

## **SOMMAIRE**

**REMERCIEMENTS**

**LISTE DES TABLEAUX**

**LISTE DES FIGURES**

**LISTE DES ABREVIATION**

**INTRODUCTION**

**PARTIE I : MATERIELS ET METHODES**

**CHAPITRE I. DESCRIPTION GENERALE DE L'ENTREPRISE**

**CHAPITRE II. LA METHODOLOGIE DE RECHERCHE**

**CHAPITRE III. APPROCHES THEORIQUES**

**PARTIE II RESULTATS**

**CHAPITRE I. LES METHODES DE PREVENTION APPLIQUEES PAR STAR**

**CHAPITRE II. LA REPARATION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL**

**PARTIE III. DISCUSSIONS ET RECOMMANDATIONS**

**CHAPITRE I. DISCUSSIONS ET VALIDATION DE LA PREMIERE HYPOTHE**

**CHAPITRE II. DISCUSSION ET VALIDATION DE LA DEUXIEME HYPOTHESE**

**CHAPITRE III. RECOMMANDATION**

**CONCLUSION**

**BIBLIOGRAPHIE**

**WEBOGRAPHIE**

**ANNEXE**

## LISTE DES TABLEAUX

<b><u>Tableau n°1</u></b> : La répartition de l'échantillon choisi par la méthode des quotas.....	13
<b><u>Tableau n°2</u></b> : La répartition des cotisations sociales.....	19
<b><u>Tableau n°3</u></b> : Le pourcentage des résultats sur l'aménagement des locaux de travail.....	29
<b><u>Tableau n°4</u></b> : Le pourcentage des résultats sur le port des équipements de travail.....	29
<b><u>Tableau n°5</u></b> : Le pourcentage des résultats sur l'état des matériels utilisés.....	31
<b><u>Tableau n°6</u></b> : Le pourcentage des résultats sur l'application du règlement intérieur.....	31
<b><u>Tableau n°7</u></b> : Le pourcentage des résultats sur les formations offertes par l'entreprise .....	33
<b><u>Tableau n°8</u></b> : Le paiement des salaires en cas d'incapacité temporaire.....	38
<b><u>Tableau n°9</u></b> : Le pourcentage du degré de satisfaction par rapport aux réparations.....	39
<b><u>Tableau n°10</u></b> : Le pourcentage des types d'accidents les plus fréquents.....	40
<b><u>Tableau n° 11</u></b> : La dépendance entre la méthode de prévention AT et l'aménagement des locaux.....	51
<b><u>Tableau n° 12</u></b> : La dépendance entre la méthode de prévention AT et le port des équipements.....	51
<b><u>Tableau n° 13</u></b> : La dépendance entre la méthode de prévention AT et l'état des matériels.....	52
<b><u>Tableau n° 14</u></b> : La dépendance entre la Méthode de prévention AT et le Règlement intérieur.....	52
<b><u>Tableau n° 15</u></b> : La dépendance entre la méthode de prévention AT et des formations.....	52

## LISTE DES FIGURES

<b><u>Figure n° 1</u></b> : Le pourcentage des résultats sur les équipements offerts.....	30
<b><u>Figure n° 2</u></b> : La statistique des constatations des employés après les formations.....	33
<b><u>Figure n° 3</u></b> : La Statistique des résultats sur les causes des AT les plus fréquents.....	40
<b><u>Figure n° 4</u></b> : L'Arbre Des Causes de l'AT le plus fréquent.....	57

## **LISTE DES ABRÉVIATION**

**AT** : Accidents du travail

**A.D.C** : Arbre Des Causes

**CHSCT** : Comité d'Hygiène, de Sécurité et de Conditions de Travail

**CNaPS** : Caisse Nationale de Prévoyance Sociale

**DRH** : Direction des Ressources Humaines

**GRH** : Gestion des Ressources Humaines

**IMMRED** : Introduction, Matériels, Méthodes, REsultats, Discussions

**MP** : Maladies Professionnelles

**NBM** : Nouvelle Brasserie de Madagascar

**OSTIE** : Organisation Sanitaire Tananarivienne Inter-Entreprises

**QHSE** : Qualité, Hygiène, Sécurité, Environnement

**STAR** : Société Tananarivienne d'Articles Réfrigérés

**SEMA** : Société d'Exploitation des sources d'Eaux Minérales

## INTRODUCTION

Depuis des siècles l'homme s'acharne à travailler pour subvenir à ses besoins ainsi que ceux de sa famille, mais durant l'accomplissement de son travail, il fait face à de dur labeur. En outre, des obstacles comme les accidents du travail et les maladies professionnelles surviennent pour rendre difficile le travail. Ces incidents n'étaient pas pris en charge par l'employeur auparavant. D'après Abraham Maslow, « *la sécurité ne peut être négligée, selon lui les besoins de sécurité se trouvent en seconde place juste après les besoins physiologiques qui se trouvent à la base de la pyramide, les besoins d'appartenance suivent ceux de la sécurité puis en quatrième position les besoins d'estime et en enfin au sommet les besoins d'accomplissement c'est à dire qu'il a classifié les besoins en cinq catégories* ». <sup>1</sup> Ce qui signifie, qu'il ne faut pas sous-estimer la sécurité des employés.

A partir de l'année 1867, un changement s'annonce. Le développement de systèmes de sécurité sociale était une tentative de rendre plus humains les ravages infligés par le système capitaliste sur les classes ouvrières. Pour les protéger, certains systèmes de protection furent mis en place progressivement tels que : les caisses d'épargne financées par le gouvernement, l'augmentation du nombre d'associations d'entraide, et des assurances privées proposant des assurances vie et prestations en cas d'obsèques. Ce fut la naissance de la protection sociale, mais sous une forme rudimentaire, seul l'Etat était le plus actif. « *Les travailleurs recevaient une protection qui est encore peu développé mais leur donnait de l'espoir dans leur travail. Puis cette protection sociale s'étendait et se développait peu à peu dans différents pays. Et les différentes catégories d'employés deviennent aussi bénéficiaires de la protection. Un système qui est devenu obligatoire pour les salariés et est financé par la contribution des travailleurs et employeurs pour certains pays. Pour d'autres, l'employeur est libre d'octroyer ou non un système de protection à son personnel* » <sup>2</sup>.

Le développement concernant la protection sociale continua et finit par couvrir aussi le chômage, la retraite et les prestations familiales dans les pays développés, mais pour les pays en voie de développement, elle est encore très limitée. La protection sociale est fondée pour couvrir certains risques de la vie dont : les accidents du travail, les maladies professionnelles, le chômage, la retraite, l'invalidité et les prestations familiales telle que la maternité. Et cela dans

---

<sup>1</sup> Claude DEMEURE, Aide-Mémoire Marketing, p.32

<sup>2</sup> [www.umn.edu/Accidents-du-Travail/Protection-Sociale](http://www.umn.edu/Accidents-du-Travail/Protection-Sociale), Mai 2018

le but de donner aux travailleurs leur humanité et de satisfaire leur besoin en sécurité. Après la mise en place de cette protection, les salariés obtiennent une garantie de prise en charge en cas de survenue des risques dans l'exécution du travail puisqu'elle permet de parer aux divers imprévus qui interrompent les rentrées de revenus comme la maladie, la vieillesse, la maternité.

Actuellement, les entreprises prennent plus en compte l'aspect humaine et cela depuis la naissance de l'école des relations humaines qui considérait le profit et la rentabilité comme objectifs essentiels mais en intégrant la considération de l'homme en plus. Ainsi, l'entreprise se préoccupe des relations sociales, des besoins de chaque travailleur tant sur le plan affectif que sur la motivation et les conditions du travail afin qu'ils participent efficacement au développement de l'entreprise. Contrairement, à l'époque de l'école classique du management dont les principaux auteurs sont Taylor, Fayol et Weber, l'entreprise était considérée uniquement comme un lieu de production. Les stratégies de développement reposaient sur des calculs d'optimisation, notamment, la rationalisation de la production, du travail, de l'administration et du management. La productivité, le maximum de profit et la minimisation des coûts étaient leurs seuls objectifs.

Les ressources humaines font parties des éléments les plus importantes dont l'entreprise dispose. L'homme par son travail, permet à l'entreprise de garantir l'atteinte du meilleur rendement. Il est l'un des éléments clés de la réussite de l'entreprise. Ainsi, la gestion du personnel tient une grande place au sein de l'organisation. Chaque manager vise à optimiser les ressources humaines pour parvenir à une meilleure productivité garantissant la compétitivité de l'entreprise. Malgré ces efforts, plusieurs facteurs se trouvent être des contraintes dans l'atteinte de la productivité. Notamment le manque de sécurité, d'hygiène et de mauvaises conditions de travail au sein de l'entreprise conduisant à la survenue des risques professionnels. L'existence des accidents du travail au sein de l'entreprise nuisent à la productivité de l'entreprise. Par conséquent, l'atteinte des objectifs fixés diminue, d'où l'entreprise ne sera compétitive.

Les accidents et maladies professionnels deviennent un sujet de préoccupation majeur au sein de l'organisation. De graves conséquences sont toujours engendrées par la présence de ces accidents. *« Chaque année, selon les estimations, deux millions d'hommes et de femmes meurent à la suite d'accidents du travail et de maladies professionnelles. Cela s'explique par le nombre élevé de décès causés par les accidents du travail qui s'élève à six mille (6000) personnes en moyenne par jour. Quelque deux cent soixante-dix (270) millions d'accidents du travail entraînant une absence de trois jours ou plus et cent soixante (160) millions de cas de*

*maladies liées au travail sont dénombrés dans le monde chaque année* »<sup>3</sup>. Le personnel encourt des accidents qui altèrent leur santé et dont la conséquence se fait remarquer au niveau de la productivité. En outre, le coût engendré par ces accidents, notamment les lésions, maladies, décès, absentéisme, traitements médicaux, prestations d'invalidité et de survivant est élevé et présente une charge importante pour l'entreprise. Par conséquent, la productivité diminue et l'entreprise ne parvient pas à atteindre ses objectifs.

Ainsi, la problématique de l'étude se définit comme suit : **Comment l'entreprise peut-elle minimiser les accidents du travail pour garantir la productivité ?** Cela, d'une part, dans le but d'assurer une sécurité efficace pour l'entreprise afin que les accidents et maladies d'origine professionnelle soient éliminés ou minimisés au cas où ils ne peuvent être supprimés. Et d'autre part, de permettre à l'entreprise d'assurer la productivité et de diminuer ses dépenses en matière d'accident du travail. Pour y voir un peu plus clair, notre étude est axée sur « **l'analyse des actions de minimisation des accidents du travail au sein d'une entreprise** ».

Notre recherche vise à étudier les actions effectuées pour minimiser les accidents professionnels au sein de l'entreprise STAR afin d'apporter une amélioration à son cas. Une analyse de sa situation en particulier pour permettre une évolution positive de sa productivité. Vu que c'est une entreprise industrielle où les AT sont présents et nécessitent des actions pour les minimiser. Par cette étude, **on vise à analyser les rôles de l'entreprise pour éviter les accidents du travail, comme objectif global.** Pour y arriver, **les objectifs spécifiques à atteindre sont d'abord de déterminer les méthodes de prévention adoptées par l'entreprise. Ensuite, de déterminer les actions de réparation offertes en cas de survenue des accidents.** Ces objectifs sont importants lorsqu'on parle de minimisation des accidents du travail car pour pouvoir effectuer l'analyse, ils permettent de situer les démarches de l'entreprise vis-à-vis de ces derniers et de proposer des solutions pour les améliorer.

Dans notre cas, deux hypothèses correspondant aux objectifs spécifiques sont proposées. Premièrement, **les accidents du travail sont minimisés si les méthodes de prévention sont bien respectées et appliquées.** Cela est supposé puisque la sécurité au travail dépend plus particulièrement de la prévention instaurée par l'entreprise. Ensuite comme seconde hypothèse, **le besoin en sécurité du personnel est satisfait si les actions de réparation offertes par l'entreprise sont complètes.** Cette seconde hypothèse est donnée car la réparation des AT complète la prévention au cas où ils se présentent. Son absence entraîne l'insatisfaction des salariés et la conséquence est remarquée sur le rendement de ces derniers.

---

<sup>3</sup> [www.ilo.org/Le-point-sur-la-sécurité-au-travail](http://www.ilo.org/Le-point-sur-la-sécurité-au-travail), Mai 2018

L'étude consiste à améliorer les actions de minimisation des accidents du travail au sein de l'entreprise cible afin que son objectif de productivité évolue et atteigne son maximum.

Afin de répondre à ces différentes questions et ces hypothèses de recherche tout au long de ce présent ouvrage, nous avons eu recours aux outils d'analyse tels que le logiciel SPHINX. C'est un progiciel de traitement d'enquêtes et d'analyse de données. Il est organisé en une structure tripartite qui correspond aux trois stades logiques de réalisation de toute enquête : l'élaboration du questionnaire, la collecte des réponses, le traitement et l'analyse des données. Dans les enquêtes, le questionnaire est le seul lien entre l'enquêteur et la population interrogée. Le questionnaire devient alors une grille d'observation dans laquelle il est possible d'enregistrer les réponses. A cela s'ajoute l'analyse qualitative : la méthode de l'Arbre Des Causes (A.D.C). Cette méthode comprend deux étapes. La première vise à recueillir les faits et à construire progressivement l'arbre des causes, de façon itinéraire. La seconde consiste à proposer, à choisir et à mettre en œuvre les mesures de prévention préconisées.

La collecte d'informations s'avère être une nécessité, pour effectuer cette étude. D'une part, les informations recueillies auprès de l'entreprise aident à connaître sa situation et d'autre part, les informations générales concernant le thème seront utiles pour pouvoir effectuer l'analyse. Le recueil des informations indispensables pour l'élaboration de ce mémoire repose particulièrement sur la méthodologie utilisée.

Ainsi, le choix des matériels et méthodes est d'une grande importance pour pouvoir collecter des données pertinentes. Pour l'élaboration de cet ouvrage, les données recueillies sont principalement les données secondaires et primaires. D'une part, les informations secondaires sont celles obtenues après avoir effectué une documentation. Cette dernière est la base de la recherche puisque l'approche théorique du thème dépend de la recherche effectuée pendant la documentation. Ces données sont des théories concernant le thème. Différents documents ont été consultés pour obtenir les informations nécessaires. Les sources sont notamment bibliographiques tel que les ouvrages, les magazines, les revues et webographies qui sont des sites internet. D'autre part, concernant les données primaires, une descente sur terrain auprès de l'entreprise nécessite la sélection des personnes faisant partie de l'échantillon. Un entretien individuel auprès d'un responsable de l'entreprise et une enquête par questionnaire réalisée auprès des ouvriers et simples employés, nous ont permis de rassembler ces informations.

Le mémoire est élaboré suivant les instructions de la norme AFNOR Z 41 006 IMMRED (Introduction, Matériels et Méthodes, Résultats et Discussions) et se structure en trois grandes parties. Cet ouvrage présente dans la première partie, les démarches méthodologiques pour la recherche, ensuite dans la deuxième partie, les résultats de la

recherche qui présentent le cas de l'entreprise cible et enfin dans la dernière partie, les discussions émises concernant les résultats obtenus suivies des recommandations y afférentes. D'abord, la première partie concerne les matériels et méthodes utilisés. Elle décrit essentiellement les modalités de la recherche. Elle se divise en trois chapitres dont le premier présente la description générale de l'entreprise cible. Ensuite, le deuxième chapitre présente la méthodologie de recherche, notamment les méthodes de collecte des données, l'échantillonnage, l'entretien effectué et l'enquête. Le dernier chapitre présente l'approche théorique du thème. Il est constitué par les notions et concepts sur lesquels l'étude est basée.

Ensuite, dans la deuxième partie se trouve l'aboutissement de la recherche effectuée auprès de la zone d'étude. Les informations présentant le cas de la STAR y sont présentées. Ces résultats reflètent la situation réelle de l'entreprise concernant le thème. On y trouve essentiellement deux chapitres, le premier parle des méthodes de préventions appliquées par l'entreprise, ensuite dans le second chapitre aborde les actions de réparation effectuées par l'entreprise.

La dernière partie « discussions et recommandations » quant à elle présente les interprétations des faits rencontrés dans la deuxième partie. Elle présente les questions soulevées par rapport à l'étude et la validation des hypothèses. Cette partie traitera les analyses obtenues. Elle se divise en trois chapitres dont le premier représente les discussions et validation de la première hypothèse sur les méthodes de préventions de la STAR. Ensuite, les discussions et validation de la deuxième hypothèse sur les réparations des AT sont présentées dans le deuxième chapitre. Enfin, le dernier chapitre présente les solutions proposées pour la STAR

## **PARTIE I : MATÉRIELS ET MÉTHODES**

Tout travail de recherche doit être établi avec une méthodologie bien définie et des matériels adéquats pour son accomplissement. La quête des informations exige aussi des travaux minutieux et méthodique pour en réjouir de ses fruits. Ainsi, l'importance de cette première partie, qui présente la démarche méthodologique effectuée pour le recueil des informations primordiales. Pour être plus précis, elle se divise en trois grands chapitres. Le premier chapitre portera sur la description de la zone d'étude, ensuite la méthodologie de recherche, en deuxième chapitre, puis, les approches théoriques seront abordées en troisième et dernier chapitre.

## **CHAPITRE I. DESCRIPTION GENERALE DE L'ENTREPRISE**

Cette étude n'a pas pu aboutir sans avoir effectué une descente sur terrain afin de privilégier l'aspect pratique du thème étudié. Avant de présenter la méthodologie de recherche conduisant à l'obtention des résultats, il est important de présenter l'entreprise au sein de laquelle l'étude est effectuée. Ce chapitre expose en premier lieu la présentation de la société STAR, ensuite son activité et ses produits et enfin, la justification du choix de l'entreprise cible.

### **Section 1. Présentation de l'entreprise STAR**

La STAR dont le Siège Social se situe à Andranomahery, rue Dr Joseph RASETA, est une entreprise spécialisée dans la production et distribution de boissons alimentaires avec un Capital de 4 290 000 000 Ar. Elle se trouve au premier rang concernant son domaine d'activité à Madagascar.

Tout a commencé par la création de la brasserie d'Antsirabe en 1947, puis vers le début de l'année 1953, la première usine à Soanierana a été établie pour produire du Coca-Cola. Par la suite, le 18 septembre 1953 la Société Tananarivienne d'Articles Réfrigérés connue sous l'abréviation STAR a été créée par La Rochefortaise. Quelques années après elle ne cesse de se développer et décide de lancer une nouvelle gamme de produits en créant une nouvelle filiale en 1970. Il s'agit de la Société d'Exploitation des sources d'Eaux Minérales (SEMA) cis à Andranovelona. Mais pour faciliter l'acquisition des matières premières elle décide également de créer la filiale MALTO implantée à Antsirabe et celle-ci devient le principal fournisseur des matières premières locales nécessaires à la production des boissons STAR. Cette année Malto reçoit la certification ISO 9001 : 2015 qui leur permettra d'être plus réactifs dans le fonctionnement du système de management de la qualité.

En 1980, La Rochefortaise cède à l'Etat Malagasy la majorité dans le capital de la STAR et reste actionnaire à hauteur de 25% seulement. Ainsi, elle obtient une nouvelle raison sociale et devient Brasseries STAR Madagascar. En 1989, la STAR a été rachetée par le Groupe Fraise et devient une Société Anonyme à part entière. Au fil du temps elle se développe encore et procède à la production des boissons gazeuses à Andraharo vers l'année 1997. Ensuite en 2011, la STAR a été rachetée par le Groupe CASTEL, n°1 en bières et boissons gazeuses en Afrique. L'entreprise s'élargit par l'acquisition de la Nouvelle Brasserie de Madagascar avec la licence d'embouteillage de la bière Skol en 2014.

Jusqu'à maintenant la STAR ne cesse de s'agrandir, le 22 mai 2018 elle vient d'ouvrir une nouvelle Agence commerciale à Ambanja. Présente dans toute l'Ile, elle compte aujourd'hui 6 usines de production aux normes internationales, 6 plateformes logistiques

réparties dans tout Madagascar et un réseau de distribution performant avec 18 agences commerciales. Etant donnée qu'elle fête ses 65 ans cette année elle décide d'apparaître avec une nouvelle identité à travers d'un nouveau logo et de nouvelles valeurs : « *respect et considération, culture du client et création de valeur à long terme* »<sup>4</sup>.

## **Section 2. Les produits et activités de la société**

La STAR s'est spécialisée dans la production et distribution de boissons alimentaires et cela depuis sa création. Ses produits sont répartis en cinq segments principaux qui sont les bières et rhums, les boissons gazeuses, les eaux, les boissons énergisantes, et enfin les jus plats. Elle dispose de six (6) unités de production distinctes pour ces différents produits. Il s'agit de l'Usine Andraharo, l'Usine Antsirabe, l'Usine Diégo, L'Usine Andranovelona, du Malto Antsirabe et de l'Usine Ambatolampy. Le segment « Bière Rhum » représente 47,5% de la production. L'Usine Antsirabe, l'Usine Ambatolampy et l'Usine Diego se chargent de cette part de production. Concernant le segment « Boissons Gazeuses », il représente 33,10% du volume de production. Ils sont produits dans deux usines qui sont l'Usine Andraharo et l'Usine Diego. Les Usines Andranovelona et Andraharo produisent 18,6% de volume. Il s'agit du segment « Eaux ». Les « Boissons Energisantes » représentent 0,5% du volume et le dernier segment « Jus plats » représentent seulement 0,2% du volume de la production totale.

En 2014, elle a élargi son activité en rachetant la NBM (Nouvelle Brasserie de Madagascar). Cela dans le but de se développer mais aussi de satisfaire les demandes des clients et surtout de maîtriser la concurrence qui devient rude. En outre, elle cherche toujours à devancer ces concurrents et cela par la tenue d'une grande part de marché. Etre leader régional dans la production et distribution de boissons alimentaires dans le cadre d'une organisation moderne, performante, rentable et citoyenne, est l'une des objectifs du groupe STAR.

## **Section 3. Justification du choix de la zone d'étude**

La STAR a pour mission d'assurer une disponibilité et une qualité constante de ses produits à un meilleur prix au travers d'un réseau de distribution performant au service de ses clients. Pour atteindre ce but, l'homme et les machines sont ses ressources principales.

