



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
République Algérienne Démocratique et Populaire  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
Ministère de l'Enseignement Supérieure et de la Recherche Scientifique

جامعة وهران 2 محمد بن أحمد  
Université d'Oran 2 Mohamed Ben Ahmed  
-----  
معهد الصيانة والأمن الصناعي  
Institut de Maintenance et de Sécurité Industrielle

Pour l'obtention du diplôme de Master

**Filière : Hygiène et sécurité industrielle**  
**Spécialité : sécurité industrielle et l'environnement**

## Thème

**Quelles prérogatives doit avoir le  
préventeur en STE dans l'entreprise au  
regard des mutations sociaux économiques**

Présenté

**LAKLI Redha**

et

**DIABI Yacine**

**Dirigé par N.BENATIA**

Devant le jury composé de :

| <b>Nom et Prénom</b> | <b>Grade</b> | <b>Etablissement</b>   | <b>Qualité</b>   |
|----------------------|--------------|------------------------|------------------|
| NADJI Mohamed Amine  | MAB          | IMSI.Université Oran 2 | <b>Président</b> |
| BENATIA Noureddine   | MAA          | IMSI.Université Oran 2 | <b>Encadreur</b> |
| TALBI Zahera         | MCB          | IMSI.Université Oran 2 | <b>Examineur</b> |

**Année 2019/2020**

## ***Remerciements***

Nous exprimons nos sincères remerciements à tout le personnel d'usine de cimenterie Oggaz dans Sig (wilaya de Mascara) qui nous ont accueillis avec beaucoup de gentillesse et une bonne humeur.

Nous souhaitons encore dire un très grand merci à notre encadreur de stage DIDAOUI Noureddine qui nous a accordé ce stage et pour sa participation et ses conseils prodiges à la réalisation de ce travail.

Ainsi, on tient à remercier notre encadreur Mr BENATIA Noureddine pour l'aide, l'intérêt et l'accompagnement qu'il nous a portés tout au long de la durée de réalisation de ce travail.

Enfin nous tenons à remercier ceux qui m'ont aidé de près ou de loin à réaliser ce travail, et tous ceux qui n'ont pas hésité à me conseiller, critiquer et guider.

Un grand merci à nos parents qui nous ont soutenus tout au long de notre vie.

***LAKLI Redha***

## ***Remerciements***

Tout d'abord, je remercie mon Dieu, le tout puissant De m'avoir donné la santé, la volonté et la patience et qui m'a toujours guidé Dans tout mon parcours.

Nous ne pouvons pas commencer nos profonds remerciements sans évoquer notre encadreur MR BENATTIA Nous souhaitons encore dire un très grand merci.

AINSI QUE LE PERSONNEL HSE DE Société Sonatrach LRP EN

PARTICULIER MR BENHABIB ET Mme babache.

Ainsi que tous qui nous ont aidés dans notre formation de master et de pouvoir réaliser ce travail de recherche. Nous tenons à remercier tous les professeurs de l'institut qui par leur formation prodiges ont contribué à la réalisation de ce travail.

***DIABI Yacine***

## *Dédicace*

Je dédie ce modeste travail :

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

À mes frères et mes sœurs.

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

***LAKLI Redha***

## *Dédicace*

Je dédie ce travail à mes parents qui m'ont soutenu dans tout mon parcours depuis le primaire jusqu'à l'université.

A toute ma famille proches ma femme et tous mes amis et les gens que j'aime.

A vos mes professeurs qui vous avez encouragé à reprendre mes études pour le deuxième cycle après des années de travail comme maîtrise.

