentiels au développement de l'efficacité au sein de la plupart des organisations. Le climat social de l'entreprise est le premier indicateur d'efficacité d'équipe.

Le climat social est le degré de satisfaction des salariés au sein d'une organisation. L'organisation rassemble des individus et des groupes, aux intérêts parfois divergents, qui doivent trouver ensemble des équilibres permettant d'atteindre une performance globale. Le dialogue avec les partenaires, en améliore le climat social.

Il existe plusieurs dimensions du climat social sont : La confiance, l'autorité, le sentiment d'appartenance, le degré de participation aux décisions, le respect, la résolution des conflits, la cohérence entre le discours et les décisions ...

### 2.3.5. Les accidents de travail et la performance humaine

Le risque d'accident du travail dépend en grande partie des caractéristiques individuelles mais également des caractéristiques de l'entreprise. Il existe un effet négatif durable de l'accident du travail sur le salaire annuel qui s'amplifie dans le temps, Les femmes et les individus de moins de 35 ans semblent les plus touchés.

Les accidents du travail constituent un enjeu national, tout en demeurant un problème individuel. La survenue d'un accident du travail affecte l'état de santé de l'individu, parfois même durablement s'il a une incapacité partielle permanente (IPP), mais également sa carrière professionnelle. Elle s'accompagne souvent d'une perte de revenus, qui peut s'avérer importante selon l'entreprise, mais aussi d'un coût difficilement mesurable sur l'employabilité de l'individu. Un accident du travail augmente effectivement la probabilité d'être au chômage.

---

<sup>1</sup> BARABEL, (M) et MEIER, (O) : **MANAGEOR : les meilleurs pratiques du management**, 2ème Edition DUNOD, Paris, 2010, P.642.

---

Les accidents du travail sont de nature à entraver la capacité à travailler. Le temps de travail perdu au cours d'une période de récupération peut également avoir des répercussions sur le stock de capital humain. Par ailleurs, un mauvais état de santé réduit la capacité à travailler.

En effet, la baisse globale des accidents du travail résulte, d'une part, de l'amélioration sectorielle et, d'autre part, de l'évolution du nombre et de la répartition des salariés, suit une augmentation de performance.

Il semblerait qu'il existe une relation de long terme entre la fréquence des accidents du travail et l'activité économique. Le risque d'accident serait en augmentation quand l'activité économique est dynamique augmente<sup>1</sup>.

L'impact d'un choc de santé sur le parcours professionnel a déjà fait l'objet de nombreux travaux concluant qu'il existe un effet négatif à court, moyen et long terme sur l'employabilité, le revenu des travailleurs accidentés et leur performance au sein de l'entreprise, dans leur étude, Butler, Baldwin et Johnson<sup>2</sup> mesurent la productivité des travailleurs par deux composantes : une première attribuée à l'effet de perte du revenu et une deuxième attribuée à l'effet d'absence au travail. Les auteurs montrent qu'un accident du travail, ayant engendré une IPP (invalidité permanente et partielle), provoque une perte de productivité et une diminution de la performance.

---

<sup>1</sup> Ali Ben Halima, (M) et Regaert (C) : « Quel est l'impact de la survenue d'un accident du travail sur la santé et le parcours professionnel ? », Institut de recherche et documentation en économie de la santé, N°62, septembre, 2015, P.8.

<sup>2</sup> Ali Ben Halima, (M) et Regaert (C) : Op.cit, P.17.

---

### Conclusion du chapitre

Pour améliorer la performance de l'organisation, il est important de gérer au mieux ses ressources humaines. Pour cela, l'entreprise peut évaluer son activité humaine au travers de différents indicateurs d'activité, représentant un outil de pilotage et de décision.

La réduction des accidents du travail et des risques inhérents aux activités permet une mise en production plus stable, à l'abri d'aléas dommageables. L'entreprise produit mieux et peut afficher une performance saine sans conséquences sur la santé des salariés.

La gestion des conditions de travail et de prévention des risques efficiente et intégrée au système de management de l'entreprise est un outil de la performance globale de l'entreprise.

## **CHAPITRE 3**

### **Analyse des accidents du travail au sein de l'EPJ**

### **Introduction du chapitre**

L'interprétation et l'analyse des résultats de l'enquête effectuée sur le terrain, représentent les derniers aspects à effectuer pour toute recherche, partant du principe que tout travail de recherche n'aura un sens que si les propositions exploratoires et hypothèses de la recherche soient mises en œuvre et validées.

Dans ce chapitre, nous allons présenter dans un premier lieu le cas de l'entreprise portuaire de Djen-Djen, son historique, sa structure et ses objectifs.

Dans une seconde section, nous allons présenter la méthodologie de recherche adoptée pour répondre à notre problématique et pour confirmer ou infirmer nos hypothèses. Et enfin, une analyse des résultats de questionnaire.

### Section 1 : Présentation de l'entreprise portuaire de Djen-Djen

#### 1. Présentation générale de l'entreprise

##### 1. 1. Historique :

L'entreprise portuaire de Jijel a été créée par décret N°84 173 à la suite de la restructuration de l'entreprise portuaire de Béjaia.

Le 11/10/1998 l'entreprise portuaire de Jijel est devenue autonome sous forme de société par action dont le capital social de 5000000 DA les actions étaient détenus par le fond de participations service 40%, le fond de participation électronique, télécommunication et informatique 30%, ainsi que le fond de participation industries diverses 30%.

Le 01/08/1993, après la réalisation du port, l'ancien port de Jijel est devenu propriété de la marine nationale, à cet égard le patrimoine de l'entreprise lui est suite à une réunion au niveau de la cinquième région militaire, regroupant l'autorité portuaire et les responsables de la marine nationale<sup>1</sup>.

##### 1.2. Description de l'entreprise portuaire

###### 1.2.1. Définition du port

un port est un endroit géographique par lequel transitent des marchandises et /ou des passagers, un port maritime est un port qui accueille des navires de mer, qui est un lieu de rendez-vous entre ces navires de mer et l'ensemble des divers modes de transport terrestre, c'est également nécessairement un téléport par lequel transite toute les données informatisées indispensables à la facilitation du transit, aussi bien des navires que des marchandises .

- **Dénomination** : entreprise portuaire de djen djen (EPJ) ;
- **Capital social** : 1040 000 000 DA ;
- **Forme juridique** : société par Action (SPA) ;
- **Siège social** : El Achouat –Taher-Wilaya de Jijel ;

Le port Djen- Djen est le dernier port commercial construit en Algérie après l'indépendance et considéré comme le plus important ouvrage portuaire en méditerranée en terme d'espace et eau profonde.

---

<sup>1</sup> <http://www.djendjen-port.com/> (consulté le 16/05/2017 à 15h 53).

L'entreprise avait pour mission de gérer le port de Jijel, ainsi que les ports de pêche de Jijel et Ziama –Mansouriah .Le 11 octobre 1989, l'entreprise portuaire de Jijel est devenue entreprise autonome sous forme de société par actions (SPA) pour une durée de 99 ans.

Après quelques années, l'entreprise a subi un changement statutaire transformant l'EP JIJEL en EP DJEN-DJEN, le seul détenteur des actions était le fond de participation services.

### 1.2.2. Situation géographique

Le port de Djen- Djen est l'un des ports algériens les plus performants, situé à l'est de l'Algérie avec sa position géographique de 36° 51' Nord et 005°54', Est-il bénéficie d'une place stratégique à moins de 50 miles de la route maritime reliant le canal de Suez au détroit de Gibraltar.

Il est à 10Km de Jijel, 350 Km d'Alger, 40Km de la zone industrielle de Bellara, 900 Km de Hassi messaoud.

### 1.2.3. Les équipements <sup>1</sup>

#### ➤ Matériel de manutention :

- ✓ Chariots élévateurs de différents tonnages ;
- ✓ Chariots élévateurs munis de spreaders pour le conteneur ;
- ✓ Portiques à céréales de 250 tonnes/heures ;
- ✓ Grues portuaires mobiles de 64 tonnes ;
- ✓ Grues télescopiques de 60.90 et 120 tonnes ;
- ✓ Tracteur RO/RO de 40 tonnes.

#### ➤ Matériel naval :

- ✓ 02 remorqueur s de 2750CV;
- ✓ 01 remorqueur de 1700CV ;
- ✓ 03 vedettes de pilotage ;
- ✓ 04 vedettes de lamanage.

### 1.2.4. L'effectifs

L'effectif se compose des salariés lié à l'employeur par un contrat de travail quel que soit la forme, durée, le caractère.

L'entreprise portuaire Djen-Djen emploie actuellement 1288 travailleurs dont

---

<sup>1</sup> Document interne de l'entreprise portuaire Djen-Djen.

- ✓ 103 Cadres.
- ✓ 287 agents de maitrise.
- ✓ 898 agents d'exécution.

Pour le sexe :

- ✓ 74 femme
- ✓ 1214 homme

### **1.3. Missions de l'entreprise**

L'entreprise portuaire DJEN –DJEN a pour principales missions : la gestion, l'exploitation et le développement des infrastructures et superstructures portuaires du port de DJEN-DJEN et des ports de pêche de Jijel et Ziama Mansouriah, ainsi que le maintien du domaine portuaire.

## **2. les différentes directions de l'entreprise**

### **2.1. La direction générale**

#### **2.1.1. Attribution du directeur général**

Le directeur général est chargé de concevoir, coordonner et contrôler les actions des directeurs de l'entreprise.

- Il met en œuvre les décisions du conseil d'administration.
- Il assure la gestion de l'entreprise et exerce l'autorité hiérarchique sur l'ensemble du personnel.
- Il représente l'entreprise dans toute la vie civile.
- Il fait ouvrir et fonctionner toute comptes courants et avances et/ou comptes de dépôts dans les conditions légales en vigueur.
- Il signe accepte et endosse tous billets, traites, chèques, lettres de change et autres effets de commerce.

#### **2.1.2. Attributions du directeur général adjoint**

Il est chargé de coordonner l'activité de l'ensemble de structures de l'entreprise dans le but de réaliser ses objectifs en matière de politique de développement d'organisation et de gestion dans le domaine technique, d'exploitation et de service.

---

En diffusant les objectifs après avoir fait l'objet d'étude d'adoption en conseil d'administration

En accompagnant les directives précise relatives aux modalités techniques de leur réalisation

Représenter l'entreprise dans ses relations avec l'extérieur.

### 2.1.3. Attribution de l'auditeur

Il est chargé de veiller au niveau de l'entreprise de réglementation et de la procédure en vigueur.

En organisant les méthodes de travail par la mise à jour de l'ensemble des réglementations et procédures.

En programmant des contrôles suivant les problèmes soulevés par la direction générale.

En suggérant des mesures correctives de manières à accroître l'efficacité des procédures en vigueur dans l'entreprise.

En veillant à ce que les circulaires, directives règlements, en vigueur soient bien interprétées et exécutés à tous les niveaux de la hiérarchie.

## 2.2. Direction des finances et comptabilité

Qui a pour mission de :

- prévoir et organiser les éléments de la politique financière de l'entreprise ;
- Tenir à jour la comptabilité et veiller à une bonne imputation comptable ;
- Elaborer et suivre le budget de l'entreprise procéder à des analyses périodiques de réalisation par rapport aux prévisions ;
- Procéder au suivi des opérations banques CCP ;
- Gérer le recouvrement des comptes et CCP ;
- Assurer les relations avec les organismes financiers pour le suivi de l'exécution des dispositions des contrats.

## 2.3. Direction des travaux et maintenance

Le département maintenance est constitué de 3 services : le service réseaux, le service maintenance, le service base logistique.

---

Le chef de département est chargé de :

- Exprimer les besoins de son département en pièces de rechange outillage et accessoires ;
- Tracer la politique de l'entreprise en matière d'entretien ;
- Assurer une disponibilité optimale des engins et matériels .

Le chef de département travaux est chargé de :

- Organiser les travaux des services sur la base de planing ;
- Effectuer des tournées journalières d'inspection dans les chantiers en vue de prendre connaissance de l'Etat d'avancement des travaux .

### **2.4. La direction des études et développement**

Cette direction pour des tâches principales :

- Etudier les statistiques et les changements observés en matière de trafics, de manutention, de superstructures et infrastructures ;
- Proposer les adaptations d'aménagement et d'équipement pour faire face aux modifications de trafics et de transports maritime et des techniques de manutention.

### **2.5. Direction d'exploitation**

Cette direction est considéré comme étant le nerf de toute l'entreprise, actuellement elle est composée de département de chargement et de déchargement et du service commercial.

#### **2.5.1. Département commercial**

A pour mission le marketing, la recherche du trafic, la facturation des prestations de services fournis à l'entreprise ainsi que la gestion et l'exploitation des installations spécialisés de l'entreprise.

Ce département comporte 2 services : le service facturation, le service installations spécialisées

#### **2.5.2. Départements manutention**

Ce département pour mission de traitement des navires, da conservation, da réception et la livraison des marchandises.

En veillant à l'organisation de toute les opérations portuaires, en veillant à une utilisation optimale des espaces portuaire de la main d'œuvre et des équipements en assurant par son

---

actions la fluidité du trafic portuaire en coordonnant, orientant et contrôlant les activités de ses structures.

Ce département est composé de 3 services : le service acconage, le service relevage, le service programmation et suivi du trafic

### **2.6. La direction de la capitainerie**

#### **2.6.1. Département police et sécurité**

Il est chargé de veiller au respect de la réglementation en matière de police et de sécurité, ce département a pour tâches également de veiller à : une bonne utilisation de surfaces d'entreposage couvertes et non couvertes.

La propreté des terre-pleins, hangars et bâtiments et de manière générale à la propreté et à la salubrité dans les limites du domaine portuaire.

#### **2.6.2. Département aide à la navigation**

Il est chargé de :

- Assurer le suivi des navires dès leur arrivée en rade, à leurs sorties du port et à leur entrée en vue d'optimiser l'utilisation des postes à quai ;
- De coordonner et d'organiser les opérations de pelotage, d'amarrage et de remorquage en :
  - Prévoyant les moyens matériels et humains nécessaires aux différentes opérations d'aide à la navigation
  - Veillant au bon entretien des engins de servitude et de l'ensemble de matériels placés sous sa responsabilité

Ce département est composé de 2 services : service assistance aux navires, service des mouvements

### **2.7. Direction des ressources humaines**

#### **2.7.1. Département du personnel et de la formation**

Le chef de département est chargé de :

- Elaborer le plan de recrutement ;

- Assurer la gestion de l'administration du personnel, inscrit et non inscrit maritime de l'entreprise ;
- Suivre le mouvement du personnel en référence au procédure de gestion recrutement, démission, licenciement, retraite, décès) ;
- Etablir les états légaux (IRG, déclaration, sécurité sociale...) ;
- Analyser les besoins de formation de l'entreprise ;
- Suivre les stagiaires au plan pédagogique et financier et au plan de formation.

### **2.7.2. Département de l'administration générale**

Le chef est chargé de la gestion des moyens matériels nécessaire au fonctionnement des services. A cet effet :

- Il suit et gère le patrimoine mobilier et immobilier de l'entreprise et prend en charge la protection permanente des biens de l'entreprise ;
- Il est chargé de l'hygiène de la sécurité et de la médecine du travail ;
- Il est chargé De la documentation et de la conservation des archives de l'entreprise ;
- Il est chargé Des relations extérieurs pour l'organisation matériel des missions, accueil missionnaires...ainsi que des démarches à effectuer auprès des administrations locales .