Un grand nombre de personnel est employé au sein de la STAR. Il est composé de 1900 employés directs et 20000 employés indirects repartis dans les 18 agences et 6 usines existants à travers la Grande Ile de Madagascar. Le choix de la zone d'étude s'est porté sur cette entreprise vu l'ampleur de son activité. Dans ces entreprises industrielles, la fréquence des

---

<sup>4</sup> [www.star.mg/présentation/historique](http://www.star.mg/présentation/historique), Mai 2018

accidents du travail est élevée à cause de la mécanisation et l'automatisation mais aussi par l'exposition aux produits chimiques utilisés.

Ainsi, la lutte contre les accidents du travail occupe une place importante dans sa gestion. Différentes réalités du thème sont exposées dans ces entreprises. On peut y rencontrer différents cas du thème. Effectuer l'étude au sein d'une grande entreprise telle que la STAR permet de voir ce qui se présente réellement dans la vie de l'entreprise en matière de minimisation des accidents du travail. Par l'activité qu'elle exerce et le grand nombre du personnel qu'elle emploie, le thème y est exploitable. D'autant plus que la société est une entreprise qui s'ouvre aux analyses et suggestions susceptibles d'amender sa situation. Elle permet ainsi, l'obtention des informations nécessaires pour la réalisation de l'ouvrage.

## **CHAPITRE II. LA METHODOLOGIE DE RECHERCHE**

Pour effectuer une étude, la mise en place d'une méthodologie logique est importante. La méthodologie est l'étude des méthodes utilisées pour entreprendre une recherche. Elle consiste à chercher et collecter des informations pour la vérification des hypothèses données. Elle comprend les méthodes, techniques et matériels utilisés pour obtenir les résultats permettant de confirmer ou d'infirmer les hypothèses. Ce chapitre va traiter les différents matériels et méthodes utilisés en suivant une suite d'étapes logique pour la collecte des informations nécessaires. Premièrement, la collecte des données secondaires, ensuite la collecte des données primaires et enfin les méthodes d'analyse utilisées.

### **Section 1. La collecte des données secondaires**

Les données secondaires sont les informations obtenues après avoir effectué une documentation. Ainsi, leur recueil nécessite une recherche documentaire pour obtenir des informations nécessaires sur le thème qui seront ensuite confrontées à celles obtenues sur le terrain. Pour l'élaboration de l'ouvrage, la collecte des informations secondaires est importante, d'une part car elles servent de cadre et de référence pour la collecte des informations sur le terrain et d'autre part, elles donnent une vision claire du thème et aident à connaître ce qu'il faut rechercher sur le terrain.

Deux sources principales ont été consultées pour collecter ces données : la source bibliographique et la webographique. Les informations recueillies sont des théories, notamment des définitions, des notions et concepts concernant le thème mais aussi des mots qui peuvent être utilisés dans l'élaboration du mémoire.

#### **1.1 La bibliographie**

La source bibliographique comprend plusieurs éléments dans lesquels les informations ont été prises. Ces éléments constituent des sources solides et reflètent des situations qu'on qualifie de référence, générale et de normale avec lesquelles les situations obtenues sur le terrain seront confrontées. Ce sont :

Les ouvrages : qui sont des écrits ou textes littéraires, scientifiques ou techniques présentant un thème précis et présentés sous forme d'assemblage de pages imprimées formant un volume destiné à être lu, dont ceux consultés concernent surtout le thème du mémoire. Des informations indispensables pour l'élaboration de l'ouvrage sont prises dans ces livres, surtout les définitions et concepts de la protection sociale, les notions en accidents du travail et quelques concepts en gestion des ressources humaines. Ces ouvrages ont été consultés dans

différentes bibliothèques dont le Cite Ambatonakanga, la bibliothèque de l'Université d'Ambohitsaina et bien d'autres.

Les revues et magazines : qui sont des publications périodiques publiant des articles parfois spécialisés dans un domaine ont été consultés pour mieux connaître le thème. Les informations reçues de ces sources nous a permis de voir diverses réalités. Ces documents sont consultés au sein même de l'entreprise et dans des bibliothèques également.

Les journaux : sont des publications quotidiennes qui rapportent et commentent l'actualité. Les actualités du thème sont présentées dans ces documents. Les informations prises ont permis de situer le thème dans ce qui se passe dans la vie quotidienne.

Ces sources ont été consultées vu que chacune d'elle présentait des informations permettant de mieux connaître le thème.

### **1.2 La webographie**

Certaines informations ont été prises dans la webographie. Ces sources sont des sites web présentant différents domaines mais ceux qui ont été consultés présentent en particulier le thème du mémoire. Les informations recueillies dans ces sites sont surtout d'une part, les définitions et concepts du thème et des mots clés. D'une part, la réalité du thème dans différentes entreprises et aussi des actualités concernant le thème et son entourage. Les sites consultés sont notamment des sites d'entreprises.

Pour la collecte des informations secondaires considérées comme des théories, ces différentes sources ont été consultées. Lors de leur recueil, divers outils ont été utilisés, notamment la fiche de lecture. Les informations recueillies sont présentées sous forme de résumé pour faciliter le tri et la rédaction. La fiche est un outil présentant les informations collectées, leur source, l'auteur et sa date de parution. Cet outil permet de voir facilement quels sont les documents lus ainsi que les informations obtenues dans ces différents documents. Ensuite ces fiches de lecture sont répertoriées dans la boîte à fiche.

### **Section 2. La collecte des données primaires**

Après avoir collecter les informations secondaires qui ont permis de mieux connaître le thème, la suite de la recherche est la collecte des informations primaires. Ces informations sont celles obtenues directement auprès de l'entreprise cible. Elle reflète la situation réelle de l'entreprise. Différentes étapes sont effectuées pour la collecte de ces données. Ce sont le guide d'observation, l'échantillonnage, l'entretien et la technique d'enquête.

## **2.1 Guide d'observation**

Durant la descente sur le terrain, une observation non participante a été effectuée pour voir la réalité du thème mais également pour compléter les informations recueillies pendant l'enquête et l'entretien effectués. L'observation consiste à prendre note de la situation de l'entreprise cible d'après ce que nous voyons directement pendant la descente. Un guide d'observation a été utilisé pour avoir des précisions sur quoi observer. Notamment, le guide est axé sur l'observation des actions de préventions effectuée par l'entreprise. (cf ANNEXE n°2)

## **2.2 L'échantillonnage**

Un échantillon est un groupe de personnes sélectionné pour être interrogé afin de connaître leurs opinions. Pendant l'étude, le recueil des avis et opinions de l'ensemble du personnel de l'entreprise est impossible. Pour cela, l'étude est limitée à un échantillon représentatif de la population mère.

La méthode utilisée pour la détermination de l'échantillon de l'étude est la méthode des quotas. Elle consiste à fixer des caractéristiques précises qui représentent la population mère. Dans notre cas, l'échelon professionnel est fixé comme caractéristique à étudier dans le but est de collecter les avis de l'ensemble du personnel de l'entreprise. Un nombre précis d'individus à enquêter parmi le personnel de la STAR est fixé. Le choix des personnes est fonction du but de l'enquête. C'est une méthode simple, économique, et différentes opinions sont recueillies. Elle permet également de choisir librement les individus à enquêter. Et ces personnes sont surtout celles qui sont les plus concernées par le thème. Dans notre cas d'espèce, ce sont les principaux acteurs et ceux qui mettent en œuvre la politique de minimisation des accidents du travail. Cette méthode donne l'opportunité de collecter différentes informations concernant le thème. Le but est de recueillir les avis de l'ensemble du personnel de la STAR, cela du dirigeant au personnel ouvrier.

Pour le cas de l'entreprise choisie, la population mère est l'ensemble du personnel au sein de l'Usine de production située à Andraharo étant donné que c'est le lieu le plus approprié qui est relié à notre thème. Les avis de chaque échelon de cet ensemble vont être recueillis, dont ceux des cadres, des simples employés et des ouvriers. Ce choix permet de rassembler les avis de chaque niveau du personnel de l'entreprise. Chaque échelon est représenté par un nombre précis d'individus dont le choix est effectué dans le but d'obtenir des résultats pertinents. Pour être représentatif, la taille de l'échantillon doit représenter 20% de la population mère. Dans le cas de l'entreprise cible, le nombre de salariés au sein de l'Usine

Andraharo, qui est la population mère, est de 165 personnes. L'échantillon constitue donc d'une trentaine de personnes environ, répartie comme suit :

**Tableau n°1** : La répartition de l'échantillon choisi par la méthode des quotas

caractéristiques	Effectif de la population mère	Effectif de l'échantillon	pourcentage
cadres	13	3	7,88%
employés	116	22	70,30%
ouvriers	32	7	21,82%
TOTAL	165	32	100%

**Source** : Auteur, 2018

L'échantillon représentatif de la population sera donc de 10% environ de la population mère, reparti également selon l'effectif de chaque échelon.

### 2.3 L'entretien

L'entretien est une technique pour collecter les informations auprès de l'entreprise. C'est une entrevue avec une personne qui fait partie de l'échantillon de l'étude afin de connaître directement son avis et d'obtenir auprès de cette personne les informations nécessaires. Une technique souvent utilisée pour effectuer une recherche. La collecte des informations qualitatives est surtout le but de cette technique. Elle permet d'obtenir des informations pertinentes dont nous avons besoin pour l'élaboration de l'ouvrage.

Parmi les individus de l'échantillon, un responsable appartenant à la catégorie des cadres, est choisi. L'entretien individuel est celui que nous avons utilisé. Le Chargé de formation au sein de l'entreprise nous a accordé environ une heure de son temps. Après avoir envoyé une demande d'entretien accompagnée du guide, qui est le matériel utilisé pour collecter des informations. Ce guide d'entretien a été rattaché en pièces jointes pour que la personne puisse se préparer à l'avance et pour ne pas perdre du temps. Les informations indispensables sur le thème et même d'autres informations que nous n'avons pas pensé obtenir mais qui peuvent apporter une contribution dans l'élaboration du mémoire ont été obtenues grâce à celle-ci. Ainsi, l'entretien semi-directif est celui qui est choisi pour que les résultats obtenus soient objectifs. ( cf ANNEXE n°1)

L'entretien semi-directif consiste à donner un sujet et énoncer quelques questions pour diriger l'individu enquêté dans ses réponses. Mais laisse aussi l'individu à donner d'autres avis que ceux énoncés sans avoir abordé d'autres sujets. L'objectif est d'obtenir une précision des informations concernant le thème, de collecter d'autres données que celles que nous connaissons déjà et d'obtenir le plus de réponses possibles mais des réponses pertinentes afin

d'obtenir une vision globale du thème, notamment les dispositions de l'entreprise face aux AT et le mode de gestion adopté concernant la minimisation des AT que celle-ci mène.

## **2.4 Enquête**

En compensation de l'entretien individuel effectué auprès d'un des responsables de l'entreprise, le recueil des informations auprès des autres échelons d'échantillon s'avère utile. Cela dans le but d'avoir le point de vue de chaque niveau du personnel de la STAR sur le thème.

Le personnel ouvrier et les simples employés sont ceux qui sont les plus exposés aux accidents du travail, ils sont les plus concernés. Pour cela, il est important de recueillir plusieurs informations auprès de ces individus. Effectuer un entretien individuel ou par groupe est impossible vu le nombre d'individus à enquêter. La méthode la plus simple et rapide est l'enquête par questionnaire. Elle permet de recueillir les réponses avec facilité et rapidité.

Un questionnaire type a été envoyé par courriel à un responsable au sein de l'entreprise, puis ce dernier est chargé de partager les questionnaires à ses subordonnés ainsi que ses collègues de travail. En retour, pour la collecte des réponses des fichiers scannés seront renvoyés. (cf ANNEXE n°3)

Le contenu du questionnaire est axé sur la vérification des hypothèses données concernant le respect des méthodes de préventions et les actions de réparations satisfaisantes. Les questions utilisées se présentent sous formes de question ouverte, question à choix multiple, question avec échelle et question fermée.

Des questions ouvertes sont utilisées lors de l'enquête pour initier les personnes à donner leurs avis, ainsi que les faits qu'elles rencontrent dans le travail. Les ouvriers sont les mieux placés pour parler de la réalité des accidents du travail au sein de l'entreprise, le recueil de leurs opinions est important. Les questions à choix multiples consistent à proposer des réponses parmi lesquelles l'individu doit choisir. Il peut choisir un ou plusieurs réponses selon le cas. Cela permet de connaître et de situer facilement les réponses de l'enquêté. Elles donnent des réponses faciles à voir mais à part cela, l'individu peut aussi donner d'autres réponses pour compléter celles qui sont déjà données.

Pour avoir des réponses précises venant de l'individu, surtout pour confirmer une information, les questions fermées sont utilisées. La plupart de ces questions est de type Oui ou Non. A part les questions fermées, celles avec échelle sont également utilisées pour connaître le degré de réponse de l'individu. Le plus utilisé dans le questionnaire est l'échelle de Lickert. Ces questions, qu'elles soient différentes dans la manière du recueil des réponses ont chacune le même objectif et contribuent toutes à l'obtention des résultats pertinents.

### **Section 3. Les méthodes d'analyse**

Après avoir effectué la collecte de données nécessaires, les informations reçues font l'objet d'un traitement et analyse pour connaître la situation de la STAR en matière de minimisation des AT. Cette section présente les méthodes d'analyse utilisées, notamment le traitement des résultats, la méthode d'analyse proprement dite et les limites de l'étude.

#### **3.1 Le traitement des résultats**

Après le recueil des résultats auprès de l'échantillon choisi, nous sommes passés à l'élaboration des informations reçues. Le traitement adéquat est le traitement informatique des résultats. Cette méthode est simple et donne une facilité et rapidité pour son élaboration. Le logiciel SPHINX est celui utilisé. Le logiciel sphinx est un logiciel d'enquête et d'analyse des données. Il permet de vous assister dans chacune des quatre grandes étapes de la réalisation d'une enquête (la définition des objectifs, la détermination de l'échantillon ; l'élaboration et la diffusion du questionnaire ; la collecte des données ; les traitements, analyses et diffusion des résultats. Le dépouillement est ainsi réalisé clairement et sans difficulté.

#### **3.2 La méthode d'analyse ARBRE DES CAUSES**

Pour donner des suggestions de solutions pour améliorer la situation de l'entreprise cible en matière de minimisation des accidents du travail demande une analyse de sa situation ainsi que des faits qui se reproduisent. La méthode d'analyse choisie est l'Arbre des causes.

Cette méthode consiste à analyser, comprendre et agir. L'analyse conduit à rechercher les causes de l'accident et comprendre ce qui s'est passé. Après, mettre en œuvre des solutions pour éviter un accident identique et prévenir d'autres accidents possibles. Cette méthode est choisie pour voir de près les causes d'un accident survenu pendant le travail. Par ailleurs, un accident est provoqué par plusieurs causes. Eliminer une des causes permet d'éliminer l'accident. Pour cela, il importe de : recueillir les faits exacts et leurs circonstances, écouter le récit de la victime et des témoins, et prendre éventuellement . Ainsi, « supprimer une des causes, c'est éviter l'accident ». Elle comprend trois étapes : les avis extérieurs qui pourraient se révéler utiles.

Le but de cette analyse est la recherche des faits afin de trouver des solutions pour y remédier et pour trouver des améliorations dans la lutte contre les accidents du travail. Pour mieux comprendre les accidents du travail, « l'arbre des causes » est une méthode qui permet de les analyser et de les exploiter dans le but de trouver les failles et d'améliorer la politique de prévention existante. C'est une méthode qui détermine les relations entre les différentes causes qui provoquent un accident

- Le recueil des données : qui consiste à recueillir des faits tangibles qui s'effectuent sur les lieux mêmes de l'accident. Pendant cette étape, il est important d'essayer d'obtenir une description précise du déroulement du travail ainsi que l'accident qui s'est produit. Si ce recueil est bien réalisé, beaucoup d'informations sont obtenues dont il faut organiser dans la deuxième étape.
- La construction de l'arbre : l'arbre présente l'ensemble des faits qui se sont produits et qui ont provoqué l'accident, il indique aussi les liaisons logiques qui unissent ces faits. Il s'agit d'organiser chronologiquement les faits qui ont entraîné l'accident.
- Le choix des actions préventives à entreprendre : après avoir terminé l'arbre des causes, des solutions peuvent être conçues pour chacun des éléments. Les solutions sont proposées par ordre d'importance.

Cette méthode d'analyse permet d'éliminer plusieurs facteurs d'accident, d'où l'entreprise à son tour peut renforcer ces méthodes de prévention et de garantir une situation du travail fiable. Elle est basée sur la recherche des faits et la prise en compte de l'ensemble des composantes techniques, organisationnelles, humaines de l'activité et leurs interactions. L'arbre des causes permet d'ouvrir le champ des mesures de prévention possibles sans se limiter uniquement aux mesures de protection individuelle et rappel des consignes. L'arbre des causes est une représentation graphique qui permet de visualiser l'enchaînement logique des faits qui ont provoqué l'accident. Il s'agit d'un enchaînement logique et non pas seulement chronologique : il doit exister une relation entre les faits même si ces derniers ont pu se dérouler à des moments éloignés dans le temps ou bien simultanément.

### **3.3 Les limites d'étude**

La recherche effectuée a permis de voir que l'étude sur le thème présente les limites qu'il faut prendre en compte. Ces limites concernent à la fois la zone d'étude ainsi que les ressources utilisées. Bien que l'étude effectuée sur le terrain ait permis d'élaborer notre ouvrage, il existe quelques lacunes sur les informations. L'entreprise au sein de laquelle cette étude est effectuée, est une entreprise industrielle. Certaines personnes comme les ouvriers ne sont pas forcément aptes à connaître les termes techniques concernant le thème d'où il a fallu consacrer un plus de temps pour trouver les mots exacts afin que chacun puisse bien comprendre et d'obtenir après des informations pertinentes.

Dans le cas que nous avons choisi, la production occupe une grande place dans son activité. Les accidents de travail sont les plus fréquents dans ce genre d'entreprise et le thème y est exploitable. Par contre, l'étude ne peut être effectuée, et s'avère difficile auprès d'une

entreprise dont l'activité principale n'est ni la production proprement dite, ni le transport, ni la construction de bâtiments où les AT sont rares et même n'existent pas.

Pendant l'élaboration de l'ouvrage, plusieurs ressources ont été utilisées, notamment les ressources informationnelles, temporelles et financière. Pourtant, l'étude connaît des limites sur plusieurs niveaux de ressources : concernant l'information, certaines ne sont pas disponibles, notamment les statistiques des AT qui se sont produits au sein de l'entreprise, des personnes faisant partie de l'échantillon n'étaient pas disponibles, le temps pour effectuer la recherche est limité.

Ainsi nous avons pu voir que plusieurs éléments doivent être considérés pour que les informations recueillies soient fiables. Mais il ne faut pas oublier que s'y faire il faut aussi situer le thème par rapport à des théories, le chapitre suivant concerne ce point.

## CHAPITRE III. APPROCHES THEORIQUES

Ce chapitre présente différentes définitions et notions de quelques mots qui sont indispensables lorsqu'on parle de minimisation des accidents du travail. Il se divise en trois sections dont la première va parler de la protection sociale, la deuxième des notions en accidents du travail et enfin, la dernière section présente les théories concernant le besoin de sécurité du travailleur et la gestion des ressources humaines. Des définitions et notions concernant les mots clés du thème sont expliquées dans cette rubrique pour mener à bien l'étude ainsi que les analyses effectuées.

Elles donnent une précision et aident à mieux comprendre le thème ainsi que les différents termes y afférents. Ce sont ces théories qui seront confrontées plus tard aux pratiques de notre entreprise cible afin d'émettre un jugement de valeur sur sa lutte contre les accidents du travail. Ces définitions sont tirées des sources bibliographiques, webographies mais aussi des cours universitaires.

### **Section 1. La protection sociale**

Cette section est consacrée à la protection sociale. Elle présente et explique ce qu'est la protection sociale, pour mieux cerner le thème. Les notions données permettent d'en savoir plus sur la relation entre l'entreprise et la protection sociale.

Les entreprises sont créées dans le but de fournir des bénéfices, de faire vivre l'homme et de faire tourner l'économie. Pour y arriver, elles utilisent différentes ressources. Une entreprise qui vise à se développer se soucie de l'optimisation des ressources qui sont à sa possession (ressources humaine, financière, matérielle, temporelle et informationnelle). Parmi ces ressources, l'homme est la ressource essentielle à la bonne marche de l'entreprise. C'est le principal créateur de valeur. Mais un ensemble de risques porte atteinte à la productivité de l'homme.

Aussi, le travail affecté aux salariés est souvent source d'accidents tels que la manutention de machine industrielle, l'utilisation et l'exposition aux produits chimiques et les conditions de travail qui sont source de maladies professionnelles. En outre, les retraites et les décès des travailleurs sont des contraintes pour l'entreprise. Pour cela, elle doit y remédier afin d'atteindre ses objectifs. Au fil des années, la protection sociale est devenue une préoccupation pour les entreprises. Elle fait partie des stratégies et gestion de l'entreprise pour avoir une optimisation de ses ressources humaines. Cette optimisation conduit à une meilleure productivité qui signifie meilleur bénéfice donc développement et compétitivité assurés. « La

protection sociale est un ensemble de dispositifs qui consiste à protéger l'homme d'un ensemble de risques qui sont la maladie, l'invalidité, l'incapacité, le chômage, les accidents, la maternité, la retraite et le décès. Elle renvoie à un grand nombre de prestations pour couvrir ces risques. Au sein d'une entreprise, la protection sociale consiste à protéger le personnel de ces risques qui sont des dangers ou périls éventuels auxquels les salariés font face »<sup>5</sup>. Elle est devenue une question majeure pour l'entreprise et fait même une partie intégrante de la vie de l'entreprise et de son personnel. La protection sociale est présente sous plusieurs formes qui se regroupent en deux sortes : le régime de base et le régime complémentaire. D'abord, il y a le paiement de cotisation périodique à un organisme public qui est la forme de protection sociale, l'entreprise et ses salariés paient chacun sa part de cotisation. La part que l'entreprise paie est « la part patronale » dont le bénéficiaire est le personnel aux cas où les risques surviennent. En compensation de la part patronale, les salariés paient aussi chaque mois une cotisation sociale, appelée « part salariale ».