À tous ceux qui m'ont éclairé les chemins obscurs de l'ignorance et qui ont comblé notre vie d'amour de tendresse et beaucoup d'affection

*DIABI Yacine*

## Liste des figures

|  |    |
|--|----|
| Figure II-1 : représentation graphique présentant Les acteurs de prévention .....  | 22 |
| Figure II-2 : représentation graphique Éléments constitutifs de l'analyse des risques.....   | 27 |
| Figure II-3 : représentation graphique éléments constitutifs de l'analyse des risques plus détaillée ..  | 27 |
| Figure II-4 : représentation graphique La mise à jour du document unique .....   | 31 |
| Figure III-1 : évolution du nombre d'incidents et d'accidents au cours du temps sur base de la description des paliers par l'institut pour une culture de Sécurité Industrielle..... | 38 |
| Figure III-2 : préventeur QSSE : quelles évolutions ? .....  | 44 |
| Figure VI-1 : Organigramme activité LRP Source Sonatrach .....   | 68 |
| Figure VI-2: Situation géographique des complexes géré par l'activité LRP .....  | 69 |

## Liste des tableaux

|  |    |
|--|----|
| Tableau III-1 : Structure ISO 45001 : 2018 par rapport l'OHSAS 18001 : 2007 .....  | 37 |
| Tableau III-2: les principaux aspects du "leadership" sécurité du management mis en tableau dans les disruptions du Daniélou .....   | 41 |
| Tableau V-1 : la répartition des enquêtés selon les catégories socioprofessionnelles .....   | 53 |
| Tableau V-2 : La répartition des enquêtes selon l'âge.....   | 53 |
| Tableau V-3 : La répartition des enquêtés selon le genre .....   | 54 |
| Tableau V-4 : La répartition des enquêtes selon l'ancienneté.....  | 54 |
| Tableau V-5 : La répartition des enquêtés selon le niveau d'étude.....   | 55 |
| Tableau V-6 : La répartition de l'échantillon d'étude selon l'évaluation des conditions de travail .....   | 56 |
| Tableau V-7 : Le statut professionnel des enquêtés au travail selon les difficultés rencontrés leur d'exécution de tâche.....  | 56 |
| Tableau V-8 : La disponibilité du matériel nécessaire pour effectuer convenablement la tâche confiée durant le travail : .....   | 57 |
| Tableau V-9 : La corrélation entre exposition aux risques liés au poste occupé et la catégorie socioprofessionnelle : .....  | 58 |
| Tableau V-10 : La corrélation entre la disponibilité de sécurité et la catégorie socioprofessionnelles : .....   | 59 |
| Tableau V-11 : La relation entre la formation en matière sécurité du travail et l'environnement sur tous les risques et soumis des risques professionnels liés au poste occupé, l'Année 2019-2020..... | 60 |
| Tableau V-12 : la relation entre la sensibilisation des salariés et l'existence des risques Professionnels. ....   | 61 |
| Tableau V-13 : la relation entre la sensibilisation des salariés et les jugements des Enquêtés sur la politique de prévention adoptée par l'entreprise LCO : .....                                     | 62 |
| Tableau VI-1 : Echantillons de l'enquête (Population d'enquête de l'activité LRP) .....  | 72 |
| Tableau VI-2 : sur l'analyse de tâches des préventeurs HSE comme elle est prescrite dans le système sécurité .....   | 74 |
| Tableau VI-3 : le taux de d'avis et impression du personnel HSE sur la prévention .....  | 81 |