#### **2.7.2.1. Service moyens généraux**

Il est chargé de :

- centraliser les besoins de l'Entreprise en fourniture, mobiliers et équipements de bureau.
- Assurer les programmes d'approvisionnement, mobilier, pièce de rechange etc..
- Gérer le parc véhicule.
- Tenir à jour le fichier des immobilisations et des équipements et matériels de bureau.
- Définir, en relation avec les organismes « Assurances » les procédures relatives aux déclarations des avaries, sinistres ou accidents ainsi que les modalités de constitution de dossiers de réclamation y afférents.
- Assurer l'impression, la reproduction et le tirage.

### 2.7.2.2. Service des œuvres sociales

Il est chargé de :

- Confectionner et élaborer en collaboration avec les organes de participation de l'Entreprise, le projet du budget des œuvres sociales de l'Entreprise.
- Superviser et exécuter le budget adopté des œuvres sociales.
- Veiller sur la conservation du patrimoine des œuvres sociales.
- Assurer le contrôle et l'inspection.
- Etablir et soumettre aux organes concernés le bilan des activités du service.

### 2.7.2.3. Service juridique et contentieux

Ce service est chargé de l'élaboration des textes en matière de réglementation du travail en vigueur au niveau de l'entreprise.

- en donnant des conseils sur les aspects juridiques des contrats d'assurance marchés, P.V de constat, etc...)
- en élaborant des textes en matière de réglementation concernant la gestion courante du personnel.
- Il est chargé de représenter l'entreprise et entreprendre les procédures judiciaires relatives aux affaires litigieuses auprès des instances concernées (tribunal, etc...)
- Représenter l'entreprise auprès de l'inspection du travail.
- Rechercher, rassembler et étudier les pièces justificatives aux affaires à l'intention de l'avocat conseil de l'entreprise.

### 2.7.2.4. Service hygiène et sécurité

Il est chargé de :

- veiller à la sécurité et à l'hygiène au sein de l'entreprise.
- élaborer et proposer des plans d'hygiène et de sécurité.
- Veiller sur le bon fonctionnement des dispositifs de sécurité.
- Assurer le gardiennage et l'entretien de locaux de l'entreprise.
- Mettre en application la loi sur l'hygiène, la sécurité et la médecine de travail.
- Mettre à la disposition des travailleurs les moyens de protection (tenue, casques, etc...).

### Section 2 : Présentation du domaine de l'enquête

#### 1. L'activité de l'EPJ

Sa mission commerciale principale consiste en<sup>1</sup> :

##### ➤ **Pilotage**

C'est un service public règlementé par le code maritime algérien. Il consiste à:

- Assister les navires à l'entrée et à la sortie du port.
- Conseiller le commandant du navire sur les particularités du port en terme de navigation.

##### ➤ **Remorquage**

Sont considérés comme service de remorquage notamment :

- Les opérations consistant à tirer ou pousser le navire.
- Les manœuvres d'accostage, de déhalage ou d'appareillage du navire.
- Le convoi et l'aide dans l'exécution d'autres manœuvres dans la navigation d'un navire (chef code maritime algérien amendé).

L'opération service de remorquage s'effectue au moyen de remorqueurs contre rémunération.

##### ➤ **Manutention/Acconage**

La **manutention** portuaire comprend les opérations d'embarquement, de débarquement des marchandises et les opérations de mise et de reprise des marchandises sur terre-plein ou dans les magasins. Les opérations de manutention portuaire sont effectuées en vertu d'un contrat et donnent lieu à une rémunération.

L'**acconage** comprend les opérations tendant à assurer la réception, le pointage et la reconnaissance à terre des marchandises embarquées ou débarquées ainsi que leur gardiennage jusqu'à leur embarquement ou leur délivrance au destinataire.

#### **1.1. Les principaux risques dans l'EPJ**

L'activité de L'EPJ engendre plusieurs risques, durant notre période de stage qui a fait et à partir de notre recherche et entretiens avec le responsable de service Hygiène, Sécurité et Environnement (HSE) chez l'EPJ nous arrivons à déterminer les principaux risques professionnels liées aux activités de l'entreprise:

---

<sup>1</sup> <http://www.djendjen-port.com> (consulté le 17/05/2017 à 17h 08).

### 1.1.1. Les risques liés aux machines

Certaines parties des machines utilisées dans l'EPJ, notamment lors des opérations de nettoyage et de maintenance, des réglages, des démarrages, sont sources d'accidents majeurs du fait des pièces en mouvement rotatif, les possibilités d'accès aux différentes zones dangereuses génèrent des accidents pouvant être graves. Ces machines sont une source de bruits.

### 1.1.2. les risques électriques

En matière d'accidents du travail, l'électricité constitue une cause relativement peu fréquente dans l'EPJ mais elle comporte un facteur de gravité important.

### 1.1.3. Les risques allergiques

Les poussières peuvent être responsables d'une maladie professionnelle (allergiques).

### 1.1.4. Les risques d'incendie et d'explosion

Toutes les poussières combustibles et les produits chimiques sont susceptibles d'exploser ou de brûler. La concentration de poussière doit atteindre un seuil minimum d'explosivité dans un volume restreint et confiné.

### 1.1.5. Les risques chimiques

Les chimiques sont les risques résultant d'un contact avec des produits de nettoyage et de désinfection des locaux de travail.

### 1.1.6. Autres risques

- Risque de chute de plain-pied.
- Risque de chute de hauteur au moment de déchargement des navires.
- Risque lié à la manutention manuelle résulte gestes répétitifs, des efforts physiques, des écrasements, des chocs...
- Risque lié à la manutention mécanique.
- Risque lié aux circulations et aux déplacements.
- Risque lié au manque d'hygiène.

## 1.2. La mise en place d'un Système de Management Intégré

L'entreprise Portuaire de Djen Djen a pris un engagement principal et constant pour protéger la santé, la sécurité et le bien-être de tout le personnel engagé dans ses activités, ainsi que pour minimiser l'impact de ses activités sur l'environnement.

Cet engagement se traduit dans la pratique par le lancement de mise en place d'un Système de Management Intégré qui regroupe les trois dimensions du développement durable, à savoir, l'efficacité économique, la responsabilité sociale/sociétale, et environnementale, avec une

---

approche holistique et non disjointe. La construction de cet SMI s'appuie sur la réglementation en vigueur qui régit le secteur d'activité portuaire et maritime, sur le SMQ déjà certifié ISO 9001, ainsi que sur le référentiel OHSAS 18001, et la norme ISO 14001 version 2015.

### 1.3. ISO 9001-2008 dans l'EPJ

L'Entreprise portuaire de Djen-Djen poursuit son ambition de renforcer sa position d'acteur majeur dans la chaîne de transport maritime et portuaire, l'EPJ a obtenu une certification ISO 9001 version 2008. Décernée par le bureau international Intertek, la certification ISO 9001-2008 vient ainsi couronner la démarche qualité mise en place par l'Entreprise portuaire de Djen-Djen, couvrant toutes ses activités. L'ISO 9001-2008 est un outil de management et d'amélioration continue qui implique un pilotage permanent des objectifs. C'est un véritable projet d'entreprise qui a dynamisé les équipes et fédéré tous les salariés autour d'un objectif commun : satisfaire les clients et être demain, toujours meilleur qu'aujourd'hui.

### 1.4. L'analyse quantitative des effectifs de l'EPJ

Afin de réaliser le cas pratique, d'abord nous allons présenter l'effectif total de l'entreprise portuaire Djen-Djen (sexe, catégorie socioprofessionnelle, nature de contrat), ensuite, nous allons effectuer une comparaison de 3ans des taux de fréquence et de gravité des accidents de travail.

#### 1.4.1. Répartition des effectifs

L'effectif se compose des salariés lié à l'employeur par un contrat de travail quel que soit la forme, durée, le caractère.

L'entreprise portuaire Djen-Djen emploie actuellement 1288 travailleurs dont

- ✓ 103 Cadres.
- ✓ 287 agents de maîtrise.
- ✓ 898 agents d'exécution.

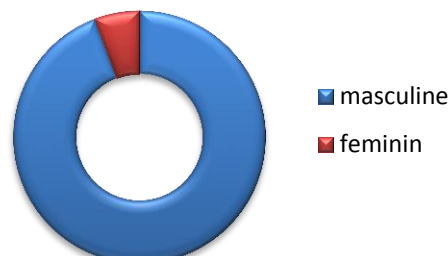
- Répartition des effectifs par sexe

**Tableau n°3-2 :** Répartition des effectifs par sexe

Sexe	effectif	Pourcentage%
Masculine	1214	94,32%
Féminin	74	5,74%

**Source :** Elaboré par nous-mêmes (SPSS)

**Figure n°3-3:** Répartition des effectifs par sexe



**Source :** Elaboré par nous-mêmes (Excel)

**Commentaire :** d'après les résultats on remarque que 94% des travailleurs sont de sexe masculin, et 6 % sont de sexe féminin, cela signifie que la majorité est masculine.

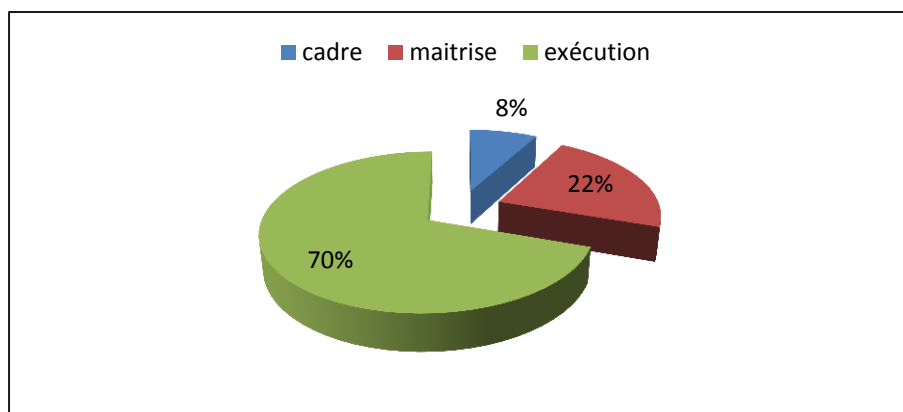
Ces chiffres renvoient au facteur que constitue la domination des effectifs en personnel masculin, situation qui est justifiée par la nature de l'activité de l'entreprise et les lieux d'implantation des projets.

- Répartition des effectifs par catégories socioprofessionnelles

**Tableau n°3-3 :** Répartition des effectifs par catégories socioprofessionnelles

CSP	Effectif	Pourcentage%
Cadre	103	8%
Maitrise	287	22,30%
Exécution	898	69,72%

**Figure n°3-4 :** Répartition des effectifs par catégories socioprofessionnelles



**Source :** Elaboré par nous-mêmes

**Commentaire :** la population composée majoritairement d'agents d'exécution qui représente 70%, 22% sont des maitrises, les cadres ont un pourcentage de 8%.

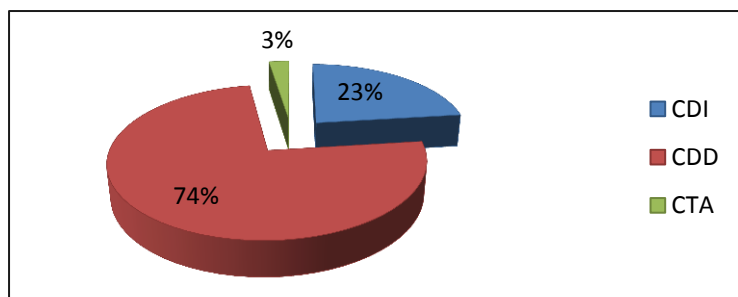
- **Répartition des effectifs par Nature de contrat**

**Tableau n°3-4 :** Répartition des effectifs par Nature de contrat

nature de contrat	Effectifs	Pourcentage%
CDI	297	23,05%
CDD	959	74,45%
CTA	32	2,48%

**Source :** Elaboré par nous-même d'après les données de l'EPJ

**Figure n°3-5 :** Répartition des effectifs par Nature de contrat



**Source :** Elaboré par nous -même

**Commentaire :** Selon le tableau nous voyons que 74% représente des contrats de durée indéterminée (CDD), 23% représente des contrats de durée déterminée, pour les contrats travail aidé représente un pourcentage de 3%.

**2. Comparaison des taux de fréquence et de gravité des accidents de travail eu cour de 3 ans (2014, 2015, 2016)**

Nombre d'accidents avec arrêt x 1000000

$$\text{T.F (Taux de Fréquence)} = \frac{\text{-----}}{\text{Nombre d'heures travaillées}}$$

Nombre de journées perdues x 1000

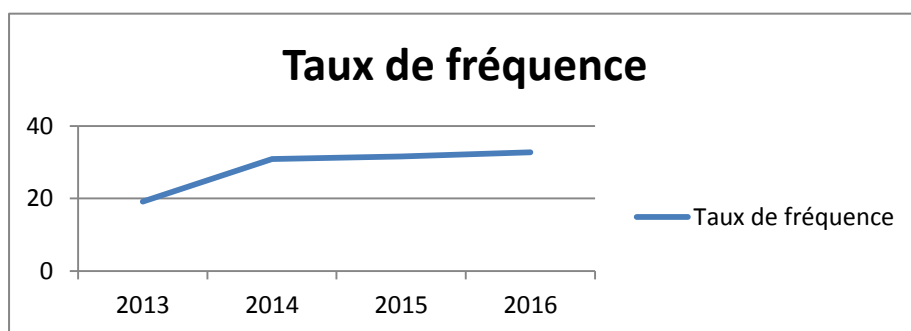
$$\text{T.G (Taux de Gravité)} = \frac{\text{-----}}{\text{Nombre d'heures travaillées}}$$

**Tableau n°3-5 :** La comparaison de taux de fréquence des accidents de travail des années (2014, 2015, 2016)

	2013	2014	2015	2016
Total accidents de travail	57	112	118	115
Taux de fréquence %	19,14%	30,88%	31,57%	32,71%

**Source :** élaboré par nous-même à partir des données de l'entreprise

**Figure n°3-6 :** La comparaison de taux de fréquence des accidents de travail des années (2014, 2015, 2016)



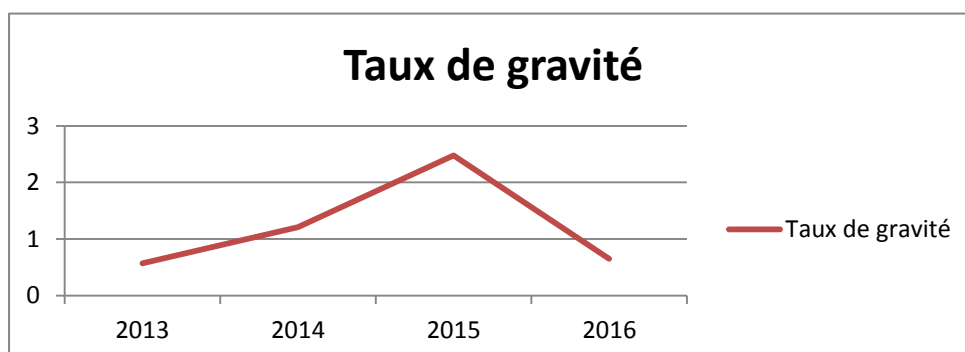
**Source :** élaboré par nous-même à partir des données de l'entreprise

**Tableau n°3-6 :** La comparaison de taux de gravité des accidents de travail des années (2014, 2015, 2016)

	2013	2014	2015	2016
Taux de gravité %	0,57%	1,21%	2,48%	0,65%

**Source :** élaborer par nous-même à partir des données de l'entreprise

**Figure n°3-7 :** La comparaison de taux de fréquence des accidents de travail des années (2014, 2015, 2016)



**Source :** élaboré par nous-même à partir des données de l'entreprise

### Commentaire :

Durant l'année 2014, l'EPJ a enregistré un total de **112** accidents de travail par rapport à l'année précédente 2013, on a enregistré **57** accidents de travail.