A Madagascar, la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNaPS) est l'organisme qui gère le régime de base. Un organisme public assurant aux travailleurs le versement de prestations de remplacement en cas de maladie, d'accident, d'invalidité ou de maternité. Elle recueille les cotisations et les répartit ainsi :

**Tableau n°2** : « La répartition des cotisations sociales »<sup>6</sup>

Branche	Part patronale	Part salariale
Invalidité, vieillesse, décès	9,50 %	1 %
Accidents du travail, maladies professionnelles	1,25 %	-
Prestations familiales	2,25 %	-
<b>Total</b>	<b>13 %</b>	<b>1 %</b>

**Source** : Site institutionnelle de la CnaPS, 2018

<sup>5</sup> MURARD Numa (1993), La protection sociale, La Découverte, Paris

<sup>6</sup> www.cnaps.mg/charges-sociales, juin 2018

Ces cotisations couvrent les risques qui peuvent survenir pendant le travail tel que les accidents ou maladies professionnelles. Mais ne couvrent ni la maladie, ni le chômage. La part de l'employeur qui est de 13 % est destinée à couvrir les trois branches de risques.

La part salariale quant à elle est destinée à couvrir l'invalidité, la vieillesse et le décès. La CnaPS verse les prestations aux salariés victimes lorsque les risques surviennent. Mais pour en bénéficier, le salarié doit être affilié à la CnaPS par l'entreprise où il travaille. D'autre part, l'entreprise peut aussi octroyer à son personnel un régime complémentaire pour les protéger des risques. Cela consiste à compléter les prestations du régime de base. Elle permet à l'employeur de fidéliser ses salariés par l'octroi de garanties complémentaires à celle assurées par le régime de base de la Sécurité sociale. Par exemple, le remboursement des frais médicaux non pris en charge par la Sécurité sociale et les diverses assurances complémentaires telles que l'assurance maladie, l'assurance vie et l'assurance retraite. Cette protection complémentaire permet de diminuer le reste à la charge des salariés et donne aussi plus de garanties d'être assurées en cas de survenue des risques

Cette section nous a permis de voir que l'homme a besoin d'une protection tant dans la vie quotidienne que dans la vie professionnelle. Cette protection sociale au niveau professionnel est assurée par l'entreprise.

## **Section 2. Les différentes notions en Accidents du Travail**

Après la connaissance de la protection sociale, cette section vise à donner une présentation et explication des accidents du travail ainsi que ceux qui sont englobés dans ce domaine. L'objet de l'étude est d'analyser et d'apporter une amélioration aux actions de minimisation des accidents du travail au sein d'une entreprise, pour cela, il est nécessaire de connaître d'avantage ce que signifie le terme « accidents du travail ».

L'entreprise et le personnel sont impliqués lorsqu'on parle d'accidents professionnels. Ces accidents dans son ensemble sont des obstacles pour l'entreprise dans l'atteinte de ses objectifs. Pour les salariés, ils portent atteinte à leur santé physique mais aussi morale et contraignent leur performance au niveau professionnel. « *Les accidents du travail englobent à la fois l'accident proprement dit, les maladies professionnelles et l'accident de trajet. Ces derniers ne peuvent se séparer lorsqu'on parle d'accidents du travail* »<sup>7</sup>.

D'abord, « *l'accident du travail proprement dit est une atteinte physique survenue, par le fait ou à l'occasion du travail, à toute personne salariée ou travaillant à quelque titre ou en*

---

<sup>7</sup>[www.trabendo.com/accidents\\_du\\_travail.htm](http://www.trabendo.com/accidents_du_travail.htm), « Accidents du travail », Juin 2018

*quelque lieu que ce soit pour un ou plusieurs chefs d'entreprise. C'est un évènement à caractère soudain et violent qui provoque immédiatement des lésions corporelles ».*<sup>8</sup>

L'accident est reconnaissable par deux éléments : d'une part, par le fait accidentel caractérisé par l'action soudaine et violente d'une cause extérieure provoquant une lésion de l'organisme humain. Cette cause peut être une machine, un outil ou un effort par exemple. D'autre part, la relation avec le travail qui englobe tout acte dommageable pour l'organisme du salarié, étant sous l'autorité de son employeur, sur le lieu et au temps de travail (également en pause, à la cantine, en mission ...). Tout le personnel de l'entreprise encourt le risque d'accident du travail mais le personnel ouvrier en est le plus exposé. Le lieu de travail, les conditions de travail mais aussi le poste occupé est de sources d'accident et cela à cause du manque de sécurité et des mauvaises conditions de travail. Ainsi, chaque entreprise cherche à limiter la fréquence des accidents par les actions qu'elle mène. Un accident (y compris ceux qui provoquent des lésions corporelles) est un événement subit et inopportun, dû à une influence externe, qui cause des dommages aux personnes et résulte de d'interaction entre des personnes et des objets.

On associe souvent la notion d'accident sur le lieu de travail à celle de dommages corporels. Lorsqu'une machine subit des dégâts, on a tendance à parler de dommages matériels ou de perturbation, mais pas d'accident. Les atteintes à l'environnement sont fréquemment qualifiées d'incidents. Les accidents, incidents et perturbations qui ne provoquent pas de dommages corporels ou matériels sont appelés « quasi-accidents ». Ainsi, bien que l'on puisse juger légitime de parler d'accident lorsqu'il y a dommage corporel, et de définir séparément les termes incidents, perturbation et dommage matériel quand on à faire à des objets et à l'environnement, tous ces événements seront désignés ci-après comme étant des accidents.

Le modèle conceptuel qui correspond à cette définition du terme accident indique que les accidents du travail résultent d'une interaction travailleurs-objets qui libère de l'énergie. La cause d'un accident peut tenir aux caractéristiques de la victime (par exemple, incapacité à exécuter le travail de façon sûre) ou de l'objet (par exemple, équipements dangereux ou inadapté). La cause peut également être un autre travailleur (qui fournit une information erronée), un supérieur hiérarchique (qui donne des instructions incomplètes) ou un formateur (qui dispense une formation incomplète ou inexacte). On peut déduire ce qui suit pour la prévention des accidents.

---

<sup>8</sup> FRANCOIS René, GEREY Marc, HANTZ Jean Michel, (1985), Comment lutter contre les Accidents du travail ? CEP Edition (Editions de l'Usine Nouvelle) Paris

Ensuite, est considérée comme maladies professionnelles toute maladie résultant de conditions nocives dans l'exercice d'une activité professionnelle. Elle figure au tableau des maladies professionnelles et est contractée dans les conditions mentionnées à ce tableau. Ces maladies donnent droit, à ce titre, à une réparation spécifique. Les maladies professionnelles sont surtout dues aux mauvaises conditions de travail auxquelles le personnel fait face dans l'exécution de son travail. Et tous les salariés sont passibles d'être victimes de maladies professionnels dans un environnement nocif.

Enfin, l'accident de trajet est un accident survenu sur le parcours habituel entre le domicile et le lieu de travail, ou entre le lieu de travail et l'endroit où la victime prend habituellement ses repas. Ce à condition que le trajet ait été effectué aux heures habituelles de départ-arrivée et dans un délai normal, sauf si cette augmentation de durée peut être justifiée par une nécessité de la vie courante (par exemple : se désaltérer par forte chaleur) ou par un cas de force majeure. Tout le personnel de l'entreprise est susceptible d'être victime de cet accident mais cela varie selon les circonstances.

*« Il existe deux types d'accidents du travail selon leurs conséquences : les accidents du travail sans arrêt d'activité et les accidents du travail avec arrêt d'activité. Par contre, plusieurs sont les causes de ces accidents, d'une part il y a les facteurs humains qui peuvent être individuels par exemple un travail isolé qui entraîne le stress, le manque de vigilance et la fatigue ou collectifs comme les relations sociales qui entraînent des violences ou harcèlements entre les salariés. D'autre part, il y a les facteurs techniques de l'environnement, il s'agit des expositions associées aux agents dangereux qu'ils soient de nature physique, chimique ou biologique, quand les salariés doivent y faire face dans des conditions de prévention inadaptées ».*<sup>9</sup>

Enfin, il existe des facteurs liés à l'organisation du travail, comme l'affectation de salariés faiblement qualifiés à des tâches pénibles et difficiles, le manque de personnel avec une cadence de travail très élevée qui entraînent la fatigue, la diminution de la vigilance et favorisent les erreurs ». Ceci conduit donc à la mise en place de dispositifs de prévention de risques suivi des réparations au cas où ils se produisent. Différentes facettes de ce qu'on appelle accidents du travail ont été présentées dans cette section et nous conduisant à comprendre le lien entre souci de productivité de l'entreprise et la minimisation de ces accidents.

L'analyse des accidents du travail est obligatoire d'une part en cas d'accident du travail grave ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave, et d'autre part en cas

---

<sup>9</sup> VINCETINI Roger (2004), Les risques professionnels, Edition d'Organisation, France

d'accident du travail ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel présentant un caractère répété. L'analyse d'accident est également un outil de prévention. Elle complète l'évaluation des risques a priori, par une évaluation a posteriori se fondant en premier lieu sur l'analyse qualitative des accidents du travail, mais pouvant également porter sur l'analyse des presque accidents et incidents. La démarche débouche sur des mesures de prévention complémentaires de celles de l'analyse a priori.

### **Section 3. Théories en besoin de sécurité et Gestion de Ressources Humaines (GRH)**

Après avoir découvert les notions en Accidents du Travail, dans cette nouvelle section, quelques théories seront présentées. Ce sont des théories considérées comme étant des appuis pour mieux comprendre pourquoi l'entreprise protège ses salariés en menant des actions contre les accidents du travail.

#### **3.1 Le besoin de sécurité du travailleur**

Chaque entreprise est créée dans le but d'être pérenne. Cette pérennité s'obtient par un développement constant de l'entreprise, qui résulte elle-même d'une compétitivité continue. L'atteinte des objectifs de productivité permet à l'entreprise d'être compétitive, pour cela, l'optimisation des ressources humaines est la plus importante. Et pour y arriver, la satisfaction des besoins du travailleur se trouve parmi les actions à entreprendre. La satisfaction de ces besoins conduit à la motivation du personnel au travail. Et selon Maslow, les besoins fondamentaux qu'il faut satisfaire sont les besoins physiologiques, le besoin de sécurité, d'appartenance, d'estime de soi et d'auto-réalisation.

*« Le besoin de sécurité se trouve au deuxième rang des besoins dont le personnel requiert au travail. C'est un besoin de se protéger contre les risques d'ordre physique, psychologique et économique. Se sentir en sécurité et maîtriser les choses. Il s'agit de la sécurité des revenus ou ressources, de la santé, de la sécurité au travail sur tous les plans, y compris les différentes prises en charges pour les accidents et maladies professionnelles. Le besoin de sécurité du travailleur se traduit surtout par la protection contre les dangers physiques entraînant les AT ou maladies, les menaces psychologiques et la délivrance de la douleur par les prises en charge en guise de réparation dans l'entreprise doit apprendre à reconnaître ».<sup>10</sup>*

L'entreprise doit assurer la gestion optimale des ressources notamment les ressources humaines afin de se développer et d'être pérenne puisque les salariés par leur travail,

---

<sup>10</sup> DEJEAN Michel (2006), La motivation au travail, CEDIP, Montpellier

compétence et implication, contribuent à l'activité de l'entreprise qu'elle leur offre à part une rémunération adaptée et une perspective de carrière, une protection et des conditions de travail intéressantes. Leur protection est importante afin de garantir leur implication et leur motivation dans l'accomplissement de leur travail.

### **3.2 La gestion des Ressources Humaines**

Les ressources humaines sont les principaux créateurs de valeur au sein de l'entreprise. A part les primes et d'autres mesures incitatives de ce type comme des méthodes de motivation efficaces pour accroître la compétitivité de l'entreprise et gagner des parts de marché, de nouvelles méthodes ont fait leur apparition, notamment la gestion des ressources humaines.

D'abord les ressources humaines désignent les hommes au travail dans une entreprise. C'est aussi l'ensemble des personnes employées par une entité. C'est également l'ensemble de plusieurs catégories de personnes physiques quel que soit leur âge, leur sexe, leur race et leur activité professionnelle moyennant une rémunération sous la direction et l'autorisation d'une personne physique ou morale.

*« La gestion des ressources humaines est l'ensemble des actions qui consiste à gérer le facteur humain afin de favoriser un meilleur épanouissement tout en fournissant à l'entreprise le potentiel professionnel le plus adapté. Elle vise à rendre le personnel le plus performant possible dans l'exécution du travail. Elle s'intéresse aux attentes professionnelles de chaque employé : son appréciation, sa promotion, sa participation à la formation, mais se préoccupe aussi du droit du travail tels que : l'embauche, la durée du travail, les représentants du personnel, le règlement intérieur, l'hygiène et la sécurité, plus précisément la protection sociale. La gestion du personnel gère en totalité tout concernant chaque salarié ».<sup>11</sup>*

Une bonne gestion des ressources humaines signifie qu'une organisation réduit le risque encouru par son personnel et sa réputation. De sorte que la prévention des AT fait aussi partie des tâches à accomplir. Ainsi, le service des ressources humaines joue un rôle important dans cette prévention. Il s'occupe des conditions de travail, de l'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en générale.

Les ressources humaines constituent dans l'entreprise un domaine difficilement isolable parce qu'il est en fait partagé, voire éclaté : la plupart des décisions qui affectent le fonctionnement quotidien de l'organisation ont une composante humaine, et la gestion des salariés n'est en ce sens que la mise en action de l'entreprise. Cependant, une « fonction ressources humaines », plus spécialisée, existe toujours. Sous sa forme la plus simple, elle

---

<sup>11</sup> RAHAJARIZAKA Richard (Année universitaire 2014/2015), Gestion des Ressources Humaines », 4<sup>ème</sup> année

rassemble les tâches d'embauches (recrutement, établissement du contrat de travail), de suivi (congrés, mobilité), de représentation (délégués) et de rémunération du personnel (établissement du salaire). A partir d'une certaine taille (en pratique, une centaine de salarié) et d'un certain degré de complexité des tâches, elle peut être isolée sous la forme d'un service du personnel, puis d'une direction du personnel ou direction des ressources humaines.

D'autre part, le service s'occupe aussi des fonctions administration telles que l'enregistrement, le suivi, le contrôle des données individuelles et collectives du personnel, la tenue des documents et des registres imposés par la réglementation en vigueur, l'application des dispositions légales et réglementaires, les relations avec les différents services administratifs, l'administration de la rémunération et le calcul des charges sociales.

Cette première partie nous a permis de faire l'étude des matériels et méthodes pour l'élaboration du mémoire. Elle se base surtout sur la collecte des informations nécessaires concernant le thème et sa réalité au sein de l'entreprise cible. Ces informations sont notamment, les données secondaires recueillies après avoir effectué des recherches documentaires. Et les données primaires qui nécessitent une descente sur terrain pour leur recueil. Les techniques de recueil utilisé sur le terrain sont d'une part, un entretien effectué auprès des dirigeants et cadres de la STAR et d'autre part, une enquête par questionnaire auprès des employés de bureau et des ouvriers de l'entreprise. Les contenus de la première partie étant exposés, passons à la deuxième partie qui sera réservé aux résultats ou données relatives à la recherche.

## **PARTIE II RESULTATS**

Après avoir exposé les matériels et méthodes qui ont servi à la réalisation de l'étude, il convient maintenant d'exposer les résultats composés par les informations recueillies, et ensuite, traitées par les différentes méthodologies citées dans le chapitre précédent. Cette partie présente les résultats obtenus sur le terrain. Elle présente la réalité de l'entreprise en question et des actions qu'elle mène pour minimiser les AT. Cette deuxième partie se divise en deux chapitres dont le premier parle des méthodes de prévention appliquées par la STAR, le second chapitre concerne la réparation des accidents du travail.

## **CHAPITRE I. LES METHODES DE PREVENTION APPLIQUEES PAR LA STAR**

La STAR tient à protéger ses employés et ses biens contre les pertes accidentelles. Afin de pouvoir assurer la sécurité au travail, elle adopte différentes méthodes de prévention des risques. Cela pour permettre à son personnel de travailler dans un environnement fiable. Ce chapitre présentera par la suite les méthodes de prévention au sein de l'entreprise cible.

### **Section 1. L'application des dispositions générales en matière de Sécurité au sein de l'entreprise**

Comme toutes les autres entreprises existantes, la STAR s'engage à fournir un travail sain et sûr pour son personnel. Ainsi, elle applique des dispositions générales exigées par le Code du travail. Ces dispositions sont des conditions de bases obligatoires à respecter pour chaque entreprise dans le but de fournir au personnel des conditions de travail acceptable.

#### **1.1 L'aménagement des lieux de travail**

Selon le Responsable auprès duquel nous avons effectué un entretien, la STAR prend en considération les conditions de travail du personnel afin de mieux obtenir le meilleur rendement possible. Elle respecte les conditions nécessaires en termes d'aménagement des lieux de travail. Cela concerne à la fois les bureaux mais aussi les usines de production.

Chaque bureau est aménagé de façon à respecter les conditions exigées par le Code du travail. Pour faire entrer la lumière et l'air, des fenêtres sont installées dans chaque bureau. Bien que les bureaux au sein de la STAR soient peu spacieux, ils sont néanmoins aérés et présentent les conditions nécessaires d'éclairage et de chaleur avancement quelques employés de bureau. Les lieux de travail sont aménagés de façon à ce qu'aucune émanation de poussières ne gêne les employés. Par ailleurs, l'usine de production et les bureaux sont placés séparément dans le but d'atténuer le bruit des machines afin que cela ne gêne le personnel de bureau.

Concernant l'usine, le lieu présente aussi les dispositions exigées par le Code du travail en matière d'aménagement des machines, d'éclairages, d'aérations et de chaleur. Par son activité de production de boissons alimentaires, les locaux de travail sont toujours tenus dans la propreté. La STAR entretient la salubrité et la propreté des locaux de travail pour offrir au personnel un travail avec des conditions avec ambiantes. Selon (70,4%) des employés enquêtés, l'environnement du travail est satisfaisant, par contre (3,3%) de ces individus trouvent que le

milieu n'est pas du tout convenable et que (26,3%) parmi eux constatent que l'environnement du travail commence à se dégrader, pour cela ils attendent une amélioration et plus d'entretien.

**Tableau n°3** : Le pourcentage des résultats sur l'aménagement des locaux de travail

	Satisfait	Moyennement satisfait	Pas du tout satisfait	TOTAL
Sécurité	80,0%	16,7%	3,3%	100%
Espace	70,0%	26,7%	3,3%	100%
Confort	66,7%	30,0%	3,3%	100%
Eclairage	76,7%	20,0%	3,3%	100%
Aération	70,0%	23,3%	6,7%	100%
Propreté	73,3%	26,7%	0,0%	100%
Entretien	63,3%	33,3%	3,3%	100%
Chaleur	63,3%	33,3%	3,3%	100%
<b>Ensemble</b>	<b>70,4%</b>	<b>26,3%</b>	<b>3,3%</b>	<b>100%</b>

**Source** : Résultat de l'enquête auprès de la société, sphinx 2018

Selon le tableau ci-dessus, on constate que 80% se sentent en sécurité dans le milieu où ils travaillent, par contre 3,3% pensent que le milieu n'est pas du tout satisfaisant en matière de sécurité. Mais dans l'ensemble concernant l'aménagement des locaux plus de la moitié du personnel enquêté trouvent que l'environnement est acceptable.

## 1.2 Equipements et habillements de travail

Les employés ont à leur disposition des équipements et habillements de travail pour assurer leur sécurité dans la manipulation des machines ou dans d'autres activités risquées. Vu que l'activité principale de l'entreprise est la production, il est obligatoire pour le personnel de porter des équipements de protection individuelle (EPI) définis pour le poste dont il s'occupe. Cela est inscrit dans le règlement intérieur de l'entreprise et s'applique à tout individu qu'ils travaillent en permanence, de jour ou de nuit, ou qu'ils soient temporaires.

**Tableau n°4** : Le pourcentage des résultats sur le port des équipements de travail

Catégorie	Cadre	Employé	Ouvrier	Autre	TOTAL
<b>Port équipement</b>					
Oui	0,0%	82,4%	100%	0,0%	83,3%
Non	100%	17,7%	0,0%	0,0%	16,7%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>0,0%</b>	<b>100%</b>

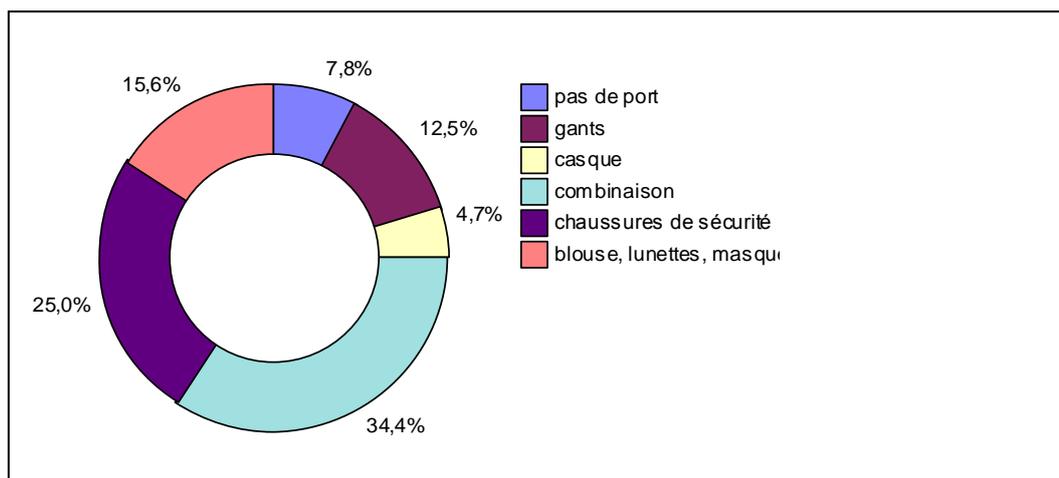
**Source** : Résultat de l'enquête auprès de la société, sphinx 2018

Selon les analyses effectuées 83,3 % sont équipés de matériels de protection durant le travail. Ce sont surtout les ouvriers et les simples employés, comme le personnel roulant qui

sont les plus concernés. Les 16,7% qui n'en portent pas, s'agit des cadres ou dirigeants et des employés de bureau qui ne risquent pas de s'exposer à des accidents dans l'accomplissement de leurs tâches quotidiennes.