## Liste des abréviations

**AT** : accidents du travail

**MP** : maladie professionnelle

**CHS** : comité d'hygiène et de sécurité

**CTP** : comité technique et paritaire

**Fr** : fréquence relative

**HSE** : hygiènes, sécurités et environnements

**SST** : Santé et sécurité du travail.

**EVRP** : Evaluation des risques professionnels

**INRS** : Institut national de recherche et de sécurité

**ISO** : International Organization for Standardization (Organisation internationale de normalisations)

**OIT** : Organisation Internationale de Travail.

**PME** : Petites et Moyennes Entreprises

**SMS** : Système de Management de Sécurité.

**SST** Santé Sécurité au Travail

**EPI** : Equipement de Protection Individuelle.

**BTP** : bâtiment et travaux publics

**PIB** : produit intérieur brut

**OHSAS**: Occupational Health and Safety Assessment Series

**ICSI** : Institute pour une culture de sécurité Industrielle

**QSE** : Qualité sécurité et l'environnement

**LCO** : Lafarge cimenterie Oggaz

**STE** : sécurité de travail et l'environnement

**SH** : Sonatrach

**DRH** : département de Resource Humain

**RH** : Resource Humain

**RSE** : Responsabilité sociétale des entreprises

**DD** : développement durable

**QSSE** : Qualité santé sécurité et l'environnement

**LRP** liquéfaction et raffinage et pétrochimie



## **Résumé**

Le sujet proposé représente une tentative de savoir et d'évaluation des prérogatives qui ont et doivent avoir le préventeur en sécurité de travail et l'environnement. Dans le monde du travail de nos sociétés modernes au regard des mutations sociales économiques dans les entreprises Algériennes dans le but de suggérer des solutions pour diminuer les risques professionnels.

Dans une partie théorique nous avons essayé de déterminer l'incidence de l'évolution du monde du travail sur la sécurité dans les entreprises ainsi que le pourcentage de la réalisation de la mesure de prévention de Risque professionnel au sein des entreprises pour protéger contre toute sorte de danger et diminuer les accidents de travail, et enfin nous déterminons les rôles du préventeur selon le nouveau management de santé et sécurité au travail ISO 45001.

Dans la partie pratique, nous avons fait une étude sur le terrain qui a été réalisée dans l'entreprise Lafarge cimenterie Oggaz et SONATRACH. Il s'est avéré à travers cette étude le taux de réalisation des prérogatives du préventeur dans le domaine de prévention de Risque professionnel en basé sur les résultats d'enquêtes sur le terrain au sein des deux entreprises.

L'importance de cette étude réside fondamentalement dans la réalisation des résultats sur le savoir et l'application des prérogatives du préventeur en Sécurité de travail et l'environnement. Dans le monde du travail au regard des mutations sociales économiques.

**Mots clés :** cimenterie, ISO 45001

## ملخص

يشكل الموضوع المقدم محاولة لمعرفة وتقييم الصلاحيات التي يتمتع بها والتي يجب أن يتمتع بها مشرف السلامة والصحة المهنية في عالم العمل في مجتمعنا الحديث في ظل التغيرات الاجتماعية والاقتصادية داخل الشركات الجزائرية وذلك لغرض تقديم اقتراحات وحلول للتقليل من المخاطر المهنية.

في الجانب النظري حاولنا تحديد تأثيرات تطور عالم العمل على السلامة المهنية في الشركات وكذلك تحديد مدى تحقيق التدابير الوقائية داخل الشركات الصغيرة والمتوسطة للحد من كل أنواع المخاطر وتقليل الحوادث في مكان العمل. وأخيرا حددنا أدوار المشرف وفق إدارة الصحة والسلامة المهنية الجديدة ايزو 45001.

في الجانب التطبيقي قام كل منا بدراسة ميدانية في شركتين مختلفتين وهما مصنع لافارج للإسمنت ببلدية عقاز دائرة سيق وشركة سوناطراك وقد اتضح من خلال هذه الدراسة مدى تحقيق المشرف لصلاحياته في مجال الوقاية من المخاطر المهنية وذلك استنادا لنتائج التحقيقات داخل الميدان للشركتين.

تكمن أهمية هذه الدراسة بشكل أساسي في تحقيقها لنتائج تطبيق صلاحيات مشرف السلامة المهنية والوقاية البيئية في عالم العمل المتغير فيما يتعلق بالتغيرات الاجتماعية والاقتصادية.

الكلمات المفتاحية: الإسمنت. ايزو 45001

## **Abstract**

Our topic presented poses an essay to know and evaluate the powers that a safety and health responsible should be ported them in the professional world into our developed society under the financial and societal changes into Algerian companies for intent to give solutions and propositions to reduce risks professional

In the theory part we tried to determine the evolution of safety and health world into the societies, as well the achieve goal of prevention measures into the miniatures and mediums companies to limit from each risks forms and also to limit the work accidents

In the practice part each one did a field study in two different societies , the first is LAFARG company for cement production in Mascara, and the second is SONTRACH company become clear how a safety and health responsible achieved his powers in the risks prevention, based on the investigations results in the workplace.