On constate qu'il y'a une augmentation de **55 accidents** par rapport à l'année précédente (2013), ce qui a provoqué une augmentation brusque du Taux de Gravité passant de **0,57%** en 2013 à **1,21%** pour l'année 2014. Cela représente une augmentation par rapport à l'année 2013 et une augmentation aussi du Taux de Fréquence.

Durant l'exercice 2015, l'entreprise a enregistré un total de **118** accidents de travail Pour l'année 2015 on a enregistrés une augmentation de **06 accidents** par rapport à l'année précédente 2014, ce qui a provoqué une augmentation brusque du Taux de gravité passant de **1,21%** en 2014 à **2,48%** pour l'année 2015, cela représente une augmentation du Taux de Fréquence de **2.23%** par rapport à l'année 2014

Durant l'exercice 2016, l'entreprise a enregistré un total de **115** accidents de travail Pour cette année 2016 on a enregistrés une diminution de **03 accidents** par rapport à l'année précédente 2015, ce qui a provoqué une diminution du Taux de gravité passant de **2.48%** en 2015 à **0.67%** pour l'année 2016, cela représente une augmentation du Taux de Fréquence à cause d'une diminution des effectifs.

### 3. La méthodologie de recherche

Pour atteindre notre objectif de recherche, nous avons jugés utile de mener une enquête par questionnaire au niveau de l'entreprise portuaire de Djen-Djen. Et pour réaliser ce travail de recherche, nous avons adopté la démarche méthodologique qui se résume comme suite.

#### ➤ **Le questionnaire**

« 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 »<sup>1</sup>.

#### ➤ **L'objectif de questionnaire**

Notre questionnaire vise les objectifs suivants :

- ✓ L'identification des principales causes et conséquences des accidents de travail.
- ✓ Les moyens de prévention des accidents de travail.
- ✓ L'impact des accidents du travail sur la performance humaine.

<sup>1</sup>CHABANI, (S) et OUACHERINE, (H) : **Guide de méthodologie de la recherche en science sociales**, 2<sup>ème</sup> édition, EHEC Alger, 2016, P.77.

### ➤ La rédaction du questionnaire

Notre questionnaire s'adresse à l'ensemble des travailleurs de l'entreprise portuaire de Djen-Djen, il comprend 23 questions qui nous permettront de collecter les informations nécessaires.

Les types de questions utilisées sont de 3 catégories :

- ✓ Question fermées : réponse par (Oui/Non).
- ✓ Questions semi-ouvertes : réponses à choix multiples.
- ✓ Questions ouvertes : La personne questionnée répond librement à la question grâce à un champ libre.

### ➤ L'échantillon de notre étude :

La population de notre enquête est constituée de l'ensemble des employés qui travaillent au sein de l'entreprise portuaire Djen-Djen. Pour construire notre échantillon, nous avons choisi la méthode des quotas, qui consiste à répartir en fonction des caractéristiques suivantes :

- ✓ Le sexe;
- ✓ Tranche d'âge;
- ✓ L'ancienneté;
- ✓ Catégorie socioprofessionnelle.

Sur une population de 120 personnes, à qui nous avons distribué le questionnaire, nous- avons reçu que 100 questionnaires.

### ➤ Les étapes de l'enquête

Pour la réalisation de notre enquête nous avons suivi les étapes suivantes :

- ✓ La distribution des questionnaires.
- ✓ La récupération des questionnaires.
- ✓ Le dépouillement et l'analyse des résultats.
- ✓ L'interprétation et l'exploitation des résultats

**Section 3: L'analyse des résultats**

Dans cette section, nous allons présenter les résultats de notre enquête.

**1. Identification du personnel questionné**

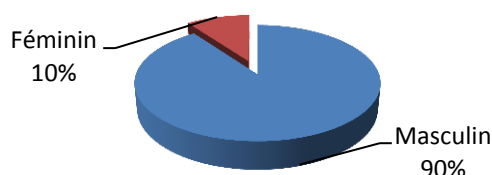
Il s'agit dans un premier temps de dresser un portrait basé essentiellement sur l'âge, sexe, catégorie socioprofessionnelle, l'ancienneté et le niveau d'éducation.

**1.1. Le sexe**

**Tableau n°3-7 : Répartition selon sexe**

	Effectifs	Pourcentage%
Masculin	90	90%
Féminin	10	10%
Total	100	100%

**Figure n°3-8 : Répartition selon sexe**



**Source :** Elaboré par nous-mêmes ( SPSS)

**Source :** Elaboré par nous-mêmes(Excel)

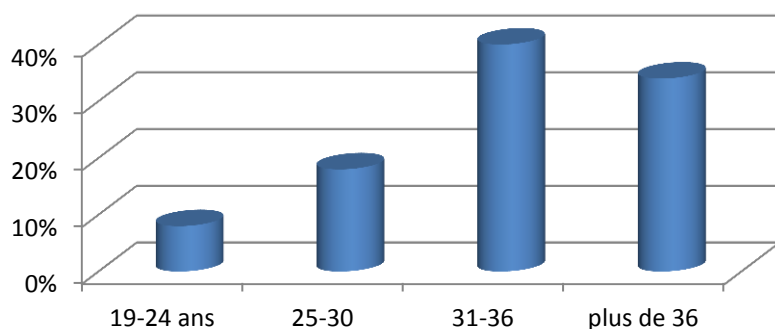
**Commentaire :** L'enquête, comprend 10% de femmes et 90% d'hommes. La domination de l'effectif masculin est justifiée par la nature de l'activité de l'entreprise portuaire exige beaucoup plus d'homme.

**1.2. L'âge**

**Tableau n °3-8 : Répartition selon âge**

	Effectifs	Pourcentage%
19-24 ans	8	8%
25-30	18	18%
31-36	40	40%
plus de 36	34	34%
total	100	100%

**Figure n°3-9 : Répartition selon âge**



**Source :** Elaboré par nous-mêmes (SPSS)

**Source :** Elaboré par nous-mêmes (Excel)

**Commentaire :** On remarque que la catégorie d'âge la plus fréquente dans notre échantillon est celle de la tranche qui se situe entre 31 et 36 ans avec un pourcentage de (40%) de l'ensemble des enquêtés, suivie par la catégorie de 25-30 ans qui représente (18%), suivie par la catégorie de plus de 36 ans par (34%), enfin (8%) sont âgés entre 18-24ans. Par conséquent, on peut conclure que la population étudiée est jeune.

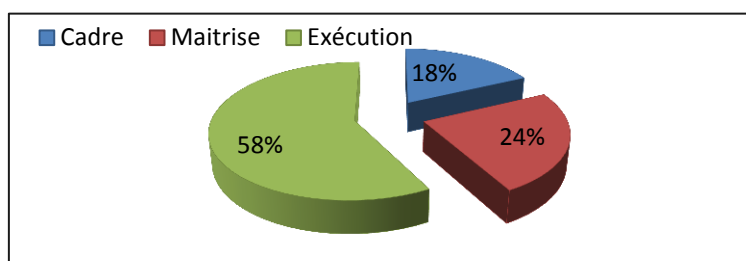
### 1.3. Catégorie socioprofessionnelle

**Tableau n° 3-9 :** Répartition selon Catégorie socioprofessionnelle

	Effectifs	Pourcentage%
Cadre	18	18%
Maitrise	24	24%
Exécution	58	58%
Total	100	100%

**Source:** Elaboré par nous-même (SPSS)

**Figure n °3-10 :** Répartition selon Catégorie socioprofessionnelle



**Source:** Elaboré par nous-même (Excel)

**Commentaire :** Selon les résultats, on trouve que (18%)des répondants sont des cadres, (24%) font partie de la maitrise et la majorité par (58%)sont des agents d'exécution, cela s'explique par l'activité de l'entreprise qui consiste essentiellement en le chargement et le déchargement des navires sur les quais du port.

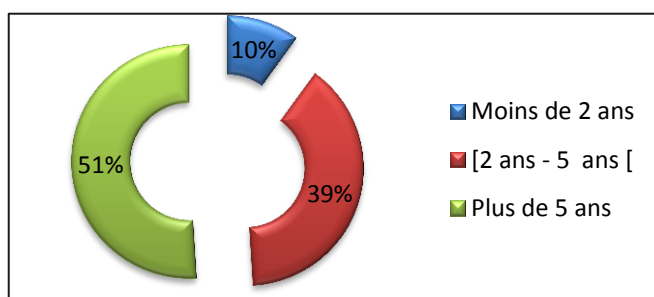
### 1.4. L'ancienneté

**Tableau n° 3-10 :** Répartition selon l'ancienneté

	Effectifs	Pourcentage%
Moins de 2 ans	10	10%
[2 ans - 5 ans [	39	39%
Plus de 5 ans	51	51%
Total	100	100%

**Source :** Elaboré par nous-mêmes (SPSS)

**Figure n °3-11:** Répartition selon l'ancienneté



**Source :** Elaboré par nous-mêmes (Excel)

**Commentaire :** (51%) de notre échantillon représente ceux qui ont plus de 5ans d'ancienneté, 39% jouissent d'une ancienneté qui se situe entre 2 et 5 ans, 10% ont moins de 2 ans , donc la majorité sont fidèle à l'entreprise en recherchant la stabilité et la sécurité au travail.

### 1.5. Niveau d'éducation

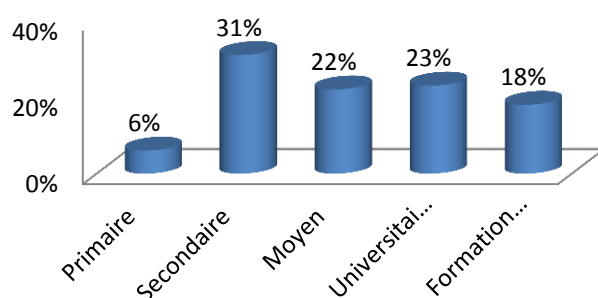
**Tableau n° 3-11:** Répartition selon

Le niveau d'éducation

	Effectifs	Pourcentage%
Primaire	6	6%
Secondaire	31	31%
Moyen	22	22%
Universitaire	23	23%
Formation professionnelle	18	18%
Total	100	100%

**Figure n°3-12:** Répartition selon

le niveau d'éducatio



**Source :** Elaboré par nous-mêmes (SPSS)

**Source :** Elaboré par nous-même (Excel)

**Commentaire :** D'après le tableau ci-dessus, on constate que les travailleurs ont, en majorité un niveau d'instruction secondaire soit 31% puisque certains tâches n'exigent pas un niveau d'éducation élevé, 23% ont un niveau universitaire, 22% pour le niveau moyen, 18% pour les formations professionnelles et 18 % pour le niveau primaire.

## 2. Organisation, condition du travail, risque, accidents de travail, santé et sécurité des travailleurs

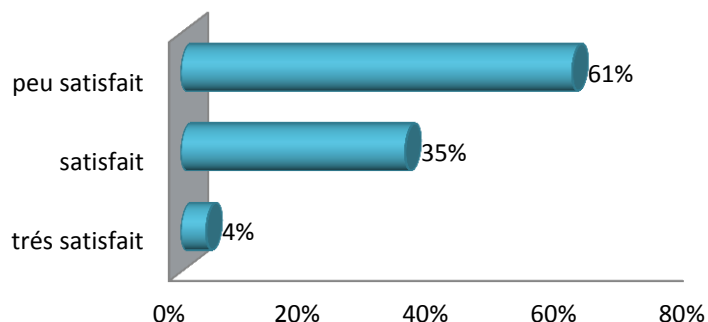
### 2.1. Que pensz- vous des conditions de travail en général ?

**Tableau n°3-12:** la perception des conditions de travail

	Effectifs	Pourcentage
Très satisfait	4	4%
Satisfait	35	35%
Peu satisfait	61	61%
Total	100	100%

**Source :** Elaboré par nous-mêmes (SPSS)

Figure n°3-13: la perception des conditions de travail



Source : Elaboré par nous-même (Excel)

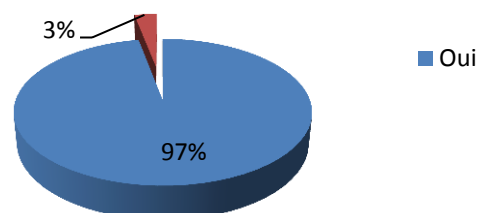
**Commentaire :** D'après les résultats qui figurent dans ce graphique, on constate que la majorité par 61% des questionnés ne sont pas satisfaits des conditions de travail au sein de l'entreprise, 35% sont satisfaits et seulement 4% sont très satisfaits. Il y a des réclamations concernant les bruits, l'éclairage, la poussière et les équipements de travail.

## 2.2. Pensez-vous mieux travailler dans d'autres conditions ?

Tableau n°3-13 :Pensez-vous mieux travailler dans d'autres conditions ?

	Effectifs	Pourcentage%
Oui	97	97%
Non	3	3%
Total	100	100%

Figure n°3-14 : Pensez-vous mieux travailler dans d'autres conditions



Source : Elaboré par nous-même (SPSS)

Source : Elaboré par nous-même (Excel)

**Commentaire :** La figure ci-dessus montre clairement que la performance de (97%) de l'échantillon peut s'améliorer si les salariés étaient mis dans des meilleures conditions, ce qui confirme la question précédente.