Pour la protection totale du personnel, la STAR offre divers équipements et habillements de travail. Le schéma suivant nous indiquera les détails

**Figure n°1** : Le pourcentage des résultats sur les équipements offerts



**Source** : Résultat de l'enquête auprès de la société, sphinx 2018

Les équipements ne sont pas tous les même, cela varie selon le poste occupé. Pour assurer leur protection totale, le port en permanence de ces équipements s'avère utile. Mais d'après l'enquête, (3,3%) ne les portent pas en permanence, soit par faute d'insuffisance d'équipements, soit ils ne les portent que selon leur gré.

### 1.3 La conformité des matériaux et machines utilisés

Après les ressources humaines, les machines sont les principales ressources de l'entreprise. Son activité de production dépend entièrement des matériaux et machines utilisés. La STAR dispose de plusieurs machines répondants aux normes exigés par l'industrie pour ses six usines. Elle utilise surtout de grosses machines telles que les centrales soude, le bac de trempage, vanne, les matériels de filtrations, cuves, chariots élévateurs... Elles nécessitent la compétence et la vigilance vu que leur manipulation est parfois la source de différents AT au sein de l'entreprise. depuis les nombreuses années d'existence de la société, les machines aussi ont parcouru ces année, d'autres ont été remplacé mais une partie d'entre elles deviennent vieille et usée au cours des années. Une étude entre les états des matériels utilisés et les accidents dus a l'utilisation des machines a été effectuée auprès des employés. Pour y voir un peu plus clair le tableau sera présenté ci-dessous.

**Tableau n°5** : Le pourcentage des résultats sur l'état des matériels utilisés

<b>Etat des matériels</b>	<b>Nb. cit</b>	<b>Fréq.</b>
Bon état	26	86,7%
Mauvais état	4	13,3%
<b>TOTAL OBS.</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

**Source** : Résultat de l'enquête auprès de la société, sphinx 2018

Parmi les 86,7% trouvent que les matériels utilisés sont en bon état. Mais même s'ils sont qualifiés d'être en bon état, ces individus jugent que des accidents peuvent toujours survenir en les utilisant, à cause du manque de vérification. Il y a ce qu'on appelle « Chek List » qui est une procédure à suivre avant l'utilisation des machines, cela permet de vérifier si tout est en bon état de fonctionner. Selon la remarque des responsables, les ouvriers minimisent cette procédure, pourtant elle est très importante dans les actions de prévention des AT. Tout le personnel enquêté affirme que si les machines sont en mauvais état. le taux d'accident au niveau de l'entreprise pourra augmenter. 13,3% de ces individus trouvent que les matériels sont déjà usés. Selon eux il faudra penser à renouveler les machines ou faire plus d'entretiens pour minimiser les accidents qui peuvent survenir.

#### 1.4 Le règlement intérieur

Pour répondre aux prescriptions de la loi du Code de Travail, la STAR a établi un règlement intérieur. Il est composé de six grandes lignes, à savoir : les dispositions générales ; les conditions du travail ; l'hygiène, sécurité et santé au travail ; le logistique et contrôle ; l'exécution du travail ; la discipline générale. Pour entretenir le respect des méthodes de prévention qu'elle met en œuvre, le règlement intérieur s'applique à tout son personnel et chaque employé est tenu de s'y conformer.

**Tableau n°6** : Le pourcentage des résultats sur l'application du règlement intérieur

<b>Application du règlement</b>	<b>Nb. cit</b>	<b>Fréq.</b>
Bien appliqué	21	70,0%
Moyennement appliqué	9	30,0%
Peu appliqué	0	0,0%
<b>TOTAL OBS.</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

**Source** : Résultat de l'enquête auprès de la société, sphinx 2018

Selon l'enquête réalisée auprès des employés. Le règlement intérieur est bien appliqué d'après les 70% de l'échantillon représentative du personnel, par contre les 30% trouvent qu'il

est moyennement appliqué. Selon eux, la méconnaissance et le manque de volonté de chacun sont les raisons pour lesquelles le règlement n'est pas suivi à la lettre.

Les règles d'hygiène, de sécurité et de la santé au travail exigent que tout agent soit tenu de se soumettre aux visites médicales d'embauche et périodiques prescrites par la législation en vigueur, ainsi qu'aux examens complémentaires prescrits par le médecin du travail. Les consignes de sécurité obligent une correcte utilisation des machines, appareils, outils, équipements de protection individuelle, substances dangereuses mises à la disposition du personnel et de respecter les consignes d'incendie mis en place.

### **1.5 La présence d'infirmierie**

La STAR ne dispose pas d'infirmierie, ni de personnel qualifié dans ce domaine. Mais par contre elle dispose d'une boîte à pharmacie contenant des médicaments et matériels tels que l'alcool 90°, Dakin antiseptique, Bétadine, une trousse de secours portant des bandages élastiques, des pansements alcoolisés, des compresses oculaires, des paires de ciseaux, du coton, des sparadraps, de l'aspirine... pour les premiers soins en cas de maladies ou d'AT.

A part cela l'entreprise octroie des formations sur le secourisme et sur les luttes contre les incendies au personnel pour compenser ce manque au niveau de l'entreprise et pour que les employés puissent s'entraider en cas de problème.

## **Section 2 : La formation et paiement des charges sociales**

La STAR a mis en place plusieurs dispositions, mais en plus de cela elle octroie des formations et paie sa part concernant les charges sociale. D'abord nous allons voir de près concernant ces formations qu'elle offre à son personnel.

### **2.1 La formation du personnel**

Pour adapter le personnel à son travail et dans le souci de l'obtention du meilleur rendement possible, la STAR prend toutes les dispositions consistant à améliorer ses ressources humaines. L'entreprise établit au début de chaque année un calendrier de cours et de stages par catégorie professionnelle et qui sera communiqué au Comité d'Entreprise. Chaque employé bénéficie d'une formation périodique qui est conçue dans le but de préparer le salarié ou de le rendre plus performant dans les tâches qu'il devra accomplir.

En outre, des formations en matière d'hygiène et de sécurité sont aussi offertes par la société. Cette formation vise à faire connaître les différentes dispositions d'hygiène et de sécurité au sein de la STAR.

Les grands points de cette formation concernent la sécurité en générale au sein de l'entreprise, les dispositions de sécurité dans les locaux de travail notamment dans les usines, la manipulation des machines et matériaux de travail, les consignes, procédés et attitudes à adopter au travail. Mais les employés ne reçoivent pas tous les mêmes formations, celle ouvriers est un peu plus axée sur la sécurité et la manipulation des machines. Par contre, les salariés temporaires et stagiaires ne bénéficient pas de cette formation.

Malgré cela, l'enquête effectuée auprès des employés révèle que les formations offertes par l'entreprise ne sont pas suffisantes. Le tableau suivant nous montrera d'avantage les détails.

**Tableau n°7** : Le pourcentage des résultats sur les formations offertes par l'Entreprise

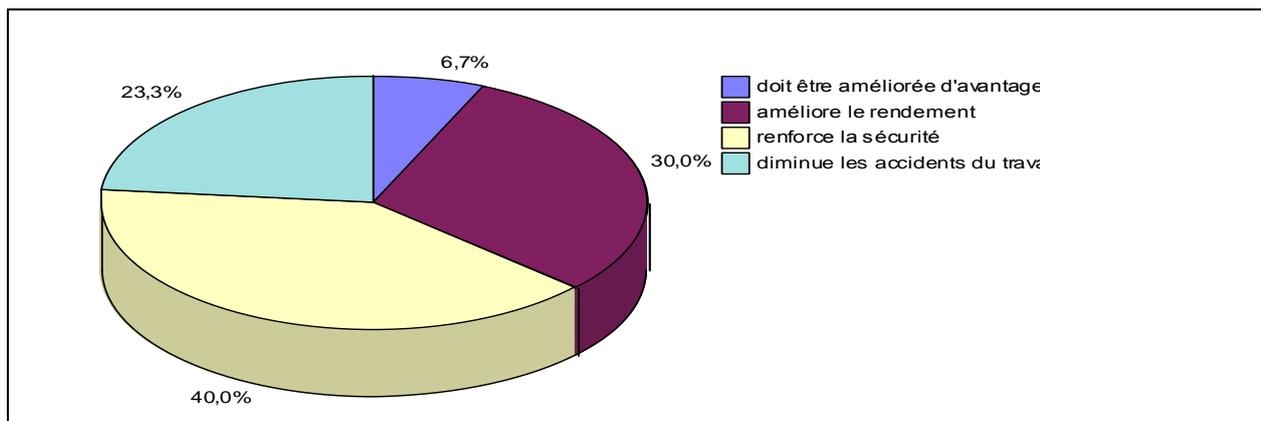
Formations	Nb. cit	Fréq.
Suffisantes	22	73,3%
Peu suffisantes	7	23,3%
Insuffisantes	1	3,3%
<b>TOTAL OBS.</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

**Source** : Résultat de l'enquête auprès de la société, sphinx 2018

Les 23,3% d'entre eux le confirment, et les 3,3% trouvent que les formations manquent réellement. Par ailleurs, les 73,3% affirment que les formations dont ils ont suivies leur ont beaucoup aidé dans l'accomplissement de leur travail.

A part celle offerte par l'entreprise, l'OSTIE offre aussi une formation au personnel de la STAR. Cela fait partie de ses obligations en tant que médecine du travail. Il s'agit d'une formation concernant l'hygiène et la sécurité au travail. Cela dans le but de diminuer les risques professionnels. Les formations offertes par l'entreprise et l'OSTIE ont contribué à l'amélioration du rendement et une diminution des AT.

**Figure n°2** : Statistique des constatations des employés après les formations



**Source** : Résultat de l'enquête auprès de la société, sphinx 2018

Les formations octroyées ont permis de renforcer leur sécurité au niveau du travail, les 30% voient que le rendement s'est amélioré, les 23,3% disent que les accidents du travail ont diminué, tandis que les 6,7% constatent que les formations doivent être améliorées d'avantage.

## **2.2 Le paiement des cotisations sociales**

Le paiement de cotisation sociale fait partie des méthodes de prévention des AT. Il permet à l'employeur ainsi qu'aux employés de minimiser les charges à payer en cas de survenue des AT. Ces cotisations garantissent une prise en charge pour le personnel en cas de risques professionnels.

### **2.2.1 La sécurité sociale CNaPS**

C'est une des rôles de la STAR d'octroyer une protection à son personnel et cela fait même partie de ses priorités pour que chaque employé puisse mieux travailler en ayant le minimum de droit requis par le Code du travail. Pour assurer cette protection sociale, la société est dans l'obligation d'affilier ses employés à la sécurité sociale gérée par la CNaPS. Tout le personnel bénéficie de cette protection à part les stagiaires et les temporaires. Par son activité de production, elle a besoin d'offrir une protection à son personnel en cas d'AT ou de MP. Elle effectue une cotisation mensuelle comme sécurité sociale dont le montant est à hauteur de treize pour cent (13%) pour chaque employé affilié. En plus de cette charge patronale, un montant équivalent à un pour cent (1%) est déduit du salaire de l'employé chaque mois. Ces cotisations sont ensuite versées aux salariés victimes, sous forme de prestation, en cas d'AT ou MP. La STAR offre également un régime social complémentaire à part ce régime général de sécurité sociale.

### **2.2.2 La médecine du travail OSTIE**

La STAR collabore avec l'OSTIE pour assurer l'hygiène, la sécurité et la santé du personnel. « *Cette dernière s'occupe des soins médicaux des employés en cas de maladies, d'AT ou de MP. Notamment, des consultations, des médicaments et d'autres soins y afférents* »<sup>12</sup>. A part cela elle aide l'entreprise dans ses stratégies pour promouvoir l'hygiène et la sécurité ainsi que la prévention des AT. Cela est prouvé par les visites d'aptitude qu'elle effectue auprès de l'entreprise. Comme la CNaPS, tout le personnel est affilié à l'OSTIE à part les stagiaires et temporaires. Et pour en bénéficier, l'entreprise ainsi que chaque salarié paie

---

<sup>12</sup> Docteur DELBEY Jacques, (1999) « Rôles et Missions du Médecin du Travail », Tourcoing

une cotisation chaque mois, dont le montant est de treize pour cent (13%) comme part de l'employeur et un pour cent (1%) pour le salarié.

La STAR applique ces méthodes de prévention de manière permanente afin de garantir la sécurité du personnel. Elle ne dispose pas de Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions du Travail (CHSCT) mais par contre elle dispose d'un département de la Qualité, de l'Hygiène, de la Sécurité et de l'Environnement (QHSE) qui s'occupe des questions d'hygiène et de sécurité. La Direction des Ressources Humaines qui se charge de l'administration. A part cela, l'inspection du travail remplit rarement ses rôles dont la descente et contrôle de la conformité de l'hygiène et la sécurité au sein de l'entreprise. Malgré les dispositions de prévention prises par la société, les AT ne sont pas supprimés pour autant.

### **Section 3. Le Département de la Qualité, de l'Hygiène, de la Sécurité et de l'environnement (QHSE)**

Comme nous avons déjà vu auparavant, la STAR est une grande entreprise avec un grand nombre de salariés à gérer. Ce qui fait donc qu'elle arrive à un stade où la gestion de ses ressources humaines devient plus complexe. La Direction des Ressources Humaines au niveau de la STAR se charge de plusieurs tâches telle que l'administration, la rémunération, les relations sociales, le développement personnel... Vu le degré de complexité des fonctions de la Direction des Ressources Humaines, la STAR met en place un département appelé QHSE pour se charger spécialement de la qualité, de l'hygiène, de la sécurité et de l'environnement au sein de l'entreprise. Mais cela n'empêche pas que ces deux parties travaillent ensemble.

D'après l'entretien effectué auprès du responsable, ce département a plusieurs missions principales : définir les objectifs en matière de qualité et de prévention des risques industriels en fonction du cadre législatif et des certifications comme l'ISO 9001, définir, mettre en œuvre et assurer le suivi des programmes relatifs au management de la sécurité et de l'environnement, définir, mettre en œuvre et assurer la conformité des installations et des processus au regard des exigences de qualité et de l'hygiène. Pour cela, ses objectifs généraux sont d'une part de garantir à ce que tous les produits sortants des usines suivent les normes et soient sains. D'une autre part, que son activité de production n'ait aucune conséquence néfaste vis à vis du personnel se chargeant de la production et de l'environnement qui l'entoure. C'est à dire que ces derniers soient sécurisés par rapport à son activité.

Ainsi nous avons pu voir que différentes méthodes de préventions sont adoptées par la STAR mais qu'en est-il de des réparations ?

## **CHAPITRE II. LA REPARATION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL**

Par l'activité de production que la STAR exerce, les AT sont toujours présents surtout par l'utilisation des machines industrielles et aussi d'autres facteurs qui favorisent leur apparition. L'existence de ces AT donne droit à leur réparation. Cette réparation est effectuée par le biais de la CNaPS, l'OSTIE et l'entreprise elle-même.

### **Section 1. La réparation offerte par les Organismes externes**

En cas de survenue des AT, la CNaPS et l'OSTIE sont les organismes qui s'occupent des prestations et des prises en charges du salarié victime. Ils collaborent avec l'entreprise dans la réparation des accidents qui surviennent. Leurs prestations sont complémentaires et visent à diminuer le reste à la charge de la victime.

#### **1.1 La réparation offerte par la CNaPS**

En cas d'AT, la CNaPS est l'organisme compétent qui s'occupe des remboursements et prises en charge sous forme de prestations offertes aux victimes. Ces prestations correspondent au montant des cotisations de la part des employeurs et salariés. Pour en bénéficier, la CNaPS requiert des formalités à l'employeur et au salarié victime.

D'abord, pour les soins, l'accident doit être déclaré dans un délai de quarante-huit heures (48 h) à la CNaPS. L'employeur doit fournir au travailleur victime de l'accident une carte d'accident sur laquelle sont consignés par l'autorité médicale. La CNaPS prend en charge ou rembourse les frais nécessités par le traitement, la réadaptation fonctionnelle, la rééducation professionnelle, le reclassement de la victime, en particulier : les frais entraînés par les soins médicaux et chirurgicaux, les frais pharmaceutiques, les accessoires, les frais d'hospitalisation, la fourniture, réparation et le renouvellement des appareils de prothèse et la couverture des frais de déplacements.

A part cela, la caisse octroie également une indemnité journalière qui est versée au travailleur pendant la période d'incapacité temporaire. La victime perçoit ces indemnités à compter du deuxième jour de l'arrêt jusqu'à la reprise du travail. Le montant de ces indemnités correspond aux deux tiers du salaire journalier de base, elles ne peuvent dépasser de mille deux cent (1200) Ariary par jour.

Une rente est servie à la victime en cas d'incapacité permanente. Le calcul de cette rente dépend des salaires perçus par l'intéressé au cours des douze mois précédents l'accident et

du taux d'incapacité. D'une part, si l'incapacité permanente est partielle, la rente est égale à la moyenne de ses gains multipliée par la moitié du taux d'incapacité si le taux est entre 10 à 50%, ou par une fois et demie le taux d'incapacité s'il excède 50%. D'autre part si l'incapacité est totale, la rente est égale à la moitié de ses gains multipliée par le taux d'incapacité.

Si jamais la personne a subi un accident mortel, la rente sera versée à ses proches au premier rang se trouve le conjoint survivant non divorcé qui perçoit une rente viagère égale à trente pour cent (30%), ou s'ils sont divorcés, la personne reçoit une rente viagère qui est ramenée au montant de la pension alimentaire si elle en perçoit bien sùre. En deuxième position viennent les enfants et descendants dont la filiation a été établie régulièrement. Et puis en dernière position viennent les ascendants de la victime qui reçoivent chacun une rente de dix pour cent (10%), si la victime ne laisse aucun ayant droit aux deux premiers cas.

Les réparations sont différentes selon le niveau d'échelon du personnel, cela à cause des différences du montant des salaires ainsi que ceux des cotisations. Mais la caisse aussi peut décider de diminuer ou de majorer les rentes lorsque l'accident est dû à une faute inexcusable, suite à l'enquête qu'elle va effectuer auprès des personnes témoins de l'accident.

## **1.2 Les réparations offertes par l'OSTIE**

Lorsqu'un AT ou un MP survient, l'OSTIE est le premier organisme auquel la victime fait appel en tant que médecine du travail de la STAR. Après que le salarié informe son employeur de l'AT survenu, l'employeur déclare l'accident auprès de l'organisme. L'OSTIE effectue une analyse de la situation et procède ensuite à la consultation et les soins nécessaires pour réparer les lésions causées par l'AT. Les frais médicaux et les médicaments sont pris en charge par l'OSTIE mais pas totalement. Cette prise en charge est limitée par le montant de cotisations payées et complète celle donnée par la CNaPS. En cas d'AT grave qui nécessite une hospitalisation, l'OSTIE renvoie le salarié victime à l'hôpital. Elle prend part aux frais occasionnés par cette hospitalisation mais comme la CNaPS, elle prend pas en charge totalement mais fixe une limite.

A part les AT et MP, le personnel de la STAR présente parfois des maladies bénignes telles que les rhumes, migraines et la fatigue. L'OSTIE prend en charge aussi leur soin. Et il s'avère que les médicaments donnés sont souvent les mêmes et rudimentaires même si les maladies sont différentes, à force que le malade en devient habitué et le médicament finit par ne plus être efficace. Par exemple, les paracétamols et autres antibiotiques tel que l'amoxicilline.

## Section 2. Les réparations offertes par l'entreprise

A part l'affiliation de chaque employé à la CNaPS et l'OSTIE, la STAR prend part à la réparation des AT. La société, en complémentaire de la couverture de soins dispensés par ces Organismes Sanitaires inter-Entreprises, allouera à chaque employé un forfait annuel de neuf cent mille (900 000) Ariary pour les employés des catégories A et B et de neuf cent cinquante mille (950 000) Ariary pour les techniciens agents de maîtrise des catégories C et D pour le remboursement des frais médicaux engagés. Le reliquat non utilisé sur une année est à reporter en cumul sur le droit de l'année suivante. Une fiche RFM est établie sur laquelle sont consignés les honoraires du médecin et le montant des médicaments achetés. L'achat de ces médicaments doivent être effectué auprès de pharmacies agréées par l'établissement. Toute présentation de remboursement doit être justifiée. Le cachet du médecin ou du pharmacien avec le montant des honoraires doivent être inscrits sur la facture. En cas d'hospitalisation, il faut joindre le billet d'hôpital et la facturation du séjour. Si jamais l'hospitalisation d'un employé est supérieure à sept (7) jours tous les frais durant le séjour, hors repas sont pris en charge par la Société. Il est à noter que la chambre préconisée pour la prise en charge est en 1<sup>ère</sup> catégorie.

Dans le cas où l'employé se trouve dans l'incapacité temporaire, résultant d'une maladie, d'un accident ou d'une maladie professionnelle reconnue par l'organisation sanitaire agréée par la Société. Elle donne droit à l'agent, quel que soit sa position hiérarchique, un congé avec solde selon son ancienneté.

**Tableau n°8** : « *Le paiement des salaires en cas d'incapacité temporaire* »<sup>13</sup>

ancienneté	Plein salaire	Demi-salaire
- 3 ans	Minimum 1mois (voir préavis)	
3-9 ans	3 mois	+ 3 mois
10-15 ans	4 mois	+ 4 mois
+ 15 ans	5 mois	+ 5 mois

**Source** : Résultat de l'entretien effectué auprès de la société, 2018

Si l'employé a travaillé moins de trois ans au sein de l'entreprise, elle perçoit un salaire complet avec un congé selon son préavis avec un minimum de 1 mois. Si l'ancienneté est de 3 à 9 ans il aura droit au maximum 6 mois de congé avec lequel la victime perçoit un salaire complet durant les trois premiers mois et d'un demi-salaire pour les trois derniers mois restants. Pour une ancienneté comprise entre 10 à 15 ans la victime aura droit à 8 mois de congé au

<sup>13</sup> Convention collective du 01 Janvier 2018, STAR, juin 2018

maximum, durant les quatre premiers mois elle perçoit un plein salaire tandis que pour les 4 dernières tranches elle n'aura droit qu'à un demi salaire. Si la personne a travaillé plus de 15 ans au sein de l'entité elle a droit à 10 mois de congé au maximum, dans les cinq premier mois elle perçoit un salaire complet et pour le reste d'un demi salaire seulement. Après ce délai maximal selon le barème d'ancienneté, l'employé est obligatoirement réintégré dans son emploi ou à un emploi similaire qu'il s'oblige d'accepter, sauf avis contraire du service médical de l'Entreprise.