The importance of this study concern basically in its practice results analysis of safety and health responsible powers in the professional world respecting the economical and societal changes.

Keywords : cément Works, ISO 45001.

## Glossaire

**Sécurité** : selon le dictionnaire Larousse situation dans laquelle quelqu'un, quelque chose n'est exposé à aucun danger, à aucun risque en particulier d'agression physique, d'accidents, de vol de détérioration.

Et selon INSPQ La sécurité est un état où les dangers et les conditions pouvant provoqué des Dommages d'ordre physique, psychologique ou matériel sont contrôlés de manière à préserver la santé et le bien-être des individus et de la communauté

**Santé** : selon Larousse Etat de bon fonctionnement de l'organisme, équilibre psychique, harmonie de la vie mentale.

Selon l'OMS1984 c'est la mesure dans laquelle un groupe ou un individu peut, d'une part, réaliser ses ambitions et satisfaire ses besoins et, d'autre part, évoluer avec le milieu ou s'adapter à celui-ci. La santé est donc perçue comme une ressource de la vie quotidienne, et non comme le but de la vie ; il s'agit d'un concept positif mettant en valeur les ressources sociales et individuelles, ainsi que les capacités physiques.

**La santé au travail** : Selon la définition commune de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et de l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS), c'est une démarche interdisciplinaire, associant employés et employeurs, dans le but de créer un lieu de travail favorable à la santé la santé au travail vise trois objectifs distincts :

- Maintenir un haut degré de bien-être physique, mental et social des salariés.
- Prévenir les risques auxquels sont exposés les employés sur leur lieu de travail et ainsi les protéger de tous dommages.
- Maintenir les salariés dans un emploi adapté à leurs capacités physiologiques et psychologiques.

**Danger** : Élément ou situation pouvant nuire par blessure ou atteinte à la santé, aux biens et à l'environnement.

**Risque** : Probabilité qu'un danger se transforme en accident. La norme AFNOR EN 292-1 définit le risque comme une cause capable de provoquer une lésion ou une atteinte à la santé. Le mot risque est généralement accompagné d'autres mots précisant son origine ou la nature de la lésion ou de l'atteinte à la santé redoutée : risque électrique, risque d'écrasement, risque d'intoxication, etc...

### **3. Accident de travail :**

Selon le code du travail algérien : est considéré comme accident du travail, tout accident ayant une liaison corporelle, imputable à une cause soudaine, extérieur et survenu dans le cadre de la relation de travail.<sup>18</sup>

### **4. Maladie professionnelle :**

Selon l'article 63 du code de travail algérien : sont considérées comme maladies Professionnelles, les intoxications, infection et affections présumées d'origine professionnelle particulière.<sup>19</sup>

### **Entreprise :**

« L'entreprise est la plus petite combinaison d'unités légales qui constitue une unité organisationnelle de production de biens et de services jouissant d'une certaine autonomie de décision, notamment pour l'affectation de ses ressources courantes.»<sup>[33]</sup>

### **Développement durable :**

« Le développement durable est un mode de développement économique cherchant à concilier le progrès économique et social et la préservation de l'environnement, considérant ce dernier comme un patrimoine à transmettre aux générations futures. »<sup>[34]</sup>