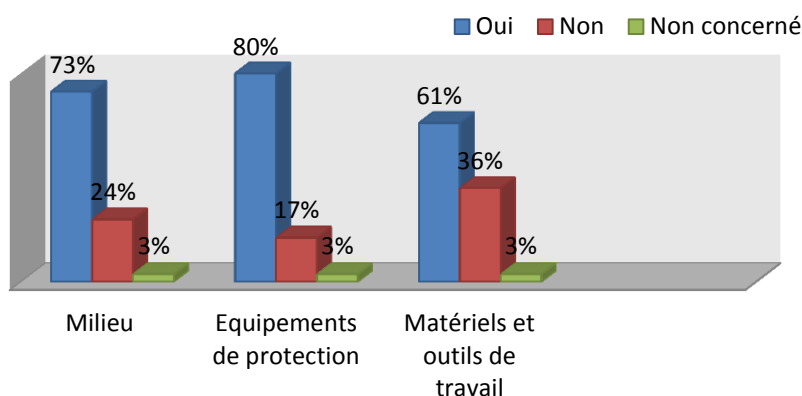
➤ Selon vous, l'amélioration des conditions de travail se caractérise par :

Tableau n° 3-14 : Amélioration des conditions de travail

	le milieu		Equipements de protection		Matériels et outils de travail	
	Effectifs	Pourcentage%	Effectifs	Pourcentage%	Effectifs	Pourcentage%
Oui	73	73%	80	80%	61	61%
Non	24	24%	17	17%	36	36%
Non concerné	3	3%	3	3%	3	3%
Total	100	100%	100	100%	100	100%

Source : Elaboré par nous-mêmes (SPSS)

Figure n°3-15 : Amélioration des conditions de travail



Source : Elaboré par nous- même(Excel)

**Commentaire :** la majorité (73%) des personnes questionnés dit que l'amélioration du milieu de travail est nécessaire pour une meilleure réalisation des tâches. quand l'activité de l'entreprise consiste des tâches comme la manutention, travaux de déchargement ou de chargement des navires, travaux en hauteur ou autres tâches dangereuses. Donc la plupart de l'échantillon soient 80% insistent que l'amélioration des équipements de protection est une obligation pour la prévention des risques au sein de l'entreprise, 61% des questionnés affirment que l'amélioration des matériels et outils de travail constitue un des facteurs de motivation.

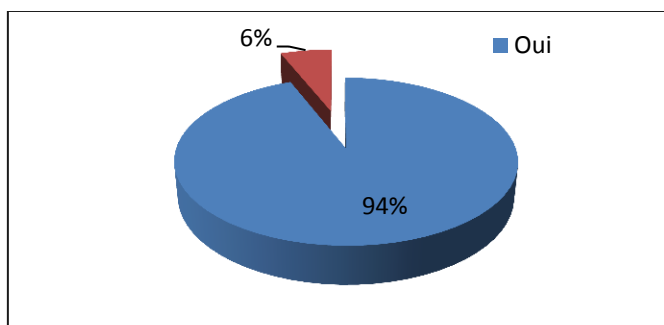
**2.3. Pensez-vous que votre travail a une influence sur votre santé ?**

**Tableau n° 3-15 :** l'influence de travail sur la santé

	Effectifs	Pourcentage%
Oui	94	94%
Non	6	6%
Total	100	100%

Source : Elaboré par nous-même (SPSS)

**Figure n°3-16 :** l'influence de travail sur la santé



Source : Elaboré par nous-même (Excel)

**Commentaire :** D'après le tableau et la figure précédentes 94% des employés considèrent que leur travail a une influence sur leur santé à cause des risques multiples auxquels ils sont exposés chaque jour ; la plupart d'entre eux sont des ouvriers au niveau des unités de production, en contact direct avec les machines, les produits chimiques et les projets de construction dans les moulins qui influent sur leur santé mentale (bruit, stress ...) et physique.

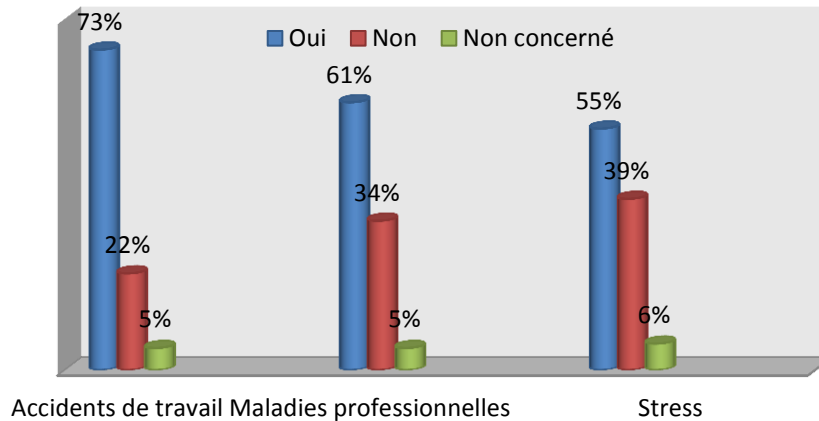
➤ **Quelles sont les conséquences ?**

**Tableau n°3-16 :** Les conséquences de travail sur la santé

	Accidents de travail		Maladies professionnelles		Stress	
	Effectifs	Pourcentage%	Effectifs	Pourcentage%	Effectifs	Pourcentage%
Oui	73	73%	61	61%	55	55%
Non	22	22%	34	34%	39	39%
Non concerné	5	5%	5	5%	6	6%
Total	100	100%	100	100%	100	100%

Source : Elaboré par nous-même (SPSS)

Figure n°3-17 : Les conséquences de travail sur la santé



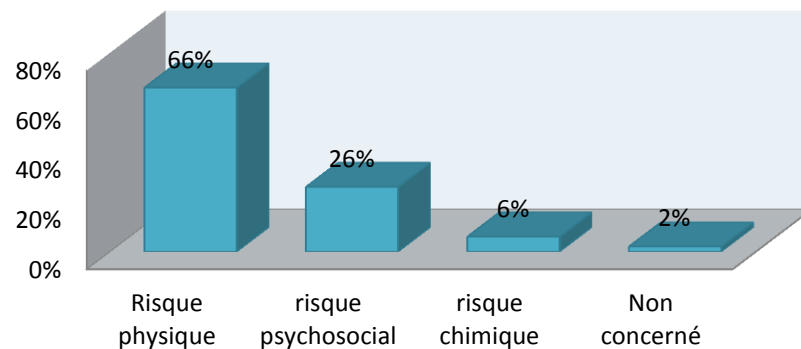
Source : Elaboré par nous-même (Excel)

**Commentaire :** la plupart de l'échantillon questionné confirme que son travail a des conséquences sur sa santé. Ces conséquences se résument en : accidents de travail (73%), maladies professionnelle (61%) et stress (55%), donc ils considèrent leur travail comme source des risques physiques et psychosociaux.

2.4. Quel est le risque principal encouru pendant l'exercice de votre tâche ?

Tableau n°3-17 : les risques les plus fréquents Figure n°3-18 : les risques les plus Fréquents

	Effectifs	Pourcentage%
Risque physique	66	66%
risque psychosocial	26	26%
risque chimique	6	6%
Non concerné	2	2%
Total	100	100%



Source : Elaboré par nous-même (SPSS)

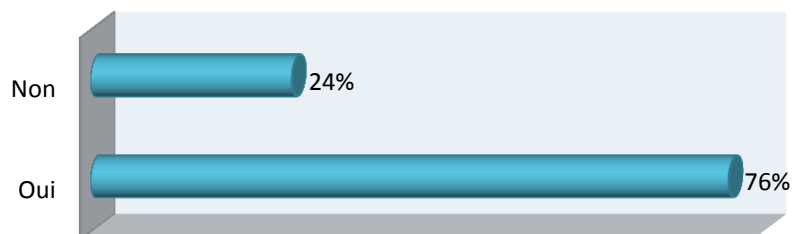
Source : Elaboré par nous-même (Excel)

**Commentaire :** Les principaux risques dans L'EPJ sont de différentes catégories : physique, psychosocial, chimique dont la majorité sont des risques physiques avec un pourcentage de 66%. Ils ont déclaré que la plupart des accidents sont due à des chutes des personnes, des blessures ...

**2.5. Avez-vous été déjà victime d'un accident de travail ?**

**Tableau n°3-18 :** Avez-vous été déjà victime d'un accident de travail **Figure n°3-19 :** Avez-vous été déjà victime d'un accident de travail ?

	Effectifs	Pourcentage%
Oui	76	76%
Non	24	24%
Total	100	100%



**Source :** Elaboré par nous-même (SPSS)

**Source :** Elaboré par nous-même (Excel)

**Commentaire :** d'après le tableau et la figure au-dessus, 76% d'échantillon questionné sont des victimes des accidents du travail ; Ces accidents se justifie par le type d'activités risqué comme le levage, manutention, chargement, déchargement et entreposage.

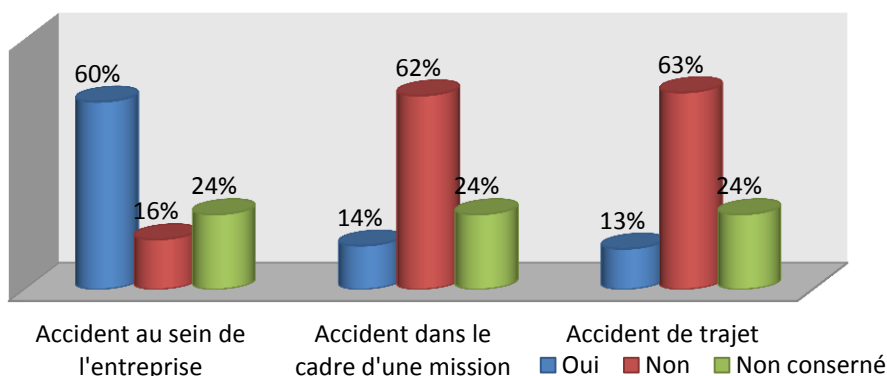
**2.6. Quel est le lieu de l'accident ?**

**Tableau n°3- 19 :** Le lieu de l'accident

	Accident au sein de l'entreprise		Accident dans le cadre d'une mission		Accident de trajet	
	Effectifs	Pourcentage	Effectifs	Pourcentage	Effectif	Pourcentage
Oui	60	60%	14	14%	13	13%
Non	16	16%	62	62%	63	63%
Non concerné	24	24%	24	24%	24	24%
Total	100	100%	100	100%	100	100%

**Source :** Elaboré par nous- même (SPSS)

**Figure n°3-20:** Le lieu de l'accident



**Source :** Elaboré par nous-même (Excel)

**Commentaire :** d'après la figure on remarque que les accidents au sein de l'entreprise sont les plus élevés par rapport des accidents dans le cadre d'une mission (14%) et les accidents de trajet (13%). Ces accidents dysfonctionnent le déroulement de travail au sein de l'entreprise. Donc l'entreprise doit orienter son intérêt vers les lieux les plus dangereux, l'amélioration des conditions de travail, informer les travailleurs sur les risques d'accidents, les formations et les sensibilisations en vue de réduire le taux des accidents élevé.

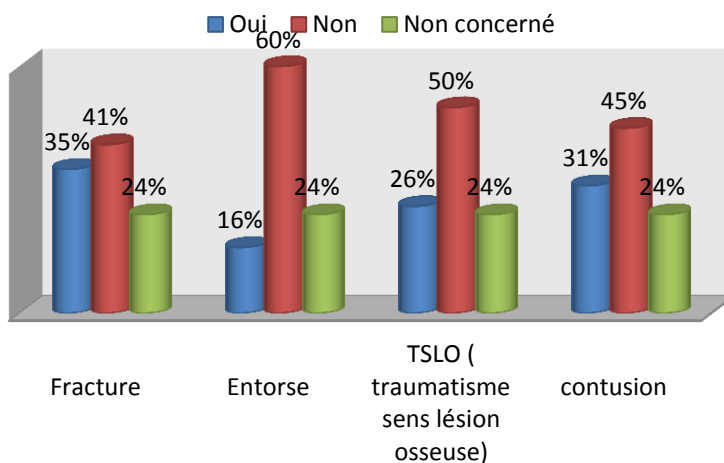
**2.7. Quelle est la nature de lésion ?**

**Tableau n°3-20 :** Nature de lésion

	Fracture		Entorse		TSLO (traumatisme sens lésion osseuse)		Contusion	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
Oui	35	35%	16	16%	26	26%	31	31%
Non	41	41%	60	60%	50	50%	45	45%
Non concerné	24	24%	24	24%	24	24%	24	24%
Total	100	100%	100	100%	100	100%	100	100%

Source : Elaboré par nous-même (SPSS)

**Figure n°3-21 :** Nature de lésion



Source : Elaboré par nous-même (Excel)

**Commentaire :** d'après l'échantillon, les lésions sont variées : Fracture (35%) Entorse (16%), TSLO (traumatisme sens lésion osseuse) 26%, Contusion (31%).

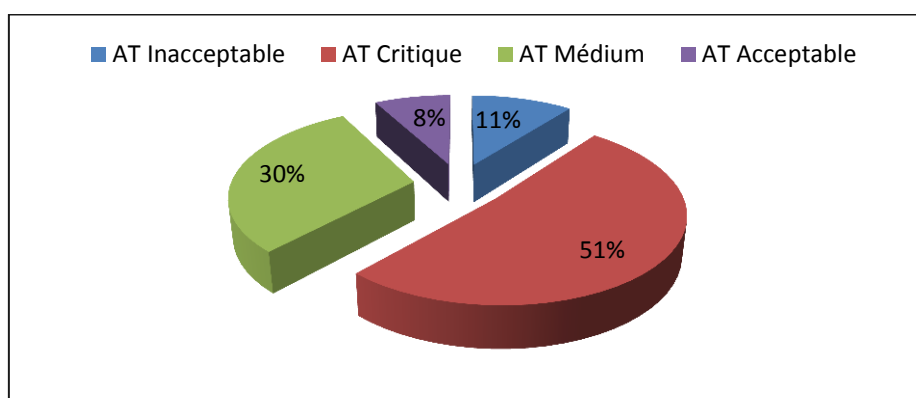
**2.8. Quelles est la gravité de l'accident ?**

**Tableau n °3-21** : la gravité de l'accident

Gravité	Effectifs	pourcentage %
AT Inacceptable	8	10,53%
AT Critique	39	51,32%
AT Médium	23	30,26%
AT Acceptable	6	7,89%
Total	76	100%

Source : Elaboré par nous-même d'après l'Excel

**Figure n °3-22** : la gravité de l'accident



Source : Elaboré par nous-même (Excel)

**Commentaire** : on remarque que la moitié des accidents de travail sont critique (51%), 30% médium, 11% inacceptable et 8% acceptable. On conclue que les accidents du travail sont généralement graves.