En cas de décès de l'employé, l'employeur octroiera aux ayants-droits une somme forfaitaire de un million (1 000 000) Ariary sur justificatif pour la contribution de la société aux dépenses funéraires. Les frais de rapatriement du corps de l'agent jusqu'au lieu d'enterrement seront pris en charge par l'employeur sur présentation de pièces justificatives. En outre, la veuve ou le veuf ou les enfants mineurs percevront douze mois de salaire plus trente jours par enfant à charge âgé de 25 ans.

**Tableau n°9** : Le pourcentage du degré de satisfaction par rapport aux réparations

<b>Satisfaction/réparation</b>	<b>Nb. cit.</b>	<b>Fréq.</b>
Satisfait	14	46,7%
Moyennement satisfait	16	53,3%
Pas dutout satisfait	0	0,0%
<b>TOTAL OBS.</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

**Source** : Résultat de l'enquête auprès de la société, sphinx 2018

Même si plusieurs réparations sont offertes, les employés trouvent qu'elles ne sont pas suffisantes pour réparer totalement les accidents. Plus de la moitié des personnes enquêtées trouvent que les réparations sont moyennement satisfaisantes, et que ces personnes souhaitent une augmentation au niveau des frais de remboursements médicaux.

### **Section 3. Les AT les plus fréquents**

Pour diminuer la fréquence d'accident du travail au sein d'une entreprise il va falloir connaître les types d'accidents que l'on rencontre le plus au sein de l'entité en question. Ensuite il est aussi indispensable de connaître les causes de ces AT qui se présentent le plus souvent au sein de la STAR afin de les éviter et de trouver des solutions pour les diminuer. D'après l'enquête effectuée, le tableau ci-dessous peut nous montrer quel genre d'accident rencontre-t-on le plus à la STAR.

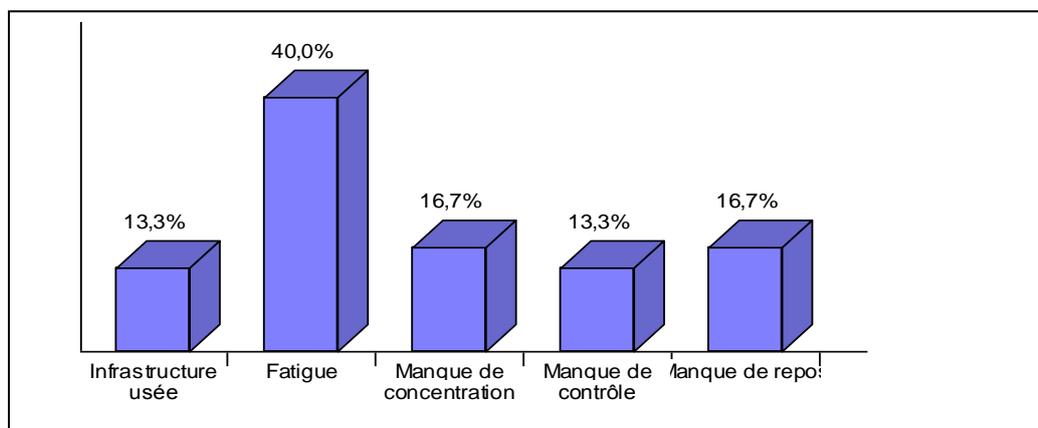
**Tableau n°10** : Le pourcentage des types d'accidents les plus fréquents

Type d'accident fréquent	Nb. cit	Fréq.
Accident routier	18	60,0%
Accident du à l'utilisation des machines	8	26,7%
Incendie	1	3,3%
Eclatement de bouteille	3	10,0%
<b>TOTAL OBS.</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

**Source** : Résultat l'enquête auprès de la société, sphinx 2018

Comme nous le voyons ce sont surtout les accidents routiers qui sont les plus fréquents au sein de la STAR. Soixante pour cent (60%) des individus enquêtés affirment cela. Ensuite, les accidents dus à l'utilisation des machines comme les chariots élévateurs, les différents matériels utiles à la production les suivent. Pour gérer cette fréquence il faudra savoir les causes de ces AT. Le graphique suivant nous indique les différentes causes des AT au sein de la STAR.

**Figure n°3** : Statistique des résultats sur les causes des AT les plus fréquents



**Source** : Résultat de l'enquête auprès de la société, sphinx2018

Comme nous le voyons la fatigue est surtout la source des accidents de circulations, pour éviter ces accidents la personne qui conduit doit être en bon état, le manque de sommeil, la prise de drogue ou conduire en état d'ivresse peuvent être la cause d'un accident. Mais en plus il y a aussi le manque d'attention et de vigilance de la part des chauffeurs routiers, lorsque la personne ne se concentre pas sur ce qu'elle fait les risques peuvent augmenter. Il ne faut pas aussi oublier que l'état des infrastructures s'implique dans la survenue d'un accident, les routes qui relient les différentes régions de Madagascar sont déjà vieilles, il faut penser à les entretenir pour plus de sécurité. Tous ces faits sont les réelles causes des accidents. Pour les radier ou au



moins pour les diminuer la STAR a mis en place des procédures et des règles à suivre par le personnel roulant comme les chauffeurs de camions, les conducteurs de moto pour plus de précaution et pour réparer ce taux de fréquence élevé.

A part le respect du code de la route la STAR applique des règles à suivre. Elle a imposé cinq règles d'or du temps de conduite aux conducteurs de camions pour plus de sécurité. Le chauffeur ne doit dépasser une conduite de quatre heures (4h) au maximum. Il doit effectuer une pose de trente minutes à chaque fois que cette durée est atteinte. En une journée il doit effectuer une conduite de dix heures au maximum, suivi d'un repos journalier au minimum de neuf (9h) heures consécutives. Puis chaque semaine, on lui accorde un jour de repos hebdomadaire. Le Responsable Logistique ou bien le Responsable Administratif et Financier peut aussi procéder à l'« Alcotest » si la personne présente des signes d'ivresse comme la rougeur des yeux, l'odeur...Ces personnes peuvent passer un test pour plus de sureté. La STAR a crée

L'observation sur le terrain nous a permis de voir que La STAR prend la peine d'afficher et de présenter un tableau de sécurité appelé « Tool Box ». Ce tableau constitue les différents faits qui se sont produits comme les accidents survenus au niveau des magasins et des différentes agences, dans le but de conscientiser du risque de danger qui peut se produire à tout moment et de sensibiliser le personnel à être plus prudent.

Les actions menées pour minimiser les AT au sein de la STAR sont présentées dans cette partie. Elle effectue les dispositions nécessaires en matière de prévention et de réparation des accidents du travail. Malgré cela, les accidents ne sont pas supprimés totalement, les ouvriers font encore face à des risques conduisant à leur apparition dus au manque de respect et d'application de certaines méthodes de prévention. En outre, nous avons vu aussi que des prises en charge sont offertes par l'entreprise en tant que réparation des AT survenus, mais ces réparations s'avèrent peu suffisantes et le besoin en sécurité des ouvriers n'est pas satisfait du fait qu'elles soient incomplètes. Par ailleurs, l'analyse effectuée a permis de connaître les causes des AT les plus fréquents ainsi permet de proposer des solutions pour éviter que les accidents ne se répète. Les causes sont différentes et nombreuses mais l'entreprise ne cesse de continuer la lutte et même envisage d'apporter une amélioration aux dispositions effectuées.

### **PARTIE III DISCUSSIONS ET RECOMMANDATIONS**

Dans cette partie est présentée l'analyse des résultats obtenus suivis des discussions afférentes. La discussion des résultats est l'un des points importants dans un mémoire de recherche. De ce fait, nous devons procéder aux discussions y afférentes pour apporter d'éventuels éclaircissements. Nous allons emprunter le principe du test d'indépendance du « Khi-2 » qui permettra de valider les hypothèses par le test d'indépendance associée à celle de l'ADC (Arbre Des Causes). Ainsi, dans ce qui suit, nous allons discuter de ces résultats et valider les hypothèses que nous avons posés pour orienter notre travail. Cela afin de voir quel problème existe-t-il auprès de la STAR concernant les démarches de prévention et de réparation qu'elle mène et qui peut conduire à l'apparition des AT. Nous allons terminer avec quelques recommandations générales et quelques propositions spécifiques relatives aux résultats.

## **CHAPITRE I. DISCUSSION ET VALIDATION DE LA PREMIERE HYPOTHESE**

Pour minimiser les AT et MP, la politique de prévention est l'un des éléments fondamentaux. L'apparition des AT dépend de la prévention appliquée par l'entreprise. et pour assurer une sécurité efficace, l'entreprise doit instaurer une méthode de prévention dont l'application et le respect doit être rigoureux. D'où, le travail doit être discuté afin de permettre aux destinataires de comprendre l'importance des démarches et des résultats obtenus relatifs à notre travail de recherche.

### **Section 1. Les dispositions générales au sein de l'entreprise**

La prévention des AT se base sur tous les aspects de l'entreprise, pas seulement au niveau de la production. Cette section présente les dispositions générales à respecter au sein de l'entreprise et des discussions y afférentes pour le cas de la STAR.

#### **1.1 L'aménagement des lieux de travail**

Les locaux de travail sont les premiers à voir lorsqu'on parle d'AT. C'est l'endroit où le personnel effectue chaque jour de travail donc leur aménagement tient une place importante. D'après l'observation effectuée sur place, la STAR respecte les conditions nécessaires. Les bureaux et les usines sont aérés, les lumières, la chaleur y sont présents. Ces locaux de travail sont placés séparément pour éviter le bruit d'usine qui peut déranger et entraîner des stress aux employés de bureau. Par cela, on peut dire que le minimum nécessaire est respecté. Ainsi, le personnel travaille dans un environnement sain tant dans les bureaux que dans les usines. Nous pouvons constater que le respect de cette disposition a contribué à la diminution des AT au sein de la STAR.

Mais l'enquête effectuée auprès du personnel de bureau et ouvrier a présenté que certains d'entre eux trouvent une défaillance concernant l'environnement de travail. Et selon (70,4%), l'environnement est acceptable. Ce qui d'après eux a contribué à la diminution des AT cette année. Et les (3,3%) trouvent que l'environnement est inconvenable. Par contre, les (26,3%) parmi eux trouvent que l'environnement du travail commence à se dégrader et peut être une source de MP ou AT. Notamment, concernant l'hygiène des locaux de travail comme les bureaux peu spacieux. Même si les locaux présentent les conditions de salubrité et de propreté nécessaires, le nombre de personne qui l'occupe peut porter atteinte à ces conditions

surtout lorsque le nombre n'est pas proportionnellement égal à l'espace occupé. Cela peut même la diminution de l'air, l'augmentation de la chaleur, et ces facteurs peuvent causés du stress au personnel mais aussi facilite l'apparition et la propagation de la maladie. En effet, en milieu de travail, une bonne ventilation est requise. Elle permet un renouvellement constant de l'air afin d'assurer le confort thermique et la réduction de la concentration des polluants atmosphériques. *« Une atmosphère de travail viciée expose les travailleurs à des affections respiratoires et des intoxications étant donné que la voie respiratoire est la principale voie de pénétration des toxiques dans l'organisme. La réglementation en matière d'hygiène du travail dispose, à cet effet, que chaque travailleur doit disposer d'au moins 10 m<sup>3</sup> d'air dans le local où il travaille ».*<sup>14</sup> Elle précise en outre que l'ambiance dans les locaux de travail ne peut être troublée par la présence d'air confiné ou vicié, ou par les courants d'air dangereux ou encore par une chaleur ou par le froid excessif.

Nous avons pu voir que l'aménagement des locaux de travail est d'une grande importance pour entretenir la santé et le bien-être du personnel. Un environnement sain permet plus facilement aux salariés de bien travailler mais aussi et surtout diminue le risque de MP et d'AT. *« chaque entreprise doit alors veiller à la salubrité totale et la propreté des locaux de travail pour éviter ou diminuer les AT et garantir la sécurité et santé du personnel selon la loi N° 2003-044 Article 110 à 114 Portant du Code du Travail ».*<sup>15</sup>

## **1.2 Equipements et habillements du travail**

Parmi les dispositions strictes nécessaires, le port d'équipements et habillements du travail est aussi primordial. Notamment dans les entreprises industrielles vu l'utilisation de divers matériaux et machines mais aussi à l'exposition à différents produits qui peuvent altérer la santé des employés. Cela nécessite donc des équipements de protection adéquats. Par ailleurs, ces équipements sont indispensables pour la prévention des risques au travail.

Pour la STAR, le personnel dispose de ces équipements qui sont différents selon le sexe et le poste dont on s'occupe. Les hommes disposent de calot, combinaison, gants et chaussures de travail. Par contre, il ya ceux qui ne disposent pas de chaussures de travail à part les blouses, calot et gants. Pourtant, les équipements de protection doivent être pareils pour chaque ouvrier vu que l'ensemble du personnel peut encourir les mêmes risques d'AT.

---

<sup>14</sup> FRANCOIS René, GEREY Marc, HANTZ Jean Michel (1985), comment lutter contre les Accidents du Travail ? CEP, édition (Edition de l'Usine Nouvelle) Paris

<sup>15</sup> Code du Travail Malgache

Par ces équipements de travail, la STAR entretient la protection de ses salariés contre les risques qui peuvent survenir. Cela en imposant leur port et propreté par le contrôle effectué par les contremaîtres. Malgré ces intentions, le personnel ne les porte pas tous en permanence. On rencontre une part des ouvriers qui ne respectent pas cette disposition. Les (3,3%) d'entre eux ne portent que selon leur gré ce qui augmente les risques d'apparition des AT. Nous remarquons alors d'une part que ces employés ne prennent pas conscience de l'importance de ces équipements comme une protection individuelle qui consiste à prévenir les risques. Et d'autres part que cela se présente aussi car il ya un manque de rigueur concernant le contrôle effectué par les contremaîtres. Pourtant, le reste des ouvriers qui les portent en permanence ont affirmé que ces équipements diminuent la présence des AT.

### **1.3 Les machines utilisées**

La STAR utilise plusieurs machines pour assurer son activité de production. Les machines utilisées respectent les normes exigées. Et cela fait partie des préoccupations de la société de veiller au bon fonctionnement de ces matériaux. Mais notons que leur entretien occupe une place considérable la durée de vie normale de chaque machine pour assurer la sécurité du personnel en premier lieu ainsi que la productivité. Une machine neuve présente moins de risque d'AT qu'une machine usée.

D'après l'enquête menée auprès du personnel ouvrier, notamment les (13,3%) des ouvriers, une part des machines est usée et nécessite d'être remplacée. Ces machines usées nuisent à l'hygiène au travail et à l'environnement externe de l'entreprise même si elles peuvent encore servir dans la production. Par cela, nous pouvons constater que le niveau de sécurité des machines usées au sein de la STAR diminue, ce qui peut conduire à l'apparition des accidents. Par ailleurs, les AT qui sont souvent fréquent au sein de la STAR sont les accidents routiers puis après les accidents dus à la manipulation de machines. En déduction, le non-respect de l'entretien et la durée de vie des machines utilisées favorisent la survenue des AT.

### **1.4 Le règlement intérieur**

Pour assurer le respect des règles instaurées par l'entreprise, La STAR met en place un règlement intérieur qui s'applique à tout son personnel. Il fait partie des méthodes de prévention appliquées par l'entreprise. Elle s'assure de son respect auprès de chaque niveau du personnel.

Le règlement intérieur est un écrit par le biais duquel chaque entreprise exige le suivi des règles auquel chaque employé doit se conformer. C'est une méthode de prévention efficace

si elle est bien respectée puisque l'entreprise y met les consignes de sécurité concernant l'utilisation des machines, des équipements de protection, des procédés de sécurité à suivre dans les usines et les règles d'hygiène. Son instauration au sein de l'entreprise permet de diminuer les risques d'accidents, c'est pour cette raison que l'entreprise doit adopter de strictes mesures pour que chaque employé le respecte.

Nous avons constaté lors de l'enquête auprès de la STAR que le personnel ne respecte pas tout le règlement intérieur. Cela se fait remarquer sur le port des équipements de protection mais aussi sur les attitudes à adopter au travail, notamment, la vigilance complète lors de la manipulation des machines. Nous pouvons interpréter donc cela comme un manque de conscientisation du personnel concernant la sécurité. Mais d'autre part, ce manque de conscientisation peut être dû à un manque de rigueur concernant l'application du règlement intérieur. Ce qui conduit par ailleurs à l'apparition des accidents.

### **1.5 La présence d'infirmierie**

Dans une entreprise industrielle utilisant des machines de production, à part les AT et MP, des blessures bénignes dues à la manipulation des machines peuvent se présenter. Il est ainsi nécessaire de disposer d'une personne compétente, plus particulièrement, une infirmière. Cette dernière a pour rôle principale de recourir aux premiers soins au cas où les AT surviennent. A part cela, elle s'occupe de donner les soins nécessaires au personnel ouvrier en cas de besoin. La présence d'une infirmière est exigée dans une entreprise employant plusieurs salariés. La STAR n'en dispose pas.

Par ailleurs, des médicaments conçus pour les premiers soins sont à la disposition du personnel. Malgré cela, le grand nombre du personnel requiert la présence d'une infirmière pour les soins utiles au sein de l'entreprise. Il est même exigé pour une entreprise employant deux cent salariés, la présence d'une infirmière est souhaitée. « *Elle est demandée dans une entreprise industrielle ayant un effectif de 200 à 800 salariés et une infirmière supplémentaire par tranche de 600 salariés pour un effectif au-dessus de 800* ». <sup>16</sup>

L'infirmière peut donner des soins plus adaptées. A part les soins, l'infirmière apporte aussi son aide dans le contrôle du respect de l'hygiène et de la sécurité au sein de l'entreprise. Pour améliorer la prévention, le contrôle de la sécurité et les soins pour son personnel sans avoir recours à la médecine du travail pour les simples blessures, il est indispensable pour la STAR de recruter une infirmière, sa présence permet d'améliorer le niveau de sécurité au sein

---

<sup>16</sup> FRANCOIS René, GEREY Marc, HANTZ Jean Michel, (1985), Comment lutter contre les Accidents du travail ? CEP Edition (Edition l'Usine Nouvelle) Paris,

de l'entreprise par le contrôle de la sécurité qu'il effectue et aussi par les soins qu'il peut effectuer.

Pour conclure, la STAR respecte les dispositions générales nécessaires pour assurer la sécurité ainsi pour prévenir les risques d'AT et de MP. Par contre, quelques dispositions ne sont pas respectées, comme les consignes de sécurité pour la manipulation des machines ou concernant l'état des machines utilisées. En outre, une des dispositions nécessaires est absente comme la présence d'une infirmière. Le respect et la mise en place complète des dispositions générales contribuent à la diminution des AT en tant que prévention. Pour parvenir à un niveau de prévention élevé garantissant la sécurité, la STAR doit améliorer ces points concernant les dispositions générales.

## **Section 2. La formation et paiement des charges sociales**

Maintenant passant à l'interprétation des informations concernant les formations que l'entreprise offre. Puis par la suite voir celle qui concerne le paiement des charges sociales.

### **2.1 La formation du personnel**

La formation est l'une des méthodes de prévention indispensable que chaque entreprise doit effectuer. C'est ainsi que la STAR offre une formation à tout son personnel. A part la prévention, la formation donnée consiste à préparer et à former le personnel dans son travail. Elle offre des formations périodiques selon le calendrier annuel à son personnel en plus de la formation à l'embauche. Nous pouvons constater que la STAR accorde une importance à la prévention par la formation qu'elle offre.

La STAR fait part de différents points qu'il faut respecter ou effectuer au personnel par le biais de la formation. Pour les ouvriers, la formation est plutôt axée sur la sécurité, la manipulation des machines, l'hygiène et les consignes de sécurité au travail. Elle attend de cela une diminution de l'apparition des AT. Ce qui conduit à l'atteindre de la productivité fixée.

Bien que la STAR mette en œuvre ces formations, la présence d'AT est encore constatée. D'après l'enquête effectuée, les (23,3%) de ces individus pensent que la formation offerte ne suffit pas amplement. Pourtant, si l'entreprise veut que la prévention soit efficace, elle doit renforcer un peu plus la formation de ces employés. Par ailleurs d'après l'enquête effectuée, les (40%) des enquêtés pensent que ces formations renforcent la sécurité ainsi diminuent les AT.

L'entreprise n'agit pas seule dans la minimisation des accidents qui peuvent survenir durant le travail. Elle collabore avec des organismes à la fois externes et en internes. Cela dans le but de mener des actions efficaces contre les AT.

## **2.2 Les organismes externes**

La STAR affine son personnel à un régime de sécurité sociale de type générale. L'organisme qui le gère est la CNaPS. L'entreprise a choisi cette forme de prévention pour garantir une prise en charge aux employés au cas où des risques surviennent.

### **2.2.1 La Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNaPS)**

Par ce fait, l'entreprise n'aura pas à s'occuper de toutes les dépenses occasionnées par les AT ou MP. Cette affiliation se trouve parmi les rôles de l'entreprise dans la protection du personnel, ainsi nous constatons que la STAR prend les mesures nécessaires pour la protection des salariés contre les risques.

Par ailleurs, le personnel temporaire n'est pas affilié à ce régime de sécurité sociale. Il est nécessaire d'affilier les temporaires puisqu'ils sont aussi susceptibles d'être victime d'AT. De plus qu'ils ne reçoivent pas de formation et manquent d'expérience, le niveau de risque est élevé. Et même qu'en cas d'accident, les dépenses de l'entreprise peuvent être élevées.

### **2.2.2 Le médecin du travail**

La STAR affine également son personnel à l'OSTIE. Cette dernière par son rôle de médecin du travail se charge d'assurer la santé du personnel. Ainsi, en cas d'AT ou MP, elle s'occupe des consultations et des soins y afférents. A part la santé, elle est aussi en collaboration avec l'entreprise pour la prévention des risques dont les visites d'aptitudes qu'elle effectue périodiquement pour assurer que le personnel est en bon état et apte à occuper le poste, les visites des entreprises, les évaluations des risques professionnels ; conseils et actions de promotions de la santé et de la sécurité au sein de l'entreprise. L'OSTIE offre des formations au personnel de la STAR pour renforcer la prévention afin de diminuer le taux d'absentéisme causés par les accidents. Mais le personnel temporaires et stagiaires ne sont pas affiliés à l'OSTIE. Ce qui explique qu'il ne bénéficie pas de formation. Pourtant, les temporaires au sein de la STAR atteignent jusqu'à une cinquantaine de personnes en haute saison. Ce qui nécessite leur formation vu le manque de conscientisation en matière de sécurité du fait qu'ils n'y travaillent pas en permanence.