# Sommaire

|  |            |
|--|------------|
| Remerciements  |            |
| Dédicace   |            |
| Liste des figures .....  | <b>i</b>   |
| Liste des tableaux .....   | <b>ii</b>  |
| Liste des abréviations .....   | <b>iii</b> |
| Résumé .....   | <b>iv</b>  |
| Glossaire.....   | <b>v</b>   |
| Introduction générale .....  | <b>vi</b>  |
| <b>Chapitre I : la santé et la sécurité au travail au regard d'évolution du monde du travail en mutation sociaux économiques</b> |            |
| 1- les mutations sociales et économiques en matière du travail.....  | 1          |
| 1-1-Définition de mutations sociales .....   | 1          |
| 1-2- Définition Mutations économiques .....  | 2          |
| 2. Les théories du travail .....   | 4          |
| 3-les législations Nationale et International de la santé et la sécurité au travail.....   | 7          |
| 3-1 les conventions de L'Organisation Internationale du Travail (OIT).....   | 7          |
| 3-2-les lois de la santé et la sécurité au travail Algérienne (88-07).....   | 8          |
| 4- Répercussion de l'évolution du monde du travail sur la santé et la sécurité au travail .....                                  | 12         |
| 5- les conséquences de la restructuration des entreprises .....  | 13         |
| 6-Principales tendances dans le monde du travail en mutation sociaux économiques .....   | 16         |
| <b>Chapitre II : les prérogatives de préventeur dans le domaine de prévention de risque professionnel</b>                        |            |
| 1- généralité sur la prévention des risques professionnels .....   | 18         |
| 1-1-Notion de la prévention.....   | 18         |
| 1-2-les enjeux de prévention.....  | 18         |
| 1-3-la démarche de prévention .....  | 19         |
| 1-4-les étapes d'une démarche de prévention .....  | 19         |
| 1-5-les (9) grands principes d'une démarche de prévention .....  | 20         |
| 1-6-La Politique de prévention des risques professionnels .....  | 21         |
| 1-7-Les mesures de prévention des risques professionnels .....   | 23         |
| 1-8-la démarche d'analyse des Risque.....  | 26         |
| 1-9-Document unique.....   | 30         |

|   |  |
|---|--|
| 2- prérogatives doit avoir le préventeur dans le domaine de prévention des risques professionnels .31 |  |
| 2-1- Les enjeux de la sécurité et de la santé et l'environnement.....31                               |  |
| 2-2- Les Actions préventives de préventeur .....33  |  |

### **Chapitre III : le rôle principal et les mission de la préventeur selon la nouvelle norme de management santé et sécurité au travail ISO 45001**

|  |    |
|--|----|
| 1-Généralité sur la ISO 45001 .....  | 34 |
| 1-1- Définition et Structure .....   | 34 |
| 1-2-Principes de la norme ISO 45001 :2018 : .....  | 35 |
| 1-3- Certification ISO 45001 .....   | 35 |
| 1-4-Migration de système de management santé et sécurité au travail de la norme OHSAS 18001 vers la norme ISO 45001 .....                      | 36 |
| 2- La stratégie de la culture de la sécurité.....  | 37 |
| 2-1- La culture de la sécurité .....   | 37 |
| 2-2- La dynamique du développement de la culture de la sécurité .....  | 38 |
| 2-3- l'ISO 45001 incite à développer une culture de sécurité.....  | 39 |
| 2-4-L'influence de la culture de la sécurité sur les rôles du préventeur SST.....  | 40 |
| 3-les rôles du préventeur SST .....  | 42 |
| 3-1- Principales missions d'un préventeur SST .....  | 42 |
| 3-2- Les compétences du préventeur SST.....  | 43 |
| 3-3-les activités du Préventeur.....   | 43 |
| 3-3-Les évolutions de rôle du préventeur dans le domaine QSSE selon développement durable et les NORMES (ISO 45001, ISO 14000, ISO 9001) ..... | 44 |

### **Chapitre IV. Présentation de l'entreprise Lafarge de cimenterie OGGAZ (LCO)**

|   |    |
|---|----|
| 1-Historique de l'entreprise .....                    | 45 |
| 2-localisation .....                                  | 45 |
| 3- L'organigramme général de l'Entreprise .....       | 45 |
| 4-capacité de production .....                        | 46 |
| 5- Processus de fabrication