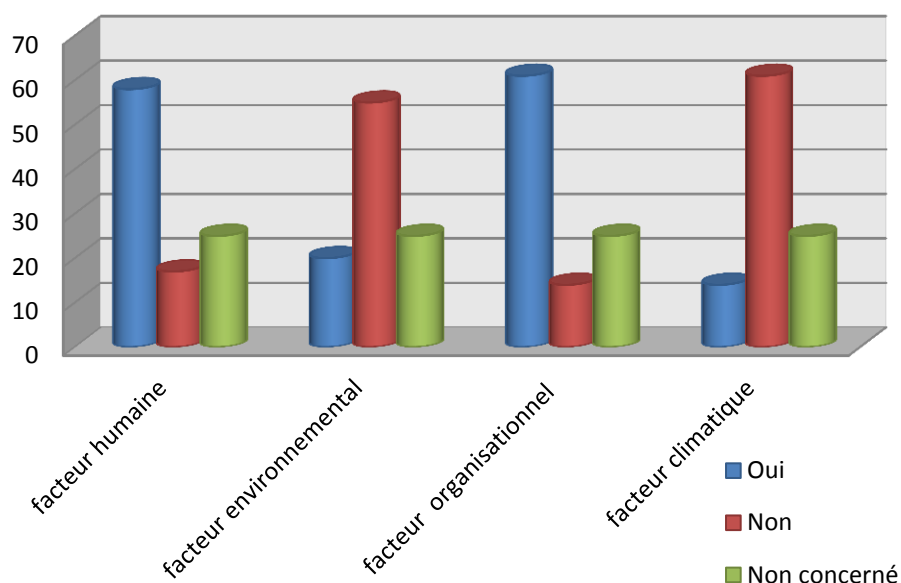
**2.9. Quel est le facteur principal de l'accident ?**

**Tableau n°3-22** : le facteur principal de l'accident

	facteur humaine		facteur environnemental		facteur organisationnel		facteur climatique	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
Oui	58	58%	20	20%	61	61%	14	14%
Non	17	17%	55	55%	14	14%	61	61%
Non concerné	25	25%	25	25%	25	25%	25	25%
Total	100	100%	100	100%	100	100%	100	100%

Source : Elaboré par nous-même (SPSS)

Figure n °3-23 : le facteur principal de l'accident



Source : Elaboré par nous-même d'après l'Excel

**Commentaire :** A la lecture de ce graphe nous constatons que les facteurs principaux des accidents de travail sont : les facteurs organisationnels (61% y compris l'intensité du travail, la taille de l'entreprise, secteur d'activité, manque des équipements de protection individuel ), les facteurs humains (58% y compris les gestes humains, non-respect des consignes de sécurité et non port des équipements de protection individuelle adéquat), les facteurs environnementaux ( 20% ) et les facteurs climatiques (Chaleur, pluie, humidité, vent etc.) par 14%.

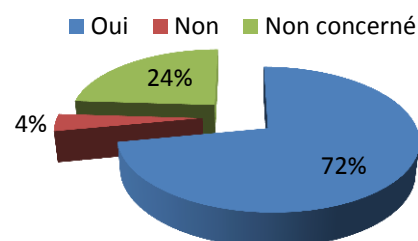
### 2.10. Y a-t-il eu un arrêt de l'activité professionnelle ?

Tableau n°3-23 : Possibilité d'arrêt de l'activité Professionnelle

	Effectifs	Pourcentage%
Oui	72	72%
Non	4	4%
Non concerné	24	24%
Total	100	100%

Source : Elaboré par nous- même (SPSS)

Figure n°3-24 : Possibilité d'arrêt de l'activité professionnelle



Source : Elaboré par nous- même (Excel)

**Commentaire :** D'après les résultats qui figurent dans ce graphique, on constate que la majorité soit 72% des victimes des accidents de travail s'arrêtent de leur activité professionnelle. Cela s'explique par la gravité des accidents qu'on a vu dans la question précédente, tout cela a un impact négatif sur la performance humaine (démotivation, difficulté de reprise ...) et surtout sur la performance de l'entreprise (paiement des indemnités obligatoire pour toutes les victimes des accidents selon leur salaire sans contrepartie en terme de rendement de travail).

**2.11. Est-ce que vous bénéficier de visites médicales périodiques ?**

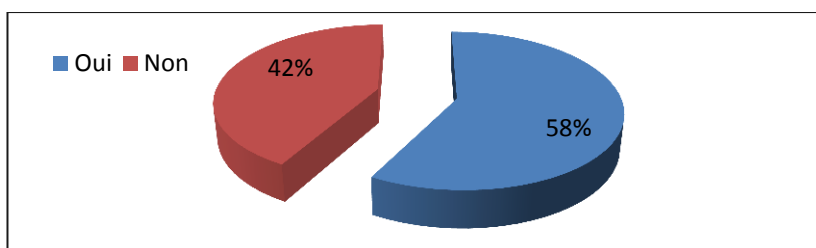
**Tableau n°3-24 :** L'existence d'une visite

de médecin dans le lieu de travail

	Effectifs	Pourcentage%
Oui	58	58%
Non	42	42%
Total	100	100%

**Figure n°3-25 :** L'existence d'une visite

de médecin dans le lieu de travail



**Source :** Elaboré par nous- même (SPSS)

**Source :** Elaboré par nous- même (Excel)

**Commentaire :** Le tableau et la figure précédents montrent que 58% de travailleurs voient le médecin de travail. Ils ont déclaré aussi qu'il y a une visite de médecin durant la semaine. Le nombre des accidents de travail montre qu'une seule visite par semaine n'est pas suffisante.

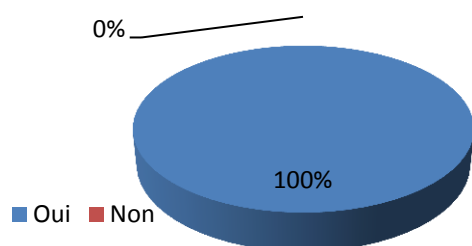
**2.12. Existent-ils des équipements pour la protection de votre santé durant le travail ?**

**Tableau n° 3-25 :** l'existence des équipements pour la protection de la santé durant le travail

	Effectifs	Pourcentage
Oui	100	100%
Non	0	0%
Total	100	100%

Source : Elaboré par nous-même (Excel)

**Figure n° 3-26 :** l'existence des équipements pour la protection de la santé durant le travail



Source : Elaboré par nous-même (Excel)

**Commentaire :** d'après les résultats nous remarquons l'existence des équipements de protection de la santé durant le travail (casque, masques anti poussière, Gants, lunettes et chaussure de sécurité.)

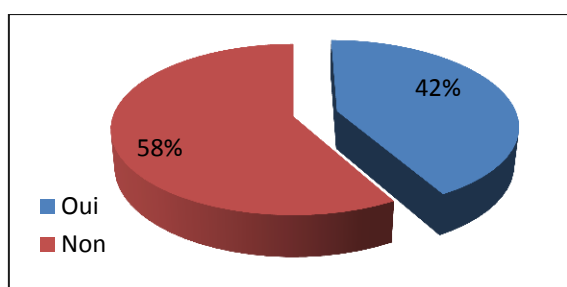
### 2.13. Avez-vous déjà bénéficié d'une formation sur la sécurité au travail et la prévention des risques professionnels ?

**Tableau n°3-26 :** Formation des travailleurs sur la prévention des risques professionnels

	Effectifs	Pourcentage
Oui	42	42%
Non	58	58%
Total	100	100%

Source : Elaboré par nous-même (SPSS)

**Figure n°3-27 :** Formation des travailleurs sur la prévention des risques professionnels



Source : Elaboré par nous-même (Excel)

**Commentaire :** Le niveau d'instruction peut être un apport important dans le développement de l'entreprise dans les sens où l'individu dispose des compétences et connaissances dans un domaine précis lui permettant de mieux gérer son affaire.

Selon le tableau et la figure 42% des travailleurs bénéficient d'une formation .Mais la majorité 58% n'on bénéficie d'une formation de cette nature.

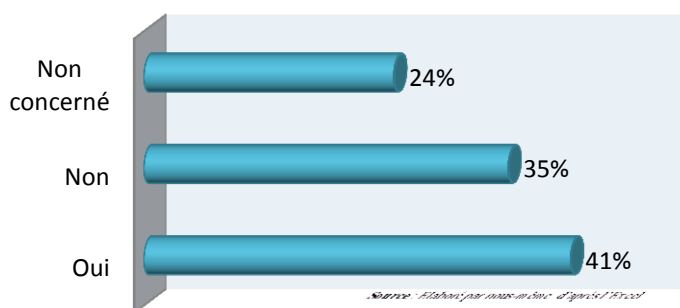
**2.14. Avez-vous déjà bénéficié d'une formation sur la sécurité au travail après votre accident ?**

**Tableau n° 3-27 :** Formation sur la sécurité au travail après l'accident

	Effectifs	Pourcentage
Oui	41	41%
Non	35	35%
Non concerné	24	24%
Total	100	100%

Source : Elaboré par nous-même (SPSS)

**Figure n° 3-28 :** Formation sur la sécurité au travail après l'accident



Source : Elaboré par nous-même (Excel)

**Commentaire :** le tableau ci-dessus nous fait savoir que 41% d'échantillon accidenté ont bénéficié d'une formation d'une durée (1 mois, 15 jours, 10 jours et 7 jours, liés au thème de la formation (hygiène, santé et sécurité, prévention des risques ...).

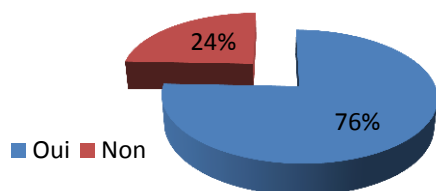
**2.15. Avez-vous été satisfait de cette formation ?**

**Tableau n°3-28 :** la satisfaction par rapport à la formation

	Effectifs	Pourcentage%
Oui	31	75,6%
Non	10	24,4%
Total	41	100%

Source : Elaboré par nous-même (SPSS)

**Figure n°3-29** : la satisfaction par rapport à la formation



**Source** : Elaboré par nous-même (SPSS)

**Commentaire** : A partir des résultats, on note que la plupart des travailleurs 76% sont satisfaits de cette formation en matière de durée et de qualité, qui montre que l'EPJ fait des efforts pour la sensibilisation de son personnel sur les risques d'accidents et pour l'amélioration des connaissances des victimes.

**2.16. Est-ce-que cette formation a amélioré vos compétences ?**

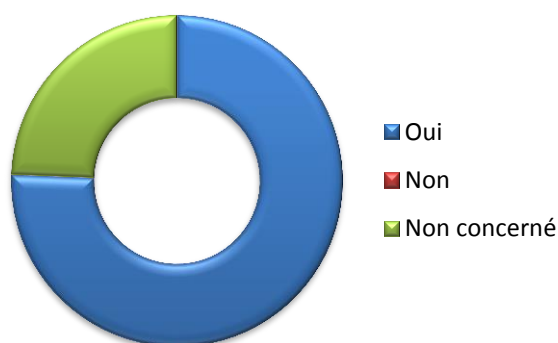
**2.17. Avez-vous mis en application ces nouvelles connaissances ?**

**Tableau n°3-29** : Amélioration des compétences et Application des nouvelles connaissances

	Effectifs	Pourcentage%
Oui	31	75.6%
Non	0	0%
Non concerné	10	24.4%
Total	41	100%

**Source** : Elaboré par nous-même (SPSS)

**Figure n°3-30** : Amélioration des compétences et Application des nouvelles connaissances



**Source** : Elaboré par nous-même (Excel)

**Commentaire** : d'après les résultats qui figurent le tableau, nous remarquons que 100% des Personnes ayant bénéficié de la formation affirment que cette dernière a amélioré leurs compétences et qui mis en pratique les informations acquises. Cette formation donc s'avère importante et efficace pour la réduction des accidents et l'augmentation de la performance humaine.

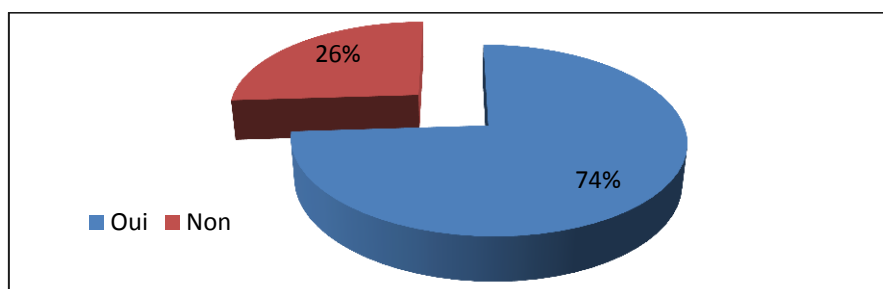
**2.18. Etes-vous déjà informés sur les risques liés à votre poste travail ?**

**Tableau n°3-30** : Information des travailleurs sur les risques liés à leur travail

	Effectifs	Pourcentage
Oui	74	74%
Non	26	26%
Total	100	100%

**Source** : Elaboré par nous-même d'après l'SPSS

**Figure n°3-31** : Information des travailleurs sur les risques liés à leur travail



**Source** : Elaboré par nous-même d'après l'Excel

**Commentaire** : La majorité des travailleurs soient 74% sont informés sur les risques liés au travail par plusieurs méthodes : l'affichage, de la bouche à oreille, brochures, document interne et la formation même.

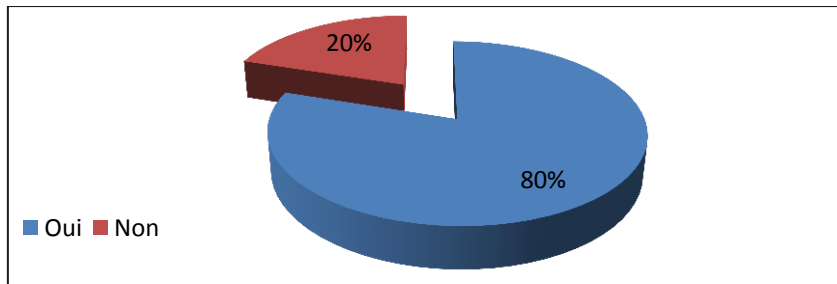
**2.19. Existe-t-il une politique de prévention formalisée dans votre entreprise ?**

**Tableau n°3-31** : l'existence d'une politique formelle de prévention des risques.

	Effectifs	Pourcentage
Oui	80	80%
Non	20	20%
Total	100	100%

**Source** : Elaboré par nous-même d'après l'SPSS

**Figure n°3-32** : l'existence d'une politique formelle de prévention des risques.



**Source** : Elaboré par nous-même d'après l'Excel

**Commentaire** : Nous avons voulu confirmé auprès des travailleurs l'existence d'une politique de prévention formelle dans l'entreprise, plus de 81% des travailleurs confirment cette existence

### **2.20. : Qu'attendez-vous de votre entreprise pour la diminution des accidents de travail et l'amélioration de votre performance humaine ?**

D'après les réponses de la majorité des travailleurs, il est préconisé de faire plus d'efforts pour leur sensibilisation, le renforcement des programmes de santé et sécurité au travail, plus d'investissement dans le domaine d'hygiène et sécurité, aussi l'amélioration des conditions de travail (les outils, les équipements de travail et l'aménagement de l'environnement du poste) et l'enrichissement de programme des formations.

### **3. Interprétation des résultats de l'enquête**

D'après les résultats obtenus nous concluons que :

- Les travailleurs sont peu satisfaits des conditions de travail, il y a des réclamations concernant les bruits, l'éclairage, la poussière et les équipements de travail. Ces conditions impactent négativement la performance humaine. Si les employés seront mis dans de meilleures conditions la performance augmentera.
- Les facteurs psychosociaux (stress) et la démotivation sont des facteurs principaux de l'insabilité des ressources humaines.
- L'activité de l'entreprise portuaire de Djen-Djen contient plusieurs risques professionnels (chimiques, physiques ; les risque liés aux machines, l'incendie...) qui menacent la santé et la sécurité des travailleurs.