### **2.2.3 Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions du Travail (CHSCT)**

Le CHSCT est un comité formé par les représentants du personnel et du chef d'entreprise ou de son représentant. C'est une instance technique associant le personnel à la gestion de la Santé et de la Sécurité. La mise en place du CHSCT est obligatoire dans les établissements employant plus de cinquante salariés. Il a pour mission principale la prévention

des risques. Notamment, il a un rôle consultatif classique, des missions d'étude et de conseil pour améliorer la situation de l'entreprise en matière de prévention.

Cependant, la STAR ne possède pas ce comité, par contre il y a la Direction des Ressources Humaines et le département Qualité Hygiène Sécurité Environnement qui s'occupe des questions de prévention. Notons par ailleurs que la DRH ne peut remplir seule les objectifs concernant la prévention des AT vu le volume de tâches qu'elle effectue pour la gestion du personnel d'où l'emplacement de la QHSE pour s'occuper un peu plus de la sécurité des produits et du personnel mais sans oublier également l'environnement qui l'entoure. Mais pour renforcer cette sécurité encore un peu plus, la présence d'un CHSCT se trouve indispensable vu l'effectif du personnel.

#### **2.2.4 L'inspection du travail**

L'inspection du travail est un corps de contrôle rattaché au ministère du travail. Il a pour rôles de faire le contrôle du respect des dispositions du droit du travail dans l'entreprise, et en premier lieu de celles concernant la sécurité et les conditions de travail. En outre, il est dans ses rôles de donner des conseils aux salariés, au CHSCT et au chef d'entreprise.

Mais l'enquête auprès des employés a révélé que l'inspection au sein de la STAR est très rare. Pourtant, une inspection périodique permet de renforcer la prévention des risques au niveau de l'entreprise.

Nous pouvons voir que la STAR remplit ses rôles concernant l'affiliation du personnel à la Sécurité sociale et en collaborant avec l'OSTIE comme médecine du travail. Par rapport aux autres entreprises, le niveau de sécurité au sein de la STAR est acceptable du fait des méthodes de prévention qu'elle effectue. Mais bien que la STAR effectue ces différentes politiques de prévention, la fréquence des AT a diminué mais n'a pas encore été supprimé définitivement. Cela peut aussi être dû au manque du CHSCT et des inspections du travail. En déduction, le respect et l'application de l'ensemble des méthodes de prévention de manière permanente permettent de diminuer considérablement les AT.

Chaque méthode de prévention est indispensable car la sécurité n'est pas garantie intégralement si l'un d'eux est absent. Ainsi, l'entreprise doit disposer et respecter l'ensemble de ces dispositifs de prévention pour minimiser ou supprimer les AT.

### Section 3. Validation de la première hypothèse

Ici, nous allons donc donner un sens à nos résultats. Cette section est réservée à la première hypothèse : « les accidents du travail sont minimisés si les méthodes de prévention sont bien respectées et appliquées ».

Pour cerner la relation entre « méthode de prévention » et « la minimisation des Accidents de travail », nous avons décidé de croiser les variables « méthodes de prévention » avec quelques variables définies dans notre questionnaire à savoir : aménagement des lieux de travail ; le port des équipements, le règlement intérieur, état des machines, la formations offertes.

Le principe du test d'indépendance de Khi-Deux permettra de valider notre première hypothèse par le test d'indépendance. Le test permet d'estimer la plausibilité de cette hypothèse, au vu des fréquences constatées de chaque paire de modalités dans l'échantillon. Un seuil de 5% d'erreur généralement utilisé dans les analyses socio-économiques est fixé.

**Tableau n°11**: Dépendance entre la méthode de prévention AT et l'aménagement des locaux

<b>Méthode prévention AT/locaux</b>	Oui	Non	<b>TOTAL</b>
<b>Acceptabilité des locaux</b>			
Acceptable	77,8%	0,0%	<b>70,0%</b>
Moyennement acceptable	22,2%	66,7%	<b>26,7%</b>
Inacceptable	0,0%	33,3%	<b>3,3%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**Source** : Résultat des analyses et traitements sur sphinx, 2018

La dépendance est très significative,  $\chi^2 = 13,33$ ; ddl = 2,  $1-p = 99,87\%$ . Nous observons que la méthode de prévention est fortement liée à la minimisation des AT, se manifestant par l'aménagement des locaux.

**Tableau n°12** : Dépendance entre la méthode prévention AT et Port des équipements

<b>Méthode de prévention AT/Equipement</b>	Oui	Non	<b>TOTAL</b>
<b>Port équipement</b>			
Oui	89,3%	0,0%	<b>83,3%</b>
Non	10,7%	100%	<b>16,7%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**Source** : Résultat des analyses et traitements sur sphinx, 2018

La dépendance est très significative.  $\chi^2 = 10,71$  ;  $ddl = 1,1-p = 99,89\%$ . Nous observons que la méthode de prévention est fortement liée à minimisation des AT se manifestant par le port des équipements de travail.

**Tableau n°13** : Dépendance entre la méthode prévention AT et Etat des matériels

<b>Méthode de Prévention AT</b>	Oui	Non	<b>TOTAL</b>
<b>Etat des matériels</b>			
Bon état	92,6%	33,3%	<b>86,7%</b>
Mauvais état	7,4%	66,7%	<b>13,3%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**Source** : Résultat des analyses et traitements sur sphinx, 2018

La dépendance est très significative,  $\chi^2 = 8,21$  ;  $ddl = 1,1-p = 99,58\%$ . Comme nous le voyons la méthode de prévention est fortement liée à la minimisation des AT en se manifestant par l'état des machines utilisées.

**Tableau n°14** : Dépendance entre la Méthode de prévention et le Règlement Intérieur

<b>Méthode de prévention AT/règlement</b>	Oui	Non	<b>TOTAL</b>
<b>Application du règlement</b>			
Bien appliqué	77,8%	0,0%	<b>70,0%</b>
Moyennement appliqué	22,2%	100%	<b>30,0%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**Source** : Résultat des analyses et traitements sur sphinx, 2018

La dépendance est très significative,  $\chi^2 = 7,78$  ;  $ddl = 1,1-p = 99,47\%$ . La méthode de prévention est fortement liée à la minimisation des AT en se manifestant par l'application du règlement.

**Tableau n°15**: Dépendance entre la Méthode de prévention des AT et des formations offertes

<b>Méthode de prévention AT</b>	Oui	Non	<b>TOTAL</b>
<b>Formations</b>			
Suffisantes	84,6%	0,0%	<b>73,3%</b>
Peu suffisantes	15,4%	75,0%	<b>23,3%</b>
Insuffisantes	0,0%	25,0%	<b>3,3%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**Source** : Résultat des analyses et traitements sur sphinx, 2018

La dépendance est significative,  $\chi^2 = 7,23$  ; ddl = 2,  $1-P = 97,31\%$ . La méthode de prévention par rapport aux AT est liée à la minimisation des AT s'opposant à la formation offerte.

D'après les résultats, par le principe du test d'indépendance du Khi-Deux, on peut affirmer que les méthodes de préventions sont très liées à la minimisation des AT, la dépendance entre les variables est très significative, ce qui vérifié notre première hypothèse. Maintenant passons à l'interprétation des informations concernant les réparations, puis après par la validation de la deuxième hypothèse.

En guise de conclusion en générale la STAR adopte différentes méthodes de préventions. Quoi qu'il en soit, il faut encore améliorer ces méthodes de préventions pour assurer la sécurité totale des employés.

## **CHAPITRE II. DISCUSSION ET VALIDATION DE LA DEUXIEME HYPOTHESE**

Malgré les actions de préventions que l'entreprise met en place, des AT surviennent encore et nuisent l'entreprise mais surtout le salarié victime. L'apparition de ces accidents conduit à leur réparation. Ce chapitre discute des actions de réparation effectuées en cas d'accidents de type professionnels. Discuter pour mieux comprendre est indispensable.

### **Section 1. Les réparations offertes par les organismes externes**

Les organismes externes sont ceux qui prennent en charge la réparation des AT. Mais la prise en charge et les diverses prestations qu'ils offrent ne sont pas complètes, les discussions y afférentes sont présentées dans cette section.

#### **1.1 L'insuffisance des prestations offertes par la CNaPS**

En cas d'AT ou MP, la CNaPS ne verse pas immédiatement les prestations pour la réparation. Elle requiert des formalités présentant l'apparition des accidents. Mais d'abord, le personnel ne peut bénéficier de cette prestation sans avoir été affilié par l'entreprise.

Lorsque les AT ont été déclarées dans un délai de 48 heures, la CNaPS procède alors à l'indemnisation des frais médicaux, des soins, des médicaments et de l'hospitalisation. Par contre, elle ne rembourse pas totalement les dépenses occasionnées par l'accident. Seul le montant proportionnel aux cotisations versées sera remboursé. Cependant, le salarié victime peut faire face à un AT entraînant une incapacité temporaire ou permanente.

La CNaPS verse des prestations pour une partie de leur réparation mais pas totalement, à part le délai qu'elle donne qui est anormalement long concernant les remboursements. En effet, les divers frais médicaux, les médicaments, l'hospitalisation et la rééducation sont élevés. D'autre part, le montant des prestations dépend des cotisations versées qui dépendent du salaire de chaque employé affilié à la CNaPS. Ceci montre que le montant des prestations accordées aux ouvriers est le moins élevé parmi les autres catégories professionnelles. Pourtant c'est le personnel qui est le plus souvent victime d'AT grave nécessitant une réparation adéquate vu la cherté des soins.

L'affiliation à la CNaPS donne l'opportunité aux salariés de percevoir une prise en charge. Mais malgré cela, elle est encore insuffisante étant donné que les charges et les divers frais médicaux dus à un AT sont élevés. D'après l'enquête effectuée auprès du personnel de la

STAR, les prestations offertes par la CNaPS sont d'une grande aide pour eux mais s'avère insuffisantes et ne couvrent pas totalement les dépenses, de plus que le mode de gestion adopté par la CNaPS doit être amélioré pour rendre les versements moins long.

## **1.2 Les actions de réparations de l'OSTIE**

En tant que Médecine du travail de la STAR, c'est l'organisme qui s'occupe en premier lieu de la santé du personnel. Cela intègre à la fois son rôle dans la prévention des risques et son rôle dans la réparation au cas où ils surviennent. Elle prend en charge tous les employés malades. Dans le cas où la maladie n'est pas qualifiée de professionnelle ni causée par un AT, l'OSTIE prend en charge la consultation, les soins et les médicaments y afférents. Mais ces soins ne sont pas totalement pris en charge. Et toutefois, les ouvriers de la STAR se plaignent de ne pas recevoir les soins adéquats surtout concernant les médicaments. Pourtant, l'OSTIE se doit d'effectuer les soins nécessaires ainsi que prescrire des médicaments qui correspondent à chaque cas pour assurer la santé du personnel affilié.

En outre, les ouvriers possèdent les mêmes droits que les autres catégories professionnelles même si par le montant de leur salaire, le montant de leur cotisation se trouve moins élevé que ceux des autres catégories. Et par le travail qu'ils s'occupent, il est bien normal qu'ils font face à des altérations de leur santé physique. Par conséquent, à force de prendre les mêmes médicaments à chaque fois qu'ils sont malades, les médicaments ne sont plus efficaces, mais aussi, la maladie n'est pas bien soignée et revient chaque fois qu'il y a un déclencheur. Ce qui nécessite un soin de qualité pour tout le personnel qu'il soit ouvrier ou autre catégorie.

Dans le cas d'un AT ou de MP, l'OSTIE prend en charge tous les frais et soins médicaux ainsi que les médicaments qui conviennent. Sur ce point, les victimes disent par contre recevoir les soins et médicaments appropriés. Même si la prise en charge n'est pas complète, les soins octroyés sont qualifiés d'acceptable. En cas d'aggravation des lésions qui nécessite une hospitalisation, l'OSTIE délivre une fiche d'examen ou billet de consultation renvoyant la personne à l'hôpital. Dans ce cas, elle prend en charge une partie des frais occasionnés par l'hospitalisation. Malgré ces actions effectuées par l'OSTIE, il est encore à constater que la réparation des AT n'est pas suffisante. L'OSTIE par les actions qu'elle effectue pour réparer les AT qui surviennent, apporte une diminution à la charge du salarié victime mais il est encore à noter que cela reste encore insuffisant par rapport au montant total à couvrir.

## **Section 2. Les réparations offertes par l'entreprise**

Les AT sont de deux grands types : les accidents conduisant à une incapacité temporaire et ceux conduisant à une incapacité permanente. Ces types d'AT peuvent survenir à n'importe quel moment et à n'importe quel salarié surtout les ouvriers. La gravité des lésions diffère selon le type d'accident. La victime d'une incapacité temporaire subit des lésions mais moins grave que celle qui est subit par une incapacité permanente. Ce qui explique le montant des réparations différentes, les charges concernant l'incapacité permanente sont plus élevées que celles de l'incapacité temporaire. Ce qui demande alors une réparation appropriée pour chaque type d'accidents.

Cependant, à part la prise en charge effectuée par la CNaPS concernant ces types d'AT, la STAR quant à elle, n'offre qu'un remboursement de frais médicaux forfaitaire à 900 000 Ariary pour les catégories A et B comme par exemple les ouvriers et 950 000 Ariary pour les personnes appartenant à la catégorie C et D quel que soit leur maladie chaque année. A ce que nous pouvons voir, ils perçoivent des montants différents concernant les remboursements. Pourtant, ce sont les personnes qui sont de la catégorie A et B qui sont les plus atteintes d'un AT ou MP, ce qui fait donc que ces ouvriers devraient être plus considérés par rapport aux risques qui peuvent leur porter atteints.

Il est vrai que la victime d'un accident du travail en incapacité temporaire droit à un congé et perçoit un salaire, quoi qu'il en soit ce congé et ce salaire dépend de l'ancienneté du personnel au sein de l'entreprise. Pourtant une personne plus ancienne, est jugée d'être plus expérimentée que celle qui vient d'être embauchée. Ce qui veut dire donc que le risque d'être atteint d'un AT ou MP pour le nouveau est plus élevé que celui qui est déjà plus ancien. Ce qui fait donc que le personnel doit être mis sur le même pied d'égalité car chacun peut être victime d'un accident et d'autre même avec une probabilité plus élevée.

D'après l'enquête effectuée auprès des employés, ils souhaitent une réparation complète des AT et une augmentation des remboursements des frais médicaux. Cela leur donnerait plus la sensation de sécurité et un niveau de satisfaction élevée.

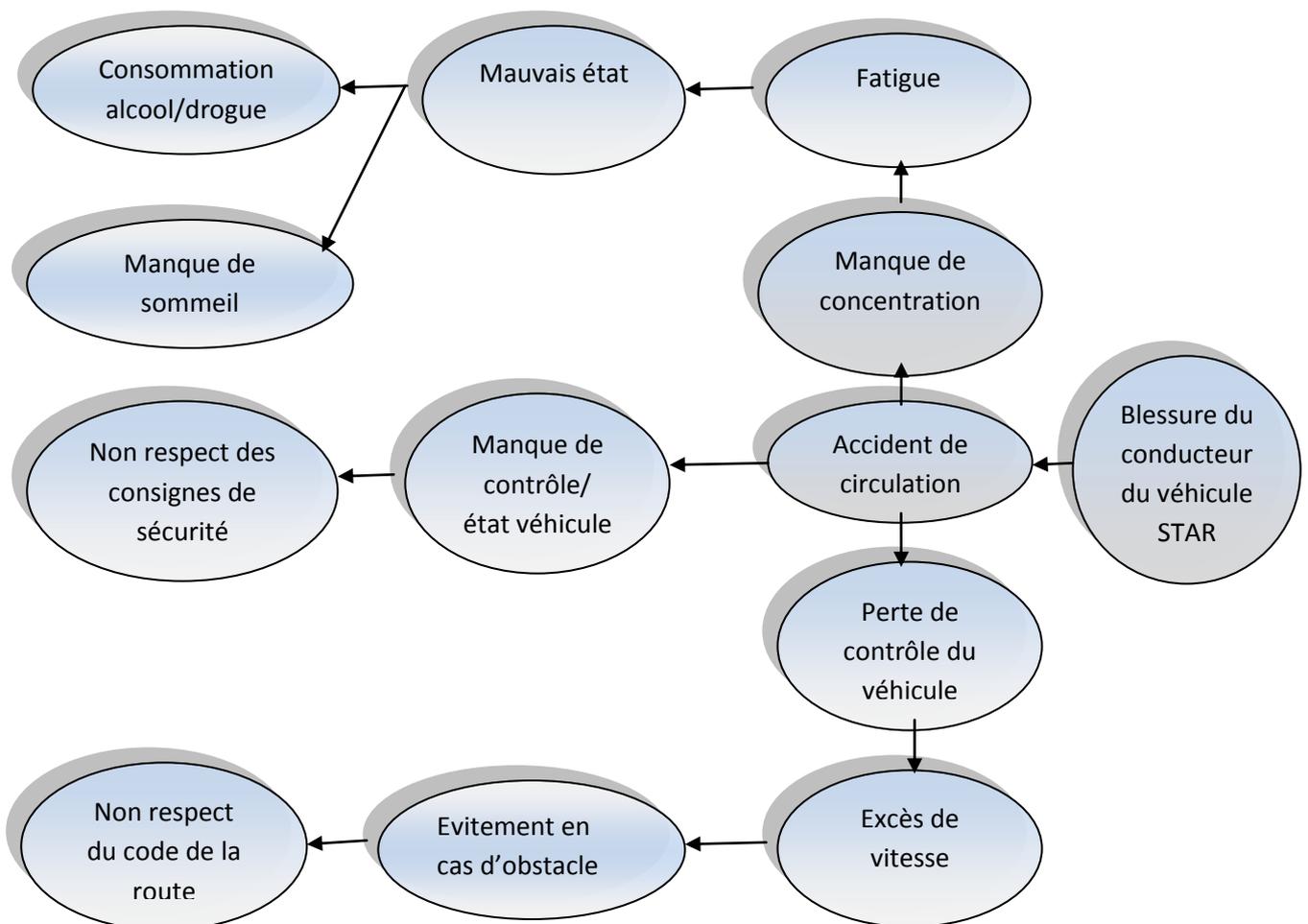
## **Section 3. Les causes des accidents les plus fréquents au sein de la STAR**

Différents AT surviennent au sein de l'entreprise STAR, mais il existe ceux qui sont fréquents dont l'analyse est présentée dans cette section. Connaître les causes de ces AT permet de trouver les solutions adéquates pour les minimiser.

Il est nécessaire d'analyser les accidents qui se présentent fréquemment et de voir les actions à effectuer pour y remédier. La méthode utilisée est l'Arbre des causes, elle a permis de recueillir les faits conduisant à l'apparition de l'AT. Selon le personnel enquêté, l'accident routier est celui qui est le plus constaté. Durant le recueil des faits, nous avons obtenus les causes de cet accident.

D'une part, les causes viennent du conducteur lui-même, par la fatigue ou le non-respect des consignes de sécurité qui conduisent au manque de vigilance et de concentration, de ce fait il perd le contrôle et l'accident survient. D'une autre part, il y a le manque de contrôle des conducteurs, ce facteur doit être pris en considération car le manque de vigilances et de concentration peut être supprimé si le contrôle rigoureux de leur travail est effectué. La durée effective de travail est aussi un des facteurs qui peut conduire au chauffeur routier à la fatigue. Plusieurs faits comme ceux qui sont présentés ci-dessous, peuvent être à l'origine de l'accident

**Figure n° 4:** L'Arbre Des Causes de l'AT le plus fréquent



**Source :** Auteur, juin 2018

Il s'agit de reconstruire les enchaînements et les combinaisons des faits qui ont joué un rôle dans la survenue de l'accident. La construction de l'arbre se fait de droite à gauche, à partir

du fait ultime qui est la blessure du conducteur. Pour éviter le renouvellement d'un accident, on cherche des mesures préventives pour chaque fait mentionné dans l'arbre des causes, à chaque étape.

#### **Section 4. Validation de la deuxième hypothèse**

La deuxième hypothèse émet que « le besoin en sécurité du personnel est satisfait si les actions de réparation offertes par l'entreprise sont complètes ». Cette hypothèse est donnée car la réparation des AT complète la prévention au cas où ces accidents se présentent. Son absence entraîne l'insatisfaction des salariés et la conséquence est remarquée sur le rendement de ces derniers. En compensation de la prévention, la réparation des AT est aussi indispensable en matière de lutte contre tous risques professionnels. D'après l'enquête effectuée auprès des employés, ils souhaitent une réparation complète des AT. Cela leur donnerait plus la sensation de sécurité et un niveau élevé de satisfaction. Cela leur donnerait plus la sensation de sécurité et un niveau élevé de satisfaction. En déduction, la réparation totale des AT augmente la sécurité et la satisfaction du personnel. D'après ces analyses, on peut affirmer que la seconde hypothèse est vérifiée.

L'existence des AT nuisent à la productivité de l'entreprise. L'objectif que l'entreprise s'est fixée en termes de production diminue à cause des absences des salariés victimes. Notons par ailleurs que le remplacement du salarié victime n'est pas une chose facile, la personne ne peut être licencié, il restera une charge pour l'entreprise. Et même si elle sera remplacée, l'entreprise doit passer au recrutement si aucune personne en interne ne peut la remplacer. Cela entraîne des coûts supplémentaires à part la réparation qu'elle offre.

De son côté, la victime subit aussi, à part les lésions, un reste à sa charge sur la réparation de l'AT. Selon eux une prise en charge complète de la part de l'entreprise permet de garantir leur sécurité. En d'autre terme, les AT ne sont bénéfiques pour personne. C'est pour cette raison qu'il faut instaurer des actions visant à minimiser ou les supprimer. Quand on parle de cela, la prévention ainsi que la réparation sont prises en compte.

## **CHAPITRE III. RECOMMANDATIONS**

D'après ces analyses, nous avons vu les différents points concernant la prévention et la réparation au sein de la STAR. Notre étude vise à améliorer ces démarches contre les AT menées par l'entreprise. Afin de parvenir à une lutte efficace où les AT sont supprimées ou du moins minimisés, ci-après quelques recommandations.

### **Section 1. Recommandations par rapport aux méthodes de Prévention**

Les méthodes de prévention sont toutes nécessaires et complémentaires. L'application, le respect mais aussi une amélioration de ces préventions permette de garantir une sécurité efficace ainsi une diminution considérable des risques au travail. L'analyse des accidents survenus dans le cadre du travail est une des méthodes pour la prévention des risques professionnels. Elle doit permettre d'en comprendre les causes pour agir préventivement sur celles-ci et éviter la reproduction de l'accident.

#### **1.1 Recommandation par rapport aux dispositions générales**

Nous remarquons après les analyses effectuées que les dispositions générales ne sont pas respectées entièrement au sein de la STAR. Ainsi, des propositions de solutions sont émises pour y remédier.

##### **1.1.1 Entretien et réaménagement des locaux de travail**

Pour garantir la santé et le bien-être du personnel, les lieux de travail doivent présenter les conditions d'hygiène nécessaires. Notamment, l'espace de chaque employé, la ventilation, la luminosité et les conditions de chaleur. Un réaménagement des locaux de travail permettrait à chaque employé de travailler dans un milieu présentant les conditions d'hygiène exigées. Ainsi, la santé du personnel est garantie. Afin de garantir un niveau élevé de prévention, le réaménagement des locaux du travail y participe considérablement car il permet d'optimiser la salubrité et l'hygiène au niveau de la STAR.

##### **1.1.2 Amélioration du contrôle des équipements et augmentations des accessoires de protection**

Les équipements et habillements de travail font partie de la protection individuelle du personnel au travail. Leur port est indispensable surtout dans les entreprises industrielles comme la STAR. Cela nécessite d'effectuer un contrôle rigoureux de ces équipements pour prévenir les risques. Ainsi, les AT seront évités mêmes ceux qui entraînent les blessures minimales. A part le contrôle de ces équipements, l'octroi des mêmes équipements et

l'augmentation des nombres d'équipements sont aussi nécessaires surtout pour les ouvriers qui effectuent le travail dans les usines. Ils doivent porter ces équipements en permanence à chaque jour de travail donc s'ils en ont beaucoup ils peuvent les changer chaque jour. Ainsi, les risques pour tout le personnel diminuent.

### **1.1.3 Acquisition de nouvelles machines de production**

Les machines sont parmi les ressources utilisées par l'entreprise pour assurer sa production. Leur manipulation est souvent source d'AT. Pour que cela ne se produise pas fréquemment dans l'entreprise, l'acquisition de nouvelles machines avec des dispositions de sécurité s'avère utile. À part la sécurité, l'utilisation de nouvelles machines permet d'assurer l'hygiène au travail et la prise en considération de l'environnement. La meilleure solution est de remplacer toutes les machines usées, mais vu qu'elles coûtent une fortune, l'acquisition peut être faite une par une en remplaçant celle qui est la plus usée. En compensation, l'entretien des machines doit être périodique et le plus souvent possible étant donné qu'elles sont vieilles pour assurer plus la sécurité.

### **1.1.4 Application des sanctions en cas de manquement au règlement intérieur**

Le règlement intérieur auprès de la STAR est moyennement appliqué pourtant les règles à suivre au sein de l'entreprise sont régies dans ce règlement. Pour y remédier, la mise en connaissance du présent règlement et l'application de sanctions sévères très importantes. Par exemple, les avertissements ou les mises à pied suivis d'un contrôle strict doivent être effectués. La méconnaissance peut-être la raison pour laquelle ils ne suivent pas le règlement, il faut donc les informer davantage surtout pour le personnel ouvrier. La mise en connaissance et application de ces sanctions permettent le respect du règlement intérieur, notamment, les règles d'hygiène et les consignes de sécurité à suivre. Ainsi, diminue la présence d'AT au sein de l'entreprise.

### **1.1.5 Le recrutement d'infirmière**

Pour prendre soins du personnel en cas de blessures bénignes ou d'AT, le recrutement d'une infirmière est nécessaire. Cela est même exigé pour les entreprises employant plus de deux cent personnes. Les premiers soins seront assurés en cas d'AT. En outre, si la personne victime est consultée en avance, juste après l'accident les risques que son état s'aggrave sont minimes. Les premiers soins sont assurés par l'infirmière d'où le personnel sera plus sécurisé et sera entre de bonnes mains si une infirmière est présente au sein de l'entité.

## **1.2 Recommandations par rapport à la formation du personnel**

La formation du personnel se trouve parmi les actions indispensables à effectuer pour minimiser les AT. Elle ne doit être ni omise ni qualifiée comme peu importante. Ci-après quelques recommandations y afférentes.

### **1.2.1 accroître la formation au niveau du personnel**

Il est important de définir les besoins en formation du personnel et d'offrir des formations supplémentaires à celles déjà effectuées par la STAR. La formation doit être plus axée dans la prise de connaissance des risques au travail et des consignes de sécurité à respecter. Cette action permet de faire connaître un peu plus les risques du poste occupé et m'importance de la sécurité. *« C'est un moyen de prévention fortement préconisé car l'adhésion du personnel à la prévention s'acquiert par l'information, la formation et la communication sur les problèmes de santé et sécurité au travail »*<sup>17</sup>. Ce qui conduit à la diminution des AT.

### **1.2.2 Offrir des formations aux temporaires**

Bien que le personnel temporaire ne travaille dans l'entreprise que pour de courte durée, il doit obtenir des formations. Ils seront plus conscients des risques pouvant survenir durant le travail et respecteront les consignes de sécurité. Ainsi, le risque d'AT auprès de ces temporaires est supprimé.

### **1.2.3 La conscientisation du personnel concernant la sécurité**

Les AT ne sont pas supprimées tant que les ouvriers eux-mêmes ne sont pas conscients des risques qu'ils encourent pendant le travail. Pour y remédier, des actions de conscientisation doivent être effectuées au sein de la STAR. A part la formation du personnel, et l'affichage des tableaux il faut augmenter la communication entre le personnel que ce soit sur le plan descendant ou ascendant dans le but de faire connaître les risques.

### **1.2.4 Développement de la responsabilisation du personnel**

Pour que l'employé soit réellement conscient de l'importance de cette sécurité. Il faut développer leur sentiment de responsabilité, leur faire participer dans la mise en place de la politique de sécurité par exemple concernant l'étude et la rédaction des procédures, modes

---

<sup>17</sup> Capital RH, Les ressources humaines en pratique, N°66

opératoires et consignes diverses. Ainsi, il s'implique dans son travail. Il sera plus facile de le faire comprendre et prendra conscience vis à vis de sa propre sécurité.

### **1.3 Instauration d'un CHSCT au sein de la STAR**

Par l'instauration du CHSCT, les questions de prévention sont prises en considération spécialement. Même si la STAR a déjà mis en place le QHSE nous voyons que ce département tient encore plusieurs rôles surtout concernant la sécurité des produits, du personnel et de l'environnement qui l'entoure. De même aussi pour la Direction qui est déjà un peu chargée. Pour alléger ces deux derniers, la mise en place d'un CHSCT est important comme cela il sera un comité d'office pour la sécurité et les conditions du travail du personnel seulement.

### **1.4 La visite périodique de l'inspecteur du travail**

La visite périodique de l'inspecteur du travail permet le renforcement du contrôle de la sécurité ainsi que du respect des consignes et règles d'hygiène et de sécurité. L'inspection du travail contribue aussi à la diminution d'AT au sein de la STAR.

## **Section 2. Recommandations par rapport à la réparation des AT**

En cas d'apparition des AT, leur réparation est obligatoire et constitue une satisfaction pour le salarié victime. Pourtant, pour différentes raisons, la réparation varie et même n'est pas complète. Des recommandations sont émises pour améliorer cette situation.

### **2.1 Une amélioration du mode de gestion de la CNaPS**

La couverture et gestion des AT sont confiées à la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale. L'amélioration du mode d'organisation et de gestion des cotisations et des prestations de la sécurité sociale permet à la CNaPS de faciliter et d'écourter les versements dus en réparations des AT et MP.

### **2.2 Une amélioration des soins offerts par l'OSTIE**

L'OSTIE a pour rôle principale d'assurer, pour le compte de ses adhérents, le service médical que tout employeur doit à ses employés, suivant le Code du Travail et de ses textes d'application. La devise de l'Organisation est « *Pour le bien-être des Travailleurs et de leurs familles* »<sup>18</sup>. Pour appliquer réellement cette devise, il faut améliorer les services pour que les travailleurs soient dans de bonne condition médicalement.

---

<sup>18</sup> [www.ostie.mg/offre\\_de\\_soins](http://www.ostie.mg/offre_de_soins), Juin 2018

### **2.3 Accroissement des actions de réparation offertes par la STAR**

Les actions de réparation offertes par la STAR nécessitent un accroissement afin que le reste à la charge du salarié diminue. L'objectif est de rétablir, aussi complètement que possible, la santé de la victime, ainsi sa réintégration dans la vie professionnelle et sociale. La société doit prévoir le service de toutes les prestations la même caisse. Cette manière de faire garantit un programme de réadaptation rapide et coordonné qui tient compte de l'état de santé de la victime, de son niveau d'instruction et de sa situation personnelle. La caisse d'assurance contre les accidents ne doit pas se limiter à verser des prestations et à offrir des soins médicaux, elle doit chercher à assurer la meilleure réadaptation possible.

#### **2.3.1 Elargissement de la prise en charge**

La part à la charge de la victime est encore lourde. Pourtant, une prise en charge complète de la part de l'entreprise n'est pas faisable. Pour y remédier, l'accroissement de la prise en charge permet de diminuer le reste à la charge de l'employé et pourra augmenter la satisfaction de la victime. D'autre part, l'élargissement de la prise en charge est aussi une action qui peut être effectuée par exemple à part le remboursement des frais médicaux et d'hospitalisation, les repas et déplacements aussi durant l'hospitalisation aussi devront être pris en compte pour faciliter et pour accélérer la guérison de la victime.

#### **2.3.2 Octroi de réparation adéquate aux AT graves**

Cette action augmente la satisfaction des victimes surtout celles qui subissent une incapacité permanente. La gestion de l'évaluation de l'incapacité permanente, notamment sur le plan physiologique et sur le plan professionnel, pourrait impliquer la mise en place d'une approche plus pluridisciplinaire pour l'évaluation de la réparation et la réinsertion professionnelle. Il conviendra donc d'envisager, soit une formation plus ouverte et d'y faire intervenir des médecins-conseillers.

Après un accident, les victimes devraient immédiatement s'adresser à un médecin conventionné et dûment qualifié. Les caisses d'assurance doivent conférer à des médecins le droit d'ordonner la suite du traitement et de décider si celui-ci est d'ordre général ou, dans les cas graves, d'apporter des soins spéciaux. C'est justement pour ces cas graves que les caisses d'assurance doivent être le plus exigeantes en matière de soins, elles doivent confier les victimes qu'à quelques hôpitaux très spécialisés qui sont soumis à de directives et à des contrôles stricts. Pour surveiller et diriger le traitement, la STAR par la prescription des caisses d'assurance doit recourir à des experts qui ont pour mission de suivre le déroulement des soins, d'établir des rapports et si besoin, de proposer des mesures complémentaires de réadaptation.

### **Section 3. Recommandations par rapport aux AT les plus fréquents**

Après l'analyse par la méthode de l'Arbre Des Causes des accidents de travail qui surviennent fréquemment au sein de la STAR, quelques solutions sont émises pour les minimiser et même pour les supprimer totalement. La méthode de l'arbre des causes permet d'identifier et de remonter les causes de l'accident ou de l'incident jusqu'à trouver son origine, afin de mettre en place des mesures permettant d'éviter que l'événement ne se reproduise.

#### **3.1 Renforcement et augmentation du passage à l'Alcootest**

Comme nous avons vu sur le schéma précédent que la consommation de l'alcool est l'une des principales causes des accidents par exemple durant les jours de repos comme les fêtes, la personne profite de cette occasion pour trinquer avec la famille et en consomme puis le lendemain elle va travailler et effectue un long voyage. Pour plus de sécurité faire passer l'individu le plus souvent à l'alcootest, ainsi il sera plus sûr que la personne est bien en état de conduire, elle sera moins fatiguée et les risques d'accidents seront minimales.

#### **3.2 Mettre des dispositions de sécurité sur les véhicules et machines**

Les véhicules et machines à utiliser doivent être construites de manière à protéger les hommes, les biens et l'environnement. L'objectif est de prévenir les dommages physiques de toute nature. La sécurité est un besoin fondamental de l'homme. Sur chaque véhicule, les dispositifs de mise en sécurité par exemple des airbags pour alléger le choc si jamais un accident devait survenir, des dispositifs qui peuvent rappeler le conducteur qu'il est en excès de vitesse. Ainsi, la personne sera plus en sécurité.

#### **3.3 Acquisition de nouvelles machines**

La STAR est une entreprise qui a fonctionné depuis des années avec ces années les machines et matériels sont aussi âgés et méritent d'être renouvelés. Ainsi ils suivront l'air du temps ils seront aussi mieux équipés en matière de sécurité avec la présence par exemple des boutons d'arrêt automatique ou des dispositifs de sécurité. A part la sécurité ces nouvelles machines permettent d'assurer l'hygiène au travail, et l'environnement aussi sera mieux protégé.

Dans cette dernière partie de la recherche nous avons tenté dans un premier temps de déterminer la viabilité des résultats et de valider les hypothèses de recherches. D'après l'analyse de la situation de la STAR, nous avons pu voir les différents problèmes concernant les actions qu'elle mène pour supprimer les AT. Notamment, sur les méthodes de prévention et de réparation qu'elle effectue. D'une part, la présence des AT est surtout liée par les préventions que l'entreprise applique. D'autre part, la réparation présente aussi des points à améliorer. Pour remédier à la situation de la STAR, nous avons émis quelques recommandations afin que les problèmes soient supprimés de manière définitive. D'un côté, l'amélioration des méthodes de prévention, notamment les dispositions générales et les formations du personnel. D'un autre côté, l'amélioration de la réparation, plus particulièrement, celle offerte par l'entreprise.

## CONCLUSION

Gérer une entreprise consiste à garantir son bon fonctionnement sur tous les plans, que ce soit au niveau de la production, au niveau des différentes ressources et vis-à-vis de son environnement pour l'atteinte des objectifs qu'elle s'est fixée. Par ailleurs, l'entreprise ne cesse de faire face à différents problèmes. Pour survivre et continuer à se développer, elle doit prendre en considération et résoudre chacune des contraintes auxquelles elle fait face. Parmi eux, la présence des AT est un problème majeur pour l'entreprise.

Un AT est un accident soudain et violent survenu par le fait ou à l'occasion du travail et qui cause les lésions corporelles à la personne victime. Les AT englobent à la fois les accidents proprement dits, les maladies professionnelles et les accidents du trajet. Ils peuvent être présents dans toutes les entreprises, plus particulièrement, dans les entreprises industrielles, les entreprises de construction, celles qui effectuent des activités d'exploitation de mines et de transport. Cela explique du fait de l'utilisation de machines industrielles, des engins, l'exposition à des produits chimiques et nocifs à la santé. La présence des AT entraîne un problème majeur à l'entreprise. En particulier, ils nuisent à la productivité de celle-ci. Au cas où ils surviennent, la victime s'absente souvent pour les soins. Ces absences peuvent durer quelques heures ou même peut devenir un arrêt définitif, donc l'objectif de production n'est pas atteint. Par ailleurs, les coûts de réparation engendrés par l'accident entraînent une dépense pour l'entreprise.

Ces accidents sont des problèmes pour l'entreprise mais également pour le personnel. Une personne victime d'un accident du travail, pourra se dégrader physiquement et moralement. Pour y remédier, la sécurité des employés est une nécessité absolue. La sécurité est le résultat des actions de prévention dans l'entreprise. Ainsi, prévenir les accidents du travail consiste à garantir la sécurité au travail. C'est une autre forme de protection que l'entreprise offre à son personnel, cela dans le souci de garantir un bon fonctionnement. Minimiser les AT consiste à effectuer deux actions principales : la prévention et la réparation. Une entreprise performante doit intégrer parmi ses objectifs toutes les dispositions de prévention et de réparation qui contribuent à l'amélioration de la sécurité et des conditions de travail, à la formation du personnel et à la valorisation des compétences professionnelles.

L'action de prévention vise à supprimer les accidents du travail ou à les limiter au cas où ils ne peuvent être supprimés. Elle consiste à garantir la sécurité au travail par la mise en

œuvre d'un ensemble de mesures techniques et organisationnelles collectives et individuelles susceptibles de minimiser le risque pour les travailleurs exposés à des dangers. Ainsi, les AT sont minimisés et même peuvent être supprimés à la source. Quant à la réparation, elle se fait par le versement de différentes prestations aux salariés victimes. Il est parmi les rôles de l'entreprise pour atteindre ses objectifs de lutte contre tous types de risques qui peuvent survenir. Chaque salarié victime a le droit d'avoir une protection de la part de son employeur.

C'est ainsi que le thème de notre ouvrage s'intitule : « ANALYSE DES ACTIONS DE MINIMISATION DES ACCIDENTS DE TRAVAIL AU SEIN D'UNE ENTREPRISE ». Connaître les rôles de l'entreprise pour minimiser les AT est l'objectif global suivi des objectifs spécifiques, qui se préoccupent des méthodes de prévention ainsi que les actions de réparations adoptées par l'entreprise, pour mener à bien l'étude. Par hypothèses, d'une part, les AT sont minimisés si les méthodes de préventions sont bien respectées et appliquées. D'autre part, le besoin en sécurité du personnel est satisfait si les actions de réparation offertes sont complètes. Ces objectifs et hypothèses ont été établis afin de voir la situation de l'entreprise cible, d'apporter une amélioration et de pouvoir réaliser les résultats attendus. Notre étude a été effectuée auprès d'une entreprise industrielle, qui est STAR. Elle vise à analyser sa situation en terme d'AT et à l'améliorer afin d'obtenir une sécurité efficace dans le but de minimiser ces accidents et mêmes de les supprimer définitivement. Vu que leur suppression ou diminution améliore la productivité de l'entreprise.

Le mémoire est structuré en trois grandes parties selon la norme IMMRED. Les matériels et méthodes indispensables pour la collecte des informations sont présentés dans la première partie. Ensuite, les résultats de la recherche, notamment le cas de l'entreprise cible, sont présentés dans la deuxième partie. Enfin, la troisième partie présente les analyses, discussions suivis de propositions de solutions qui visent à améliorer la situation de la STAR.

Pour réaliser notre ouvrage, la première partie parle des matériels et méthodes qui ont été utilisés afin de collecter les informations nécessaires. D'abord, le choix de la zone d'étude s'est porté sur la STAR vu que c'est une entreprise dont l'activité principale est la production, où les machines et les hommes sont les ressources fondamentales. Les AT y sont fréquents par la mécanisation et le thème y est exploitable. Différents éléments et points essentiels du thème ont été rencontrés au sein de l'entreprise. Ensuite, la méthodologie utilisée est axée surtout sur la collecte des données primaires et secondaires. D'une part, le recueil des données secondaires a été effectué par des documentations, au niveau de divers centres, dont les sources sont la bibliographie (ouvrages, revues, magazines...) et la webographie (site web d'entreprise). Ces informations constituaient des références et cadres pour mieux cerner le thème. D'autre part, la

collecte des données primaires s'est effectuée par une descente sur terrain afin de connaître la situation réelle de l'entreprise cible sur le thème. Ce qui a nécessité la formation d'un échantillon représentatif vu que l'étude sur l'ensemble du personnel s'avère impossible. Pour l'obtention des données pertinentes, l'échantillon est formé par la méthode des quotas : les personnes formant l'échantillon ont été questionnées à l'aide d'entretien individuel pour le cadre et dirigeant, pour les employés de bureau et ouvriers l'enquête par questionnaire est la méthode utilisée.

Pour effectuer l'analyse des actions de minimisation des AT au sein de la STAR, nous avons étudié les méthodes de prévention qu'elle applique et les actions de réparations qu'elle effectue. Les recherches sont effectuées dans le but de confirmer ou d'infirmer deux hypothèses. D'abord, les accidents du travail sont supprimés ou diminués si les méthodes de prévention sont bien respectées. Ensuite, le besoin en sécurité du personnel est satisfait si les actions de réparations sont complètes.

La prévention est indissociable de l'étude quand on parle de minimisation des AT « *c'est l'ensemble des moyens visant à éviter tous risques qui peuvent survenir sur le lieu de travail* ». <sup>19</sup> Chaque entreprise doit prendre en considération l'importance de la prévention car c'est surtout elle qui permet de supprimer les AT. Quand on parle de prévention, plusieurs éléments sont pris en compte, notamment les dispositions générales en matière de sécurité et d'hygiène, la formation du personnel et le paiement de charges sociales. Ces éléments doivent être présents et appliqués entièrement car ils sont complémentaires dans l'atteinte de l'objectif de minimisation des risques. L'enquête, l'entretien et l'observation effectués nous ont permis de voir que la STAR applique la plupart des méthodes de prévention indispensable exigées par le Code du travail.

D'abord, la STAR respecte les dispositions générales requises. Ces dispositions concernent surtout l'environnement du travail, les équipements de protection, la conformité des machines utilisées ainsi que les règles au sein de la société. L'environnement au sein de l'entreprise respecte l'exigence du Code du travail en termes d'aération, de chaleur, de bruit et de propreté, les bureaux et les usines sont à la fois concernés. Par contre, l'espace n'est pas suffisant pour chaque employé. Pourtant, pour garantir l'hygiène, il est important de considérer chaque élément permettant au personnel de rester en bonne santé durant le travail. La santé et l'hygiène sont garanties dans un environnement salubre et présentant le maximum des conditions d'hygiène requis, ainsi l'apparition des MP diminue ou n'existe même pas.

---

<sup>19</sup> [www.inrs.fr](http://www.inrs.fr), « Introduction à la prévention des risques professionnels », juin 2018

Concernant les habillements de travail, des équipements de protection sont à la disposition du personnel mais le problème concerne leur port, ils ne portent pas tous les mêmes équipements il y a ceux qui sont moins sécurisés. Ceci est dû au manque d'équipement, au manque de contrôle pour ceux qui en a mais qui ne les portent pas en permanence et de sanction mais aussi au manque de conscientisation du personnel en matière de sécurité. Ce fait peut conduire à la présence d'AT. Ainsi, il est important de le respecter pour minimiser les accidents qui peuvent survenir.