- 
- les risques les plus fréquents dans l'EPJ sont les risques physiques (accidents de travail, maladies professionnelles...). Ces risques sont justifiés par l'activité de l'entreprise (manutention, chargement et déchargement des navires, entreposage...).
  - Un taux d'accident de travail élevé s'explique par le fait que la plupart, de l'échantillon sont des jeunes et des agents d'exécution donc caractérisés par le manque d'expérience et les formations du personnel ainsi que l'excès de confiance et le manque de sécurité.
  - La plupart des accidents sont graves et ont lieu au sein de l'entreprise (EPJ) .
  - Les facteurs principaux des accidents du travail sont : les facteurs organisationnels (y compris l'intensité du travail, la taille de l'entreprise, secteur d'activité, manque d'équipements de protection individuelle, la mauvaise manutention des équipements et les mauvaises conditions de travail, manque de surveillance...) et les facteurs humains (y compris les gestes humains, non-respect des consignes de sécurité, non port des équipements de protection individuelle appropriés, état physique de la victime, excès de confiance en soi...).
  - La majorité des victimes des accidents de travail arrête son activité professionnelle (un taux d'absentéisme élevé), ce qui engendre une diminution de la performance humaine.
  - L'EPJ a informé et formé l'ensemble des travailleurs des risques liés à leur poste de travail, mais ces informations et formations sont pas suffisantes pour la réduction des accidents de travail.
  - Il existe une politique de prévention formalisée dans l'EPJ, ainsi que la programmation des formations pour les victimes des accidents de travail (l'amélioration des compétences et l'application des nouvelles connaissances). Ces formations sont mises sur le terrain pour la minimisation des accidents et augmentation de la performance humaine.
  - La majorité des travailleurs souhaite de meilleures conditions de travail (le milieu, les équipements de protection et les matériels et outils de travail) afin d'être plus à l'aise et plus productif.

### 4. Recommandations et suggestions

- Mesurer les conditions de travail et surtout les conditions de santé et sécurité d'une façon périodique est une moyenne de développement du bien-être dans l'entreprise.
- Intégrer les exigences de santé et sécurité au travail dans toutes les fonctions de l'entreprise.
- Elaborer des procédures HSE propres à l'entreprise portuaire de Djen Djen.
- Appliquer des procédures à l'identification des dangers et l'analyse des risques liés aux activités de l'entreprise.
- Renforcer le nombre des superviseurs HSE pour pouvoir couvrir toutes les zones d'activité dans le port, et assurer une bonne supervision des travaux en permanence.
- Mettre à la disposition des travailleurs des équipements de protection individuelle **EPI** adéquats.
- L'arrêt de travail en cas de violation des règles de sécurité.
- Planifier des formations HSE en interne, afin d'instaurer une culture HSE dans l'entreprise.
- Enrichir le programme de formation (pour améliorer les compétences des travailleurs) et de sensibilisation (Sensibilisation HSE du personnel sur les sites internes de l'entreprise) sur les risques éventuels dans l'entreprise.
- La programmation des formations avant et après les accidents.
- Les salariés doivent également prendre part à la démarche de prévention des accidents du travail en entreprise. Ils doivent prendre soin de leur santé et de leur sécurité ainsi que de celles des autres salariés.
- L'amélioration des conditions de travail par l'élimination des sources de dangers et stress (peur de reproduction de l'accident) par l'utilisation des méthodes de motivation, motivation par les salaires, soutien psychologique et moral des salariés en vue d'amélioration de la performance humaine.

## **Conclusion générale**

---

## Conclusion générale

Les ambiances de travail dangereuses, de nature physique, chimique, biologique, ou psychologique, agissent sur les risques en augmentant la fréquence ou la gravité de phénomènes aux effets néfastes. Des ambiances dangereuses sont sources d'insatisfaction et de démotivation et ont des conséquences sur le climat social et la performance humaine.

L'accident du travail est un événement de caractère soudain survenu par le fait ou à l'occasion du travail. Cet événement existe et répétitif au sein de la plupart des entreprises quelles que soient ses activités, surtout les entreprises sont chargées des activités commerciales.

Cette recherche avait donc pour but d'étudier le phénomène des accidents du travail au sein des entreprises et leur impact sur la performance humaine.

Concernant l'analyse du terrain de recherche, nous avons essayé de réaliser une étude sur l'impact des accidents du travail sur la performance humaine au sein de l'entreprise portuaire de Djen-Djen.

Les résultats obtenus nous indiquent qu'il y a un taux élevé d'accidents du travail au sein de l'EPJ qui s'applique par la charge d'activité surtout ces dernières années, En outre, les résultats de notre enquête ont fait ressortir que les travailleurs sont peu satisfaits des conditions de travail en général de l'entreprise.

Pour orienter notre travail nous nous sommes référées à un ensemble d'hypothèse que nous avons pu confirmer ou infirmer comme suit :

D'après les recherches effectuées dans l'entreprise portuaire de Djen-Djen nous concluons que les facteurs organisationnels (l'intensité du travail, la taille de l'entreprise, secteur d'activité, manque des équipements de protection individuelle, les mauvaises conditions de travail et manque de surveillance...) et les facteurs humains ( les gestes humains, le non-respect des consignes de sécurité, le non port des équipements de protection individuelle appropriés, état physique de la victime, excès de confiance en soi...) sont les principales causes des accidents du travail ce qui **confirme** notre première hypothèse, qui stipule que : *« Les causes principales des accidents du travail se traduisent par le manque de protection ou d'équipements de sécurité adéquats, les gestes humains et les mauvaises conditions de travail »*.

---

Aussi la majorité des accidents du travail sont graves et engendrent un arrêt du travail renvoyant à un taux d'absentéisme élevé qui peut être le signe d'un désintéressement des salariés pour leur travail comme il peut entraîner un surcroît de travail pour les autres salariés et une désorganisation de la production. L'employé qui travaille dans des mauvaises conditions, qui est souvent en situation de risque d'accident de travail sera forcément démotivé ce qui engendre une faible performance humaine, donc on confirme notre deuxième hypothèse, qui stipule que : « ***Le risque d'accident est une source de démotivation et d'absentéisme qui ont un impact négatif sur la performance humaine de l'entreprise*** ».

L'existence d'une politique de prévention formalisée dans l'EPJ, ainsi que la programmation des formations pour les victimes des accidents de travail (l'amélioration des compétences et l'application des nouvelles connaissances), avec des efforts dans le domaine de la santé et la sécurité au travail (certificat ISO9001-2008) ont pour but de minimiser les accidents du travail et augmenter la performance humaine. Ce qui confirme notre troisième hypothèse, qui stipule que : « ***l'amélioration des équipements de sécurité et les formations renforcées sont les meilleurs outils pour la prévention contre les risques professionnels*** ».

Ces hypothèses sont confirmées à travers les recherches présentées dans ce mémoire, pour arriver à dire finalement que pour la prévention contre les risques professionnels l'EPJ doit renfoncer ses efforts dans le domaine de santé et sécurité au travail et l'enrichissement de programme des formations afin de mieux gérer ses accidents.

Ainsi, chaque travail de recherche rencontre des entraves, nous avons rencontré quelques contraintes qui nous ont limitées comme le refus de nous procurer quelques documents qui nous auront permis d'approfondir notre recherche.

# **Bibliographie**

## **Bibliographie**

### **1. Ouvrages**

- BARABEL, (M) et MEIER, (O) : **MANAGEOR : les meilleurs pratiques du management**, 2<sup>ème</sup> Edition DUNOD, Paris, 2010.
- Barthélemy (Bernard), Courrèges (Philippe) : **Gestion des risques Méthode d'optimisation globale**, Éditions d'Organisation, Paris, 2000, 2004.
- BIOSLANDELLE, (H- M) : **dictionnaire de gestion, vocabulaire, concepts et outils**, édition Economica, Paris, 1998.
- BOURGUIGNON, (A) : **définir la performance : une simple question de vocabulaire ? In performance et ressources humaines**, édition Economica, Paris, 1996.
- BRUMBACHI, (G.B) : **some ideas, issues and predictions about performance management, Public Personnel Management**, 1998 cité par Amstrong, (Michel): **performance management**, édition Kogan, 3<sup>ème</sup> édition, London, 2006.
- Daniel, (Crozet) : **la gestion des ressources humaines**, édition NATHAN, Paris ,1994.
- Diop (B), Ndao (A) : **Les causes de l'absentéisme dans les entreprises sénégalaises : le cas des Industries Chimiques du Sénégal**, congrès AGRH, 2008.
- DONNADIEU,(G) : **La performance globale : quel déterminants, quelle mesure ? In WEISS. D Ressources Humaines**, Chapitre 7, 2<sup>ème</sup> édition, Edition d'Organisation, 2003.
- FERRAND, (S):**les accidents du travail**, Edition GERESO, Paris, 2009.
- FERRAND, (Sandrine) : **la gestion des accidents du travail**, 2<sup>ème</sup> édition GERESO, Paris, 2008.
- GARLET, (Hervé) et RAZAFINDRANALY (José) : **livre blanc sur les conditions de travail des agents de la fonction publique**, 2014.
- Gibeault, (G), Gauthey (O) et Bernard (X) : **les clés de la santé et la sécurité au travail**, Edition afnor, 2014.
- Hass-faloo ( B ), Maillard-pino ( S)et Simon ( A) : **Droit du travail** , 24<sup>ème</sup> édition DALLOZ, 2015.
- Haubold (Bénédicte) : **Les risques psychosociaux**, Éditions d'Organisation, Paris, 2008.

- Heinrich, (W.H): Industrial accident prevention, Edition McGraw-Hill, New York, 1931.
- MALO (J-L) et MATHE (J-C): **L'Essentiel du Contrôle de Gestion**, Edition d'Organisation, 2<sup>ème</sup> édition, Paris, 2000.
- Margossian , (Nichan) : **risques professionnels**, 2<sup>ème</sup> édition DUNOD, 2006.
- MARTORY (B), CROZET (D) : **gestion des ressources humaines**, édition Dunod, Paris, 2008.
- Michel (Gollac), Serge (Volkoff,) : **Les conditions de travail**, Repères, éd. La Découverte, Paris, 2000.
- PERETTI, (Jean Marie) : **Ressources humaines et gestion du personnel**, édition VUIBERT, paris décembre 1994.
- VICENTINI, (Roger) : **les risques professionnels**, Édition d'Organisation, Paris, 2004.

## *2. Travaux universitaire*

- HADDAD, (Afaf) : **Essai de mise en place d'un système de management de la santé et la sécurité au travail selon le référentiel OHSAS 18001 :2007**, mémoire de master management et entrepreneuriat, Ecoles des Hautes Etudes Commerciales d'Alger, 2015.
- Lavoie, (R) : **Les coûts indirects des accidents de travail dans une entreprise du secteur minier**, Mémoire présenté en vue de l'obtention du grade de maître ès Sciences, École Des Hautes Études Commerciales de Montréal, 2000.
- LIERS (Claire) et GABBI (Philippe) : **Système de management de la sécurité et de la santé au travail**, master prévention des risques et nuisances technologiques faculté de PHARMACIE MARSEILLE, université de la MEDITERRANIEE, 2009.
- TEFIANI (Sara) : **Etude de la communication interne et son impact sur la performance de la ressource humaine de l'entreprise**, étude de cas la Société de Ciment de la Mitidja, mémoire de master en sciences commerciales (option ; merketing), école des hautes études commerciales, Alger, 2016.
- VIGAN, (H) : **Problématique de la santé et de la sécurité au travail, diplôme d'inspecteur du travail**, Ecole Nationale d'Administration et de Magistrature (ENAM) du Bénin, 2005.
- CHABANE, (Abdelhak) : **le rôle du salaire et des conditions de travail dans la motivation du personnel**, étude de cas ; compagnie algérienne d'assurance et de réassurance CAAR, mémoire de licence en sciences commerciales (option ; management), école des hautes études commerciales, Alger, 2010.

- SAINT (M): **le cas de Health Alliance Internationale en Côte d'Ivoire, mémoire licence 3 administration et gestion des ressources humaines**, Condition de travail du personnel, 2011.

### ***3. Textes réglementaires***

- Règlement n°14-25444, arrêt du 25 novembre 2015, Cour de Cassation, chambre sociale.
- Articles L 4121-1 à L 4121-5, arrêt du 25 novembre 2015, Code du travail imposent à l'employeur d'assurer la santé mentale et physique de ses salariés.
- Art 22 du Code du travail, arrêt 28 novembre 1996, durée du travail.
- Règlement N°230-2 du 1<sup>er</sup> juillet 1992 relatif à l'obligation de l'analyse des risques en France.
- Décret exécutif n° 09-335 du 21 /10/2009 fixant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans internes d'intervention par les exploitants des installations industrielles en Algérie.
- Arrêt n°00-21768 du 02/04/2003 de la cour de cassation.
- Art L.412-4 du 18/12/2006 du Code de la SS.
- Art. 16 Dhou El Kaada 1430 correspondant au 20 octobre 2009 fixant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans internes d'intervention par les exploitants des installations industrielles en Algérie .
- Art L.442-1 à 442-4 du 20/12/2007 du Code de la SS.
- Art L.442-4 du 20/12/2007 Code de la SS.

### ***4. Rapports et documents administratifs***

- OIT. Rapport du BIT 2005 cadre promotionnel pour la sécurité et santé au travail.
- La convention 155 de l'OIT, 1981, portant sur la sécurité et la santé au travail.
- Bureau international du travail, Encyclopédie de sécurité et de santé au travail
- BIT, Etude sur les facteurs résultant des accidents du travail, 1984.
- Dares, Etude de la Direction de l'animation de la recherche et des statistiques, 2009
- BIT, Etude sur les facteurs résultant des accidents du travail, 1984

- Documents internes de l'EP

### **5. Site web**

- <http://www.linternaute.com/>
- [www.conditionsdetravail.com](http://www.conditionsdetravail.com)
- <http://www.maxicours.com/>
- [www.cdg62.fr](http://www.cdg62.fr)
- <http://www.ilocis.org/>
- <http://www.efficience-santeautravail.org/>
- <http://auvergnerhonealpes.aract.fr>
- [www.dictionnaire-juridique.com](http://www.dictionnaire-juridique.com)
- [www.entreprises.cci-paris-idf.fr](http://www.entreprises.cci-paris-idf.fr)
- <http://djamakamel.over-blog.com>
- <http://www.hhs.iup.edu>
- <http://www.iloencyclopaedia.org>
- <http://www.ilocis.org/fr>
- <http://www.petite-entreprise.net>
- <http://www.djendjen-port.com/>

### **6. Autres**

- Le petit LAROUSSE : **dictionnaire encyclopédique illustré**, 1998.
- ROUIMI, (E.B) : **le contrôle de gestion au service de la performance de l'entreprise**, Mémoire Online.
- Evènement, lié au travail ou survenu au cours du travail, susceptible de causer un dommage à l'homme (lésion physique ou atteindre à la santé) ou au matériel (incident).
- Delépine ( Anne) et autres : **les maladies professionnelles (guide d'accès aux tableaux du régime général et du régime agricole )**, ED 835.
- Fremiot , (Annabelle) et Cinqualbre , (Camille) ,**accidents de travail règlementation**, Journées de validation, Nancy, 26 et 27 avril 2004.
- Ali Ben Halima, (M) et Regaert (C ) : « Quel est l'impact de la survenue d'un accident du travail sur la santé et le parcours professionnel ? », Institut de recherche et documentation en économie de la santé, N°62, septembre, 2015.
- ABRAMIS (D): Relation entre les facteurs de stress à la performance au travail: linéaire ou en U inversé, Psychological Reports, vol.75, États Unis, 1994.

# **Annexes**

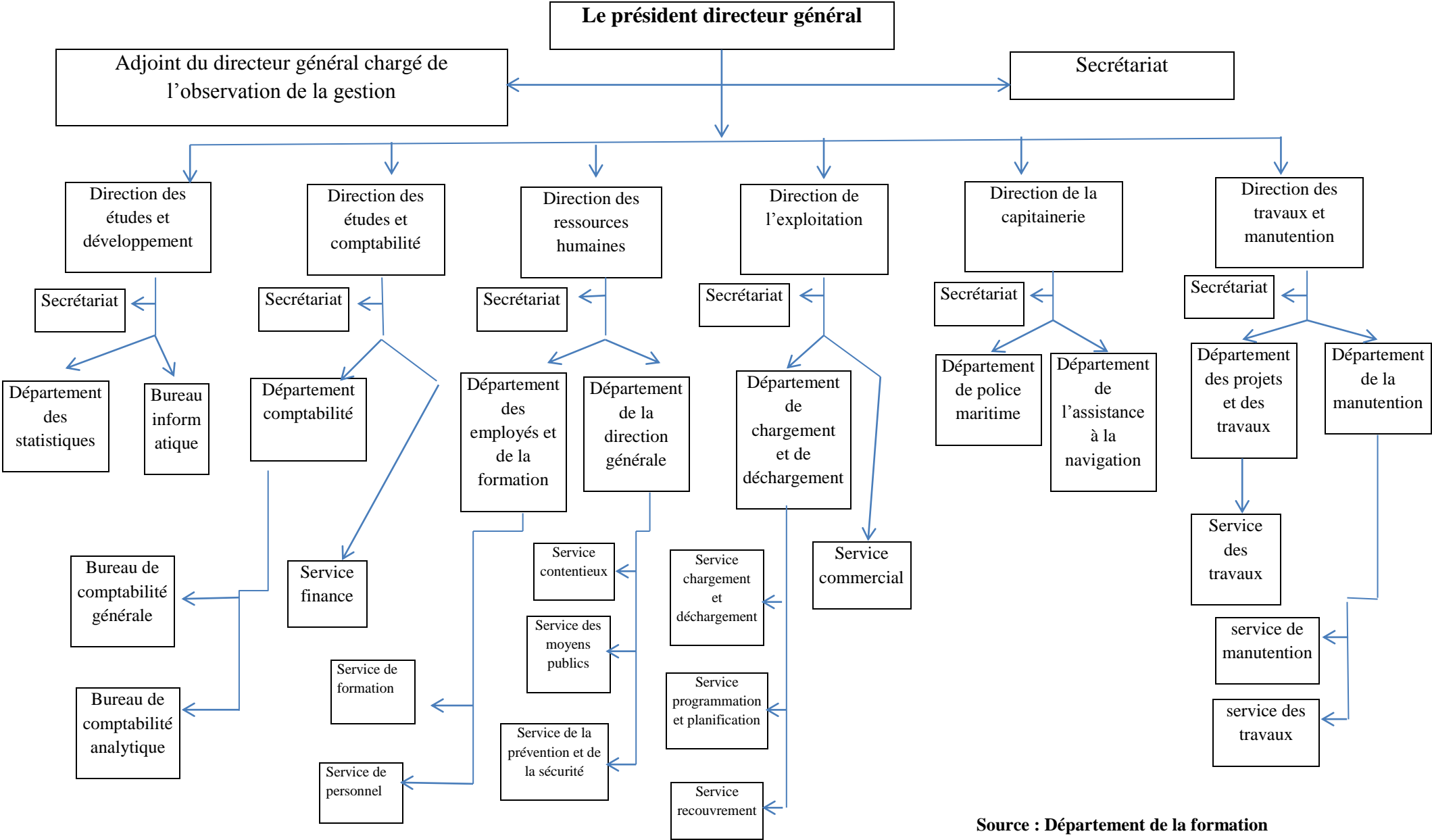
**Liste des annexes**

**Annexe 01 : L'organigramme de l'EPJ**

**Annexe 02 : Le questionnaire**

**Annexe 03 : Exemples de facteurs de risques**

**L'organigramme de l'entreprise**



Source : Département de la formation



## II. Organisation et conditions du travail

**Q6 :** Que pensez-vous des conditions de travail en général ?

☺ Très satisfait(e)                       ☺ Satisfait (e)                       ☹ Peu satisfait (e)

**Q7 :** Pensez-vous mieux travailler dans d'autres conditions?

Oui     Non

Si oui que voulez vous améliorer :

- ✓ le milieu
- ✓ les équipements de protection individuelle
- ✓ Matériels et outils de travail
- ✓ Autres.....

## III. Risque, accidents de travail, santé et sécurité des travailleurs

**Q8 :** Pensez-vous que votre travail a une influence sur votre santé ?

Oui     Non

Si oui, quelles sont les conséquences ?.....  
.....

**Q9 :** Quel est le risque principal encouru pendant l'exercice de votre tâche ?

- O Risque physique
- O Risque psychosocial (stress,...)
- O Risque chimique (intoxication, allergies ...)
- O Autres.....

**Q10 :** Avez-vous été déjà victime d'un accident du travail ?

Oui     Non

Si oui :

**Q11 :** Quel est le lieu de l'accident ?

- ✓ Accident au sein de l'entreprise
- ✓ Accident dans le cadre d'une mission

- ✓ Accident de trajet
- ✓ Autres .....

**Q12 :** Quelle est la nature de lésion ?

- ✓ Fracture
- ✓ TSLO (traumatisme sans lésion osseuse)
- ✓ Entorse
- ✓ Ecrasement, Œdème
- ✓ Contusion
- ✓ Asphyxie
- ✓ Déchirure musculaire
- ✓ Autres .....

**Q13 :** Quelle est la gravité de l'accident selon les conséquences ?

- AT Inacceptable     AT Critique     AT Médium     AT Acceptable

**Q14 :** Quel est le facteur principale de l'accident ?

- ✓ Facteur humain
- ✓ Facteur environnemental
- ✓ Facteur organisationnel
- ✓ Facteur climatique
- ✓ Autres .....

**Q15 :** Y a-t-il eu un arrêt de l'activité professionnelle ?

- Oui     Non

Si oui, indiquez la période : du ..... Au .....

**Q16:**Avez-vous perçu des indemnités?

- Oui     Non

Si oui, indiquez La somme: .....DA

**Q17:**Est-ce que vous bénéficiez de visites médicales périodiques ?

- Oui     Non

Si oui, êtes-vous ?

- ☺ Très satisfait(e)     ☺ Satisfait (e)     ☹ Peu satisfait (e)

**Q18** : Existent-ils des équipements pour la protection de votre santé durant le travail ?

Oui

Non

**Q19** : Avez-vous déjà bénéficié d'une formation sur la sécurité au travail et la prévention des risques professionnels ?

Oui

Non

**Q20** : Avez-vous déjà bénéficié d'une formation sur la sécurité au travail après votre accident ?

Oui

Non

Si oui, quelle a été la durée ?.....

Avez-vous été satisfait de cette formation ?

Oui

Non

Est-ce-que cette formation a amélioré vos compétences ?

Oui

Non

Comment ? .....

.....

Avez-vous mis en application ces nouvelles connaissances ?

Oui

Non

**Q21** : Etes-vous déjà informés sur les risques liés à votre poste de travail ?

Oui

Non

Si oui, par quels moyens d'information ?.....

**Q22** : Existe-t-il une politique de prévention formalisée dans votre entreprise ?

Oui

Non

**Q23** : Qu'attendez-vous de votre entreprise pour la diminution des accidents du travail et l'amélioration de votre performance humaine ?

.....

.....

**Nous vous remercions pour votre collaboration**

# EXEMPLES DE FACTEURS DE RISQUES

1

## RISQUES LIÉS AUX CONDITIONS D'INSTALLATION

TYPES DE RISQUES	EXEMPLES DE FACTEURS DE RISQUES
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Risque lié à l'inadéquation des locaux par rapport à la population accueillie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <b>Non-respect des dispositions de l'autorisation</b></li> <li>■ <b>Équipement insuffisant ou inexistant :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ chambre exiguë</li> <li>→ chambre à 3 lits, à 2 lits</li> <li>→ absence de sanitaire et douche ou en nombre insuffisant</li> <li>→ espace insuffisant pour une accessibilité et une installation confortable (salle à manger, salon...)</li> <li>→ absence d'espace de promenade</li> </ul> </li> <li>■ <b>Équipement inadapté :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ trajets de promenade non sécurisés</li> <li>→ signalétique inadaptée</li> <li>→ éclairage, difficulté à accéder à l'interrupteur</li> <li>→ hauteur des équipements</li> <li>→ mobilier mis à disposition</li> <li>→ chauffage inadapté : température basse l'hiver ou trop élevée</li> </ul> </li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Risque de chute</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <b>Matériel insuffisant ou inexistant :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ dispositif d'appel en cas de chute</li> <li>→ barres d'appui : obstacles</li> <li>→ protection des escaliers, rampe extérieure...</li> <li>→ exigüité des locaux</li> </ul> </li> <li>■ <b>Matériel inadapté :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ sols extérieurs et intérieurs</li> <li>→ équipement et mobilier : non-accessibilité de l'appel malade dans la totalité de l'espace privatif, éclairage</li> </ul> </li> </ul>

TYPES DE RISQUES	EXEMPLES DE FACTEURS DE RISQUES
<p>■ Risque lié au manque de sécurité des équipements</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <i>Absence de surveillance des accès par manque de personnel ou de dispositifs spéciaux</i></li> <li>■ <i>Locaux inadaptés</i></li> </ul>
<p>■ Risque infectieux (TIAC, infections nosocomiales ...)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <i>Défaut d'entretien et d'hygiène :</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ absence de maintenance des équipements froids et chauds</li> <li>→ rupture de la chaîne du froid</li> </ul> </li> <li>■ <i>Organisation non formalisée :</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ personnel non formé</li> <li>→ locaux inadaptés ou insuffisants</li> <li>→ élimination des déchets : circuits linge propre/linge sale</li> <li>→ absence de règles HACCP : marche en avant</li> </ul> </li> </ul>

# 2

## RISQUES LIÉS AUX CONDITIONS D'ORGANISATION

TYPES DE RISQUES	EXEMPLES DE FACTEURS DE RISQUES
<p>■ Risque lié au pilotage de l'établissement</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <i>Pas de projet d'établissement ou contenu non-conforme à la réglementation et aux recommandations</i></li> <li>■ <i>Pas de règlement intérieur</i></li> <li>■ <i>Pas de protocole, pas de conduite à tenir, fonctionnement basé sur l'habitude</i></li> <li>■ <i>Directeur non formé et/ou inexpérimenté</i></li> <li>■ <i>Turn-over important au poste de direction</i></li> <li>■ <i>Vacance du poste de direction</i></li> <li>■ <i>Pas de délégation claire, pas de contrôle de gestion</i></li> <li>■ <i>Circuit de décision opaque ou non connu</i></li> <li>■ <i>Pas de médecin coordonnateur ou absence de formation à la gérontologie, gériatrie</i></li> </ul>
<p>■ Risque lié à l'accompagnement individuel des personnels dans l'accomplissement de leur mission</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <i>Pas ou pas assez d'accompagnement aux prises de fonctions :</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ pas de fiches de poste ou fiches incohérentes</li> <li>→ personnel peu ou pas formé</li> <li>→ pas de vérification de la capacité d'exercice</li> </ul> </li> <li>■ <i>Pas de repérage des situations à risques :</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ repli sur soi, isolement de certains personnels</li> <li>→ absentéisme élevé</li> <li>→ augmentation du nombre d'accidents du travail et des maladies professionnelles</li> </ul> </li> </ul>

TYPES DE RISQUES	EXEMPLES DE FACTEURS DE RISQUES
<p>■ Risque lié à l'animation et la coordination des équipes</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <b>Absence ou insuffisance de coordination des équipes :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ temps de concertation et ou de transmission</li> <li>→ définition des conduites à tenir en cas de maltraitance insuffisante ou absente</li> <li>→ glissement de fonctions, dévalorisation de certaines fonctions</li> </ul> </li> <li>■ <b>Absence ou insuffisance d'animation des équipes</b></li> <li>■ <b>Pas de politique de mobilité et de promotion</b></li> <li>■ <b>Pas de formation continue</b></li> </ul>
<p>■ Risque lié à l'organisation du travail</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <b>Gestion du temps de travail :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ amplitude de travail trop importante</li> <li>→ pas de visibilité sur les plannings</li> <li>→ taux d'encadrement insuffisant le jour et/ou la nuit</li> <li>→ vacances de postes ou postes non pourvus</li> </ul> </li> <li>■ <b>Défaillance des circuits d'information :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ pas d'outils de communication</li> <li>→ pas de supports de transmission ou multiplication des supports</li> <li>→ pas d'exploitation des données contenues dans les transmissions</li> <li>→ pas de dossier de soins partagé</li> <li>→ pas de diffusion des consignes et protocoles</li> <li>→ pas de consignes écrites</li> <li>→ fonctionnement par habitude</li> </ul> </li> </ul>

# 3

## RISQUES LIÉS AUX CONDITIONS DE PRISE EN CHARGE

TYPES DE RISQUES	EXEMPLES DE FACTEURS DE RISQUES
<p>■ <b>Risque d'atteinte à la liberté – Non-respect des habitudes</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <b>Procédure d'accueil inadaptée, insuffisante ou inexistante :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ clauses abusives de contrat</li> <li>→ admission non consentie</li> <li>→ défaut d'information (notamment quant aux conditions d'accès aux soins et relations avec les intervenants libéraux)</li> </ul> </li> <li>■ <b>Défaut d'équipement ou mauvais usage des équipements (locaux non sécurisés, barrières aux lits, contention sans protocole digicodes...)</b></li> <li>■ <b>Non-prise en compte des attentes et des choix : horaires, croyances, dernières volontés</b></li> <li>■ <b>Pratiques sécuritaires de l'institution et de l'entourage</b></li> </ul>
<p>■ <b>Risque d'atteinte à la dignité et à l'intimité</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <b>Excès de familiarité :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ infantilisation</li> <li>→ tutoiement systématique</li> </ul> </li> <li>■ <b>Pas ou pas assez de personnalisation de la prise en charge :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ non-respect de l'organisation de la chambre</li> <li>→ non-respect des effets personnels</li> <li>→ absence de projet de vie individuel, méconnaissance de l'histoire de vie</li> </ul> </li> <li>■ <b>Non-respect de l'intimité :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ non-respect du secret de la correspondance ou des courriers</li> <li>→ atteinte à la pudeur</li> </ul> </li> <li>■ <b>Non-respect de la confidentialité des informations médicales</b></li> </ul>

TYPES DE RISQUES	EXEMPLES DE FACTEURS DE RISQUES
<p>■ Risque lié à un défaut ou excès d'aide et de soins</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <b>Absence, insuffisance des aides à la vie quotidienne ou excès d'assistance :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ toilettes</li> <li>→ alimentation</li> <li>→ habillage...</li> </ul> </li>   <li>■ <b>Défaut de plans de soins individualisés :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ prévention des escarres</li> <li>→ détection de la douleur et de la souffrance psychique</li> <li>→ mauvaise gestion des médicaments (poly-médication...)</li> <li>→ absence ou insuffisance des aides techniques individuelles : mauvaise gestion des prothèses personnelles (lunettes, dentiers...)</li> </ul> </li>   <li>■ <b>Défaut de coordination des équipes :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ supports inexistantes ou inadaptés pour la transmission des informations</li> <li>→ absence ou insuffisance de projet de prise en charge globale</li> <li>→ temps de transmission insuffisant</li> <li>→ Défaut de coordination entre les professionnels de santé intervenant au sein de l'établissement et les personnels de l'établissement</li> </ul> </li> </ul>
<p>■ Risque de limitation de vie sociale pour la personne</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <b>Absence de projet d'animation et/ou d'activité au sein de l'établissement</b></li> <li>■ <b>Isolement de l'institution</b></li> <li>■ <b>Pratiques et motifs sécuritaires de l'institution et de l'entourage</b></li> <li>■ <b>Déni d'une vie sociale extérieure à l'établissement</b></li> <li>■ <b>Censure des relations personnelles/intrusions dans les relations sociales, affectives et sexuelles</b></li> </ul>

## Table des matières

*Remerciement*

*Liste des figures*

*La liste des tableaux*

*Liste des abréviations*

*Sommaire*

*Introduction générale* ..... 1

### **CHAPITRE 1 : les conditions de travail et la vie de l'entreprise**

**Introduction du chapitre :** ..... 6

**Section 1 : les conditions de travail**.....7

1. Notions sur les conditions de travail.....7

1.1. Notions sur les conditions de travail et leurs évolutions historiques.....7

1.2. Définition des conditions de travail.....9

1.3. Les Grandes familles des conditions de travail .....9

1.3.1. L'organisation, les moyens et le cadre du travail.....9

1.3.2. Les exigences des salariés.....10

1.3.3. L'environnement de l'entreprise et du travail.....10

1.3.4. Les relations professionnelles .....10

1.4. Les composants des conditions de travail.....10

1.4.1. Les facteurs physiques et environnementaux.....10

1.4.2. Les facteurs organisationnels.....11

1.4.3. Les facteurs sociaux.....11

1.4.4. Les facteurs psychologiques.....11

2. les politiques d'amélioration des conditions de travail.....12

2.1. L'approche ergonomique et l'aménagement du poste de son environnement.....12

2.1.1. L'approche ergonomique .....12

2.1.2. Réduction de la charge du poste et adaptation du poste .....13

2.1.3. Aménagement de l'environnement du poste.....13

2.1.3.1. Le niveau thermique.....13

2.1.3.2. Le bruit.....13

2.1.3.3. L'éclairage et la vision .....14

2.1.3.4 L'état de l'environnement du poste

2.2. La modification des tâches.....14

2.3. Les condition d'hygiène et de sécurité.....	14
2.3.1. Mesures organisationnelles du travail.....	15
2.3.2. Les formations renforcées.....	15
<b>Section 2 : Les risques professionnels.....</b>	<b>16</b>
1. Définition des risques professionnels.....	16
1.1. Qu'est-ce que le risque ?.....	16
1.2. Risque.....	17
1.3. Danger.....	17
2. les risques et la notion des dangers .....	17
2.1. Quelles sont les principes causes du dommage ?.....	17
3. Obligation de l'analyse des risques .....	18
4. Mesure des risques.....	18
5. Les facteurs déterminant le risque.....	19
6. Les différentes catégories de risques professionnels.....	19
6.1. Les risques psychosociaux .....	19
6.2. Les risques biologiques.....	20
6.3. Les risques chimiques .....	20
6.4. Les risques physiques .....	21
6.5. Les risque de circulation ou de transport .....	21
6.6. Les risques des manutentions manuelles et mécaniques.....	22
6.7. Les risques routiers.....	22
6.8. Les risques d'incendie et d'explosion.....	23
7. l'évaluation des risques professionnels.....	23
8. Prévention des risques professionnels .....	23
8.1. Les incitations financières.....	24
8.2. La sensibilisation et la formation.....	24
8.3. Les mesures techniques de prévention.....	25
8.3.1. La prévention collective.....	26
8.3.2. La protection individuelle.....	26
<b>Section 3 : La santé et la sécurité au travail .....</b>	<b>26</b>
1. Définition des concepts clés sur la santé et la sécurité au travail.....	26
1.1. Protection au travail.....	26
1.2. Santé au travail.....	27
1.3. Sécurité au travail.....	27
1.4. L'hygiène au travail .....	27
1.5. Médecine du travail.....	27
2. La culture de santé et sécurité au travail.....	28
3. Les enjeux liés à la sécurité et à la santé au travail.....	28

4. Les bonnes pratiques de la santé au travail et la performance.....	30
4.1. Intégrer la santé comme un levier stratégique de la performance.....	30
4.2. Renforcer l'implication de l'équipe de direction sur la santé au travail .....	30
4.3. Partager le sens et construire ensemble.....	30
4.4. Renforcer les compétences en santé au travail .....	30
4.5. Réaliser un diagnostic à partir de l'analyse de l'existant.....	31
4.6. Renforcer l'intérêt du travail.....	31
5. Système de management de la santé et de sécurité au travail.....	31
5.1. Les avantages attendu.....	31
5.2. Les principales difficultés rencontrée .....	32
6. Organisation de la santé et la sécurité dans les ports .....	32
6.1. Comités de sécurité et de santé au travail.....	33
6.2. Gestion de la santé et la sécurité dans les ports.....	34
<b>Conclusion du chapitre.....</b>	<b>35</b>
 <b><i>CHAPITRE 2 : les accidents du travail et la performance humaine</i></b>	
<b>Introduction du chapitre : .....</b>	<b>37</b>
<b>Section 1 : les accidents du travail .....</b>	<b>38</b>
1. Définition des accidents du travail.....	38
1.1. Accident soudain.....	39
2. Déclaration de l'AT.....	39
2.1. Par la victime ou ses représentants .....	40
2.2. Par l'employeur .....	40
2.3. Par l'organisme de sécurité sociale.....	40
2.4. La constatation médicale de l'accident.....	41
2.4.1. L'enquête.....	41
2.4.2. Constatation des lésions.....	41
2.5. La Caisse de Sécurité Sociale .....	41
3. Définition des maladies professionnelles .....	42
4. les indemnités des accidents de travail .....	43
5. Les différents types des AT.....	43
5.1. Les différents types des AT selon leurs conséquences.....	43
5.2. Les autres types d'accidents.....	43
5.2.1. Accident de trajet .....	43
5.2.1.1. Le lien entre le trajet et le contrat de travail.....	44
5.2.2. Accident de mission .....	44
5.2.3. Accident de service .....	44

<b>Section 2 : Causes et Conséquences des AT</b> .....	45
1. Les causes des AT .....	45
1.1. Les théories des causes des accidents .....	45
1.1.1. La théorie des dominos .....	45
1.1.2. La théorie des causes multiples .....	46
1.1.3. La théorie du pur hasard .....	46
1.1.4. La théorie de la probabilité faussée .....	46
1.1.5. La théorie de la prédisposition aux accidents .....	47
1.1.6. La théorie du transfert d'énergie .....	47
1.1.7. La théorie des «symptômes» .....	47
1.2. Les différents facteurs des AT .....	48
1.2.1. Les facteurs humains .....	48
1.2.1.1. Caractéristiques individuelles .....	48
1.2.2. Facteurs socio-professionnelles .....	49
1.2.2.1. Corps d'emploi .....	50
1.2.2.2. Statut professionnel .....	50
1.2.3. Facteurs techniques de l'environnement .....	50
1.2.4. Facteurs organisationnels .....	50
1.2.4.1. Intensité du travail .....	50
1.2.4.2. Taille de l'entreprise .....	50
1.2.4.3. Secteur d'activité .....	51
1.2.5. Les facteurs climatiques .....	51
2. Les conséquences des AT .....	52
2.1. Les conséquences pour les victimes .....	52
2.2. Les conséquences pour l'entreprise .....	52
2.2.1. Le coût direct des AT .....	53
2.2.1.1. Les caractéristiques déterminant Le coût direct .....	53
2.2.1.1.1. Caractéristiques de l'entreprise .....	53
2.2.1.1.2. Caractéristiques de l'accidenté .....	53
2.2.1.1.3. Caractéristiques de l'accident .....	54
2.2.2. Le coût indirect des AT/ MP .....	54
2.2.2.1. Les coûts salariaux .....	54
2.2.2.2. Les coûts administratifs .....	55
2.2.2.3. Les pertes de production .....	55
2.2.2.4. Les coûts matériels .....	55
2.2.2.5. Les coûts commerciaux .....	55
2.2.2.6. Les coûts répressifs .....	55
2.2.2.7. Autres coûts .....	55
<b>Section 3 : la performance humaine</b> .....	56
1. Généralités sur la performance .....	56
1.1. Définition de la performance .....	56
1.1.2. Les critères de la performance .....	57
1.1.2.1. L'efficacité .....	57
1.1.2.2. L'efficience .....	57
1.1.2.3. La pertinence .....	58
1.2. Évaluation de la performance .....	58

1.2.1. La construction de tableaux de bord.....	58
1.2.2. La mise en place d'un contrôle de gestion.....	58
1.3. Les types de performance.....	59
1.3.1. La performance organisationnelle.....	59
1.3.2. La performance stratégique.....	59
1.3.3. La performance sociale.....	59
1.3.4. La performance contextuelle.....	60
2. La performance humaine.....	60
2.1. Définition de la performance humaine.....	61
2.1.1. La performance individuelle.....	61
2.1.3. La performance contextuelle.....	61
2.2.3. Les déterminants de la performance humaine.....	62
2.2.3.1. La compétence.....	62
2.2.3.2. La motivation.....	62
2.2.3.3. La culture.....	62
2.3. Les indicateurs de performance humaine.....	62
2.3.1. L'absentéisme.....	62
2.3.1.1. Définition.....	62
2.3.1.2. Le taux d'absentéisme.....	63
2.3.1.3. Les causes d'absentéisme.....	63
2.3.2. Turn-over.....	63
2.3.3. Les conflits sociaux.....	64
2.3.4. Le climat social.....	64
2.3.5. Les accidents de travail et la performance humaine.....	64
<b>Conclusion du chapitre.....</b>	<b>66</b>

### ***CHAPITRE 3 : Analyse des accidents du travail au sein de l'EPJ***

<b>Introduction du chapitre : .....</b>	<b>68</b>
<b>Section 1 : Présentation de l'entreprise portuaire de Djen-Djen .....</b>	<b>69</b>
1. Présentation générale de l'entreprise.....	69
1.1. Historique.....	69
1.2. Description de l'entreprise portuaire.....	69
1.2.1. Définition du port.....	69
1.2.2. Situation géographique.....	70
1.2.3. Les équipements.....	70
1.2.4. L'effectifs.....	70
1.3. Missions de l'entreprise.....	71
2. les différentes directions de l'entreprise.....	71
2.1. La direction générale.....	71
2.1.1. Attribution du directeur général.....	71
2.1.2. Attributions du directeur général adjoint.....	72
2.1.3. Attribution de l'auditeur.....	72
2.2. Direction des finances et comptabilité.....	72
2.3. Direction des travaux et maintenance.....	72
2.4. La direction des études et développement.....	73

2.5. Direction d'exploitation.....	73
2.5.1. Département commercial .....	73
2.5.2. Départements manutention .....	73
2.6. La direction de la capitainerie.....	74
2.6.1. Département police et sécurité .....	74
2.6.2. Département aide à la navigation .....	74
2.7. Direction des ressources humaines .....	74
2.7.1. Département du personnel et de la formation.....	74
2.7.2. Département de l'administration générale .....	74
2.7.2.1. Service moyens généraux.....	75
2.7.2.2. Service des œuvres sociales.....	76
2.7.2.3. Service juridique et contentieux.....	76
2.7.2.4. Service hygiène et sécurité.....	76
<b>Section 2 : Présentation du domaine de l'enquête .....</b>	<b>76</b>
1. L'activité de l'EPJ .....	76
1.1. Les principaux risques dans l'EPJ.....	76
1.1.1. Les risques liés aux machines .....	78
1.1.2. les risques électriques .....	78
1.1.3. Les risques allergiques .....	78
1.1.4. Les risques d'incendie et d'explosion .....	78
1.1.5. Les risques chimiques .....	78
1.1.6. Autres risques .....	78
1.2. La mise en place d'un Système de Management Intégré.....	78
1.3. ISO 9001-2008 dans l'EPJ .....	79
1.4. L'analyse quantitative des effectifs de l'EPJ .....	79
1.4.1. Répartition des effectifs .....	79
2. Comparaison des taux de fréquence et de gravité des accidents de travail eu cour de 3 ans (2014, 2015, 2016).....	81
3. La méthodologie de recherche .....	83
<b>Section 3: L'analyse des résultats .....</b>	<b>85</b>
1. Identification du personnel questionné .....	85
1.1. Le sexe .....	85
1.2. L'âge .....	85
1.3. Catégorie socioprofessionnelle .....	86
1.4. Ancienneté.....	86
1.5. Niveau d'éducation.....	87
2. Organisation, condition du travail, risque, accidents de travail, santé et sécurité des travailleurs .....	87
2.1. Que pensez- vous des conditions de travail en général ? .....	87
2.2. Pensez-vous mieux travailler dans d'autres conditions ? .....	88
2.3. Pensez-vous que votre travail a une influence sur votre santé ? .....	90
2.4. Quel est le risque principal encouru pendant l'exercice de votre tâche ? .....	91

2.5. Avez-vous été déjà victime d'un accident de travail ? .....	92
2.6. Quel est le lieu de l'accident ? .....	92
2.7. Quelle est la nature de lésion ? .....	93
2.8. Quelles est la gravité de l'accident ? .....	94
2.9. Quel est le facteur principal de l'accident ? .....	94
2.11. Est-ce que vous bénéficier de visites médicales périodiques ? .....	95
2.12. Existents-ils des équipements pour la protection de votre santé durant le travail ?.....	96
2.13. Avez-vous déjà bénéficié d'une formation sur la sécurité au travail et la prévention des risques professionnels ? .....	96
2.14. Avez-vous déjà bénéficié d'une formation sur la sécurité au travail après votre accident ? .....	97
2.15. Avez-vous été satisfait de cette formation ? .....	98
2.16. Est-ce que cette formation a amélioré vos compétences ? .....	98
2.17. Avez-vous mis en application ces nouvelles connaissances ? .....	99
2.18. Etes-vous déjà informés sur les risques liés à votre poste travail ? .....	99
2.19. Existe-t-il une politique de prévention formalisée dans votre entreprise ? .....	100
2.20. : Qu'attendez-vous de votre entreprise pour la diminution des accidents de travail et l'amélioration de votre performance humaine ? .....	101
3. Interprétation des résultats de l'enquête .....	101
4. Recommandations et suggestions .....	103
<b>Conclusion Générale</b> .....	105

## ***Bibliographie***

## ***Annexes***