De même pour les machines utilisées, leur manutention mais aussi le respect de leur durée d'utilisation sont des aspects importants à respecter. Une machine usée entraîne la présence des AT, elle peut nuire à l'environnement et diminue le niveau de productivité. Ainsi, pour minimiser les AT, il est important de respecter la conformité des matériels et machines mis à la disposition des ouvriers. Concernant le règlement intérieur, chaque employé doit s'y conformer et le respecter puisque les règles de sécurité et d'hygiène au sein de l'entreprise y sont régis et leur manquement conduit à l'apparition des AT. Par ailleurs, la présence d'une infirmière de CHSCT et d'inspection de travail périodique contribuent à l'amélioration de la prévention des AT par les tâches qu'ils effectuent pour promouvoir la sécurité au sein de l'entreprise. La STAR n'en dispose pas pourtant, la présence de ces intervenants améliore la prévention et conduit à la diminution des AT.

Ensuite, une méthode de prévention appliquée aussi par la STAR est la formation du personnel. Elle octroie des formations à tout son personnel sauf aux temporaires et stagiaires. La formation est axée notamment sur la sécurité et la manipulation des machines pour les ouvriers. Mais il s'avère que ces formations sont peu suffisantes. Pour que personnel ouvrier prenne conscience des dangers qui peuvent se présenter au travail, la formation doit être renforcée. Ainsi, la prise de conscience des travailleurs augmente, ils respectent plus les règles de sécurité ce qui conduit à la diminution encore des AT. La coopération avec la médecine du travail contribue également à l'amélioration de la sécurité et de l'hygiène au sein de l'entreprise par ses actions de formation et de visite systématique et ses conseils en matière de sécurité. La détermination des méthodes de prévention, leur application, le respect des consignes ne sont pas des obligations ni contraintes mais doivent faire parties intégrantes de la vie au travail. La prévention des risques est un engagement de tous car l'intégration par chacun de la réflexion sécurité dans la préparation et l'exécution du travail amène à la qualité et performance économique pour l'entreprise.

Par l'étude menée concernant la prévention au sein de la STAR, la première hypothèse est confirmée. Les AT sont minimisés lorsque les méthodes de prévention sont bien respectées et appliquées.

En compensation de la prévention, la réparation des AT est aussi indispensable en matière de lutte contre tous risques professionnels. La réparation des accidents est un rôle de l'entreprise pour assurer la protection de son personnel. Cette réparation se présente sous plusieurs formes et certaines d'entre elles sont effectuées par le biais d'organismes externes l'entreprise.

D'abord la CNaPS, qui est l'organisme qui gère les cotisations de sécurité sociale. Le personnel ne peut bénéficier des prestations que la CNaPS offre en cas d'AT sans avoir été affilié par l'entreprise. La CNaPS prend en charge la réparation occasionnée par les AT. Notamment, les frais médicaux, les soins, les médicaments, et les frais d'hospitalisation. Mais cette prise en charge n'est pas complète, elle est limitée par les cotisations versées par l'employé. Par ailleurs, en cas d'accident le versement des prestations n'est pas reçu à temps. Pourtant, une amélioration des services offerts par la CNaPS augmente la satisfaction de la victime.

Ensuite, en tant que médecine du travail de la STAR, l'OSTIE s'occupe aussi des soins du personnel en cas d'AT ou de Maladie. Elle effectue les consultations des victimes et prend en charge les soins, les médicaments et l'hospitalisation mais pareillement à la CNaPS, la prise en charge se trouve incomplète. Par ailleurs, en cas de maladies, les services offerts au personnel est peu satisfaisant surtout au niveau des médicaments. Cependant, les réparations offertes par la médecine du travail contribuent à la satisfaction du personnel. Ainsi, leur amélioration peut augmenter la satisfaction du travailleur.

Enfin, à part ces prestations, la STAR offre en compensation une prise en charge sur les médicaments et frais médicaux, mais qui est d'un montant limité à neuf cent mille Ariary, cette somme est à la disposition de chaque personnel pour assurer les frais médicaux chaque année. La réparation offerte par l'entreprise joue un rôle important dans la satisfaction du personnel en matière de sécurité. Cela puisque le reste à la charge du salarié dépend de la prise en charge de l'entreprise, si celle-ci est élevée, le salarié n'aura plus qu'à payer une petite somme, par contre si celle-ci est minime, le besoin en sécurité du personnel, cela a été prouvé lors de l'enquête effectuée auprès des employés. Mais vu les circonstances qui se présentent actuellement, une réparation complète est impossible pour la STAR. Ainsi, une amélioration de la réparation pourrait augmenter cette satisfaction.

Nous avons pu voir par cette étude que la deuxième hypothèse est aussi confirmée. Le besoin en sécurité du personnel est satisfait lorsque la réparation des AT est complète.

La recherche nous a permis de voir que la présence des AT pose un problème, d'une part, à l'entreprise du fait de la non atteinte de productivité et des coûts qu'ils engendrent et d'autre part, pour le personnel victime du fait de l'altération de sa santé et des montants qu'il doit supporter pour assurer les soins y afférents. Cela nécessite alors des actions efficaces pour les minimiser donc une amélioration à effectuer pour le cas de la STAR afin d'atteindre un niveau élevé de sécurité permettant ainsi de supprimer ou de diminuer les AT.

Nous estimons alors après l'étude du thème « ANALYSE DES ACTIONS DE MINIMISATION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL AU SEIN D'UNE ENTREPRISE », que la question posée en guise de problématique « comment l'entreprise peut-elle minimiser les AT pour garantir la productivité ? » est répondue. Cependant, ceci n'est pas le seul facteur de la productivité, y en a d'autres pouvant faire l'objet d'une toute nouvelle analyse pour pouvoir apporter des améliorations continues sur le cas de l'entreprise.

## BIBLIOGRAPHIE

### OUVRAGE :

Claude DEMEURE, Aide-Mémoire Marketing,

Docteur DELBEY Jacques, (1999) « Rôles et Missions du Médecin du Travail », Tourcoing

DEJEAN Michel (2006), La motivation au travail, CEDIP, Montpellier, 2006

FRANCOIS René, GEREY Marc, HANTZ Jean Michel (1985), comment lutter contre les Accidents du Travail ? CEP, édition (Edition de l'Usine Nouvelle) Paris, 205p

LAUTRETTE L., La prévoyance en entreprise, Ed. Liaisons sociales, Décembre 2008

MURARD Numa., La protection sociale, Paris La Découverte, 1993, 122p

RIOUX Jean Pierre, La Révolution industrielle, Seuil, Paris 1971

VINCETINI Roger (2004), Les risques professionnels, Edition d'Organisation, France (Editions de l'Usine Nouvelle) Paris

### REVUES / DOCUMENTS DE TRAVAIL / RAPPORTS :

Capital RH, Les ressources humaines en pratique, N°66

Code du Travail Malgache

Convention Collective, STAR, 2018

Code de Prévoyance Sociale

### COURS :

Gestion Des Ressources Humaines, Année Universitaire (2014-2015)

## WÉBOGRAPHIE

[http// : www.ilo.org/Le\\_point\\_sur\\_la\\_sécurité\\_au\\_travail](http://www.ilo.org/Le_point_sur_la_sécurité_au_travail), 2018

[http// : www.star.mg/présentation/historique](http://www.star.mg/présentation/historique), 2018

[http// : www.cnaps.mg/Charge-sociale](http://www.cnaps.mg/Charge-sociale), 2018

[http// : www .trabendo.com/accidents\\_du\\_travail.htm](http://www.trabendo.com/accidents_du_travail.htm), « Accidents du travail », 2018

[http// : www.ostie.mg/offre\\_de\\_soins](http://www.ostie.mg/offre_de_soins), 2018

[http// : www.inrs.fr](http://www.inrs.fr), « Introduction à la prévention des risques professionnels », juin 2018

[http// :www1.umn.edu/La\\_protection\\_sociale](http://www1.umn.edu/La_protection_sociale), 2018

## ANNEXE

### ANNEXE n°1 : GUIDE D'ENTRETIEN

- Généralité sur La STAR :

1-Pouvez-vous parler de l'historique de le STAR ?

.....  
.....

2-Parlez-en des produits et activité principale de l'entreprise ?

.....  
.....

3-Concernant la STAR pourrez-vous donner :

Employés directs	Employés indirects	Chiffre d'affaire CA	Nombre d'usines	Nombre d'agences	Nombre de flottes logistiques

4-Concernant le Siège Social pourrez-vous donner :

Effectif total du personnel	cadres	Employés de bureau	ouvriers

5-Concernant l'usine situé à Andraharo pourrez-vous donner :

Effectif total du personnel	cadres	Employés de bureau	ouvriers

- Les méthodes de préventions des accidents du travail et des maladies professionnelles

6-Disposez-vous d'un Comité d'Hygiène, de Sécurité et du Condition du Travail (CHSCT) au sein de l'entreprise ? si OUI parlez-en.

.....  
.....

7-Disposez-vous d'un Service ou département spécialisé dans la sécurité, l'hygiène et l'environnement tel que QHSE; SE... ? si OUI parlez en.(présentation, rôle....)

.....  
.....

8-Disposez-vous d'une Infirmerie ou personnel qualifié dans le domaine ? Si OUI parlez-en.

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

9-Octroyez-vous des formations pour diminuer le risque d'accident au personnel ?  
Lesquelles ?

.....  
.....

10-Pourrez-vous nous informer d'avantage sur le paiement des cotisations concernant la sécurité sociale ?

.....  
.....

11-Quels sont les grands points incluant le Règlement Intérieur ?

.....  
.....

12-Il y a-t-il d'autres moyens de prévention que vous adoptez au sein de l'entreprise ?

.....  
.....

13-Pensez vous que les méthodes de préventions adoptées sont elles efficaces ? Pourquoi ?

.....  
.....

- Les actions de réparation en cas d'Accidents du Travail (AT)

14-Quelles sont les procédures à suivre en cas d'accident ?

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

15-Ces procédures sont-elles les même dans tous les types d'accidents ? Si NON expliquez ?

.....  
.....

16-Quelles sont les principales causes des Accidents du Travail au sein de l'entité ?

.....  
.....

17-Quelles sont les actions de réparations proposées par l'entreprise pour réparer les accidents du travail ainsi que les maladies professionnelles ?

.....  
.....

**ANNEXE n°2 : GUIDE D'OBSERVATION**

CRITERE A OBSERVER	REMARQUE
<b>Les dispositions générales au sein de la STAR</b>	
<b>Aménagement des bureaux et usines</b>	
<b>Conditions du travail</b>	
<b>Tenues de travail (équipements de protection)</b>	
<b>Matériaux et Machines utilisés dans l'usine</b>	
<b>Le comportement du personnel</b>	
<b>Manipulation des machines</b>	
<b>Procédure à suivre</b>	
<b>Comportement des responsables envers les ouvriers</b>	

**ANNEXE n°3 : QUESTIONNAIRE D'ENQUETE ( avec le résultat obtenu)**



**prévention et réparation des accidents du travail (AT)**



18 - 14R

Il est de bien vouloir répondre aux questions suivantes.

**vosre identité**

1. quel est votre sexe?

1. homme    2. femme

2. Dans quelle tranche d'âge vous situez vous ?

1. Moins de 25 ans    2. De 25 à 45 ans  
 3. De 46 à 60 ans    4. Plus de 60 ans

3. quelle est votre catégorie socio professionnelle?

1. cadre    2. employé    3. ouvrier    4. autre

4. Si 'autre', précisez :

**lieu de travail**

êtes-vous satisfait de l'aménagement des locaux?

	1	2	3
5. la sécurité	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. l'espace	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. le confort	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. l'éclairage	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. l'aération	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. la propreté	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. l'entretien	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. la chaleur	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

satisfait (1), moyennement satisfait (2), pas dutout satisfait (3).

13. quels sont les problèmes que vous constatez au niveau de l'aménagement des locaux s'il y en a bien sûr?

14. Le respect des conditions d'aménagement des locaux en tant que prévention contribue-t-il à la minimisation des accidents du travail et des maladies professionnelles ?

1. oui    2. non

**équipements et habillements de travail**

15. portez-vous des équipements durant le travail?

1. oui    2. non

16. quels sont les équipements dont vous disposez?

1. gants    2. casque  
 3. combinaison    4. chaussures de sécurité  
 5. autre

Vous pouvez cocher plusieurs cases.

La question n'est pertinente que si port équipement = "oui"

17. Si 'autre', précisez :

18. les équipements à votre disposition sont-ils satisfaisant pour votre sécurité?

1. oui    2. non

19. que suggerez-vous pour satisfaire vos besoins au niveau des équipements?

La question n'est pertinente que si satisfaction/ équipements = "non"

20. portez-vous en permanence ces équipements?

1. oui    2. non

La question n'est pertinente que si port équipement = "oui"

**matériels et machines**

21. comment voyez-vous les matériels et machines utilisés : voitures, machines, engins ?

1. bon état    2. mauvais état

22. les machines et les engins utilisés causent-ils des accidents du travail?

1. oui    2. non

23. quelles sont les causes des accidents au niveau de l'utilisation des matériels ?

1. manque de formation    2. matériels defectueux  
 3. autre

Vous pouvez cocher plusieurs cases.

24. Si 'autre', précisez :

25. quels sont les éléments qui contribuent à la satisfaction de votre besoin en sécurité?

1. un travail sécurisé    2. les formations  
 3. les réparations des AT    4. autre

26. Si 'autre', précisez :



### le règlement intérieur

27. quels sont les points importants du règlement intérieur au sein de la STAR?

1. discipline générale     2. condition du travail  
 3. l'hygiène et la sécurité     4. autre

*Vous pouvez cocher plusieurs cases.*

28. Si 'autre', précisez :

29. le règlement est-il bien appliqué?

1. bien appliqué     2. moyennement appliqué  
 3. peu appliqué

### formation

32. l'entreprise offre-t-elle des formations pour le personnel?

1. oui     2. non

33. quelles sont les types de formations offertes?

Formations Détection et Transversales  
Formations professionnalisantes

*La question n'est pertinente que si offre de formation = "oui"*

### accidents du travail et maladie professionnelle

36. avez-vous déjà remarquer un accident ou une maladie du travail au sein de l'entreprise?

1. oui     2. non

37. ces accidents se produisent-ils chaque?

1. jour     2. semaine     3. mois  
 4. année     5. rarement

*La question n'est pertinente que si présence des AT et MP = "oui"*

38. quelles sont les accidents les plus fréquents que vous constatez au sein de l'entreprise?

1. accident routier  
 2. accident du à l'utilisation des machines  
 3. incendie  
 4. autre

39. Si 'autre', précisez :

40. quelles sont les causes des accidents?

1. infrastructure usée     2. fatigue  
 3. manque de concentration     4. manque de contrôle  
 5. autre

### réparation

46. quelles sont les actions de réparations offertes en cas d'accidents?

1. remboursements des frais médicaux  
 2. prise en charge  
 3. autre

*Vous pouvez cocher plusieurs cases (2 au maximum).*

47. Si 'autre', précisez :



30. quelles sont les raisons pour lesquelles le règlement n'est-il pas suivi à la lettre?

31. le respect et l'application du règlement intérieur minimisent-ils les accidents du travail?

1. oui     2. non

34. les formations sont-elles suffisantes?

1. suffisantes     2. peu suffisantes     3. insuffisantes

35. que pensez vous concernant les formations offertes?

1. améliore le rendement  
 2. renforce la sécurité  
 3. diminue les accidents du travail

41. Si 'autre', précisez :

42. quelles sont les maladies professionnelles rencontrées au sein de l'entreprise s'il existe bien sûr?

1. maladie due aux produits chimiques  
 2. maladie due au manque et rotation du personnel de nuit  
 3. autre

43. quelles sont les causes de ces maladies?

1. produits chimiques     2. insalubrité     3. autre

44. Si 'autre', précisez :

45. quelle note donnerez-vous concernant les conditions générales de travail au sein de l'entreprise?

1. 1     2. 2     3. 3     4. 4     5. 5     6. 6  
 7. 7     8. 8     9. 9     10. 10

48. quelle est votre degré de satisfaction par rapport aux réparations offertes en cas d'accident ou maladie professionnelle?

1. satisfait     2. moyennement satisfait  
 3. pas du tout satisfait

49. quelles améliorations souhaiteriez-vous obtenir dans les actions de réparations effectuées par l'entreprise?

## TABLE DES MATIERES

REMERCIEMENT.....	ii
SOMMAIRE.....	iii
LISTE DES TABLEAUX.....	iv
LISTE DES FIGURES.....	v
LISTE DE ABREVIATIONS.....	vi
INTRODUCTION.....	1
PARTIE I : MATERIELS ET METHODES.....	6
CHAPITRE I. DESCRIPTION GENERALE DE L'ENTREPRISE.....	7
Section 1. Présentation de l'entreprise STAR.....	7
Section 2. Les produits et activités de la Société.....	8
Section 3. Justification du choix de la zone d'étude.....	8
CHAPITRE II. LA METHODOLOGIE DE RECHERCHE.....	10
Section 1. La collecte des données secondaires.....	10
1.1Bibliographie.....	10
1.2Webographie.....	11
Section 2. La collecte des données primaires.....	11
2.1 Guide d'observation.....	12
2.2 Echantillonnage.....	12
2.3 Entretien.....	13
2.4 Enquête.....	14
Section 3. Les méthodes d'analyse.....	15
3.1 Le traitement des résultats.....	15
3.2 La méthode d'analyse ARBRE DES CAUSES.....	15
3.3 Les limite d'étude.....	16
CHAPITRE III. APPROCHES THEORIQUES.....	18
Section 1. La protection sociale.....	18
Section 2. Les différentes notions en Accidents du Travail.....	20
Section 3. Théories en besoin de sécurité et Gestion de Ressources Humaines.....	23
3.1 Le besoin de sécurité du travailleur.....	23
3.2 Gestion des Ressources Humaines.....	24
PARTIE II RESULTATS.....	27
CHAPITRE I. LES METHODES DE PREVENTION APPLIQUEES PAR STAR.....	28
Section 1. L'application des dispositions générales en matière de Sécurité au sein de l'entreprise.....	28
1.1 Aménagement des lieux de travail.....	28
1.2Equipements et habillements de travail.....	29
1.3La conformité des matériaux et machines utilisées.....	30
1.4Le règlement intérieur.....	31
1.5La présence d'infirmierie.....	32
Section 2. L a formation et paiement des charges sociales.....	32
2.1 La formation du personnel.....	32
2.2 Le paiement des cotisations sociales.....	34
2.2.1 La sécurité sociale CNaPS.....	34
2.2.2 La médecine du travail OSTIE.....	35
Section 3. le Département de la Qualité, de l'Hygiène, de la Sécurité et de l'Environnement.....	35
CHAPITRE II. LA REPARATION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL.....	36
Section 1. Les réparations offertes par les Organismes externes.....	36
1.1Les réparations offertes par la CNaPS.....	36
1.2Les réparations offertes par l'OSTIE.....	37
Section 2. Les réparations offertes par l'entreprise.....	38
Section 3. Les AT les plus fréquents.....	39

PARTIE III. DISCUSSIONS ET RECOMMANDATIONS.....	43
CHAPITRE I. DISCUSSIONS ET VALIDATION DE LA PREMIERE HYPOTHESE.....	44
Section 1. Les dispositions générales au sein de l'entreprise.....	44
1.1L'aménagement des lieux de travail.....	44
1.2Equipement et habillement de travail.....	45
1.3Les machines utilisées.....	46
1.4Le règlement intérieur.....	46
1.5La présence d'infirmierie.....	47
Section 2. La formation est paiement des charges sociales.....	48
2.1 La formation du personnel.....	48
2.2 Les Organismes externes.....	49
2.2.1 La Caisse Nationale de Prévoyance Sociale.....	49
2.2.2 La Médecine du Travail.....	49
2.2.3 le Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions du Travail.....	50
2.2.4 L'Inspection du Travail.....	50
Section 3. Validation de la première hypothèse.....	51
CHAPITRE II. DISCUSSION ET VALIDATION DE LA DEUXIEME HYPOTHESE.....	54
Section 1. Les réparations offertes par les organismes externes .....	54
1.1L'insuffisance des prestations offertes par la CNaPS.....	54
1.2Les actions de réparations de l'OSTIE.....	54
Section 2. Les réparations offertes par l'entreprise .....	56
Section 3. Les causes des accidents les plus fréquents au sein de la STAR.....	56
Section 4. Validation de la deuxième hypothèse.....	58
CHAPITRE III. RECOMMANDATIONS.....	60
SECTION 1. Recommandations par rapport aux méthodes de prévention.....	60
1.1Recommandations par rapport aux dispositions générales.....	60
1.1.1Entretien et réaménagement des locaux de travail.....	60
1.1.2 Amélioration du contrôle des équipements et augmentation des accessoires de protection.....	60
1.1.3 Acquisition de nouvelles machines de production.....	61
1.1.4 Application des sanctions en cas de manquement au règlement intérieur.....	61
1.1.5 Le recrutement d'infirmière.....	61
1.2 Recommandations par rapport à la formation du personnel.....	62
1.2.1 Accroître la formation au niveau du personnel.....	62
1.2.2 Offrir des formations au temporaires.....	62
1.2.3 La conscientisation du personnel concernant la sécurité.....	62
1.2.4 Développement de la responsabilisation du personnel .....	62
1.3 Instauration d'un CHSCT au sein de la STAR.....	63
1.4 La visite périodique de l'inspecteur du travail.....	63
Section 2. Recommandations par rapport à la réparation des AT.....	63
2.1 Une amélioration du mode de gestion de la CNaPS.....	63
2.2 Une amélioration des soins offerts par l'OSTIE.....	63
2.3 Accroissement des actions de réparations offertes par la STAR.....	64
2.3.1 Elargissement de la prise en charge .....	64
2.3.2 Octroi de réparations adéquates par rapport aux AT graves.....	64
Section 3. Recommandations par rapport aux AT les plus fréquents.....	65
3.1 Renforcement et augmentation du passage à l'alcootest.....	65
3.2 Mettre des dispositions de sécurité sur les véhicules et machines.....	65
3.3 Acquisition de nouvelles machines.....	65
CONCLUSION.....	66
BIBLIOGRAPHIE.....	VII
WEBOGRAPHIE.....	VIII
ANNEXE.....	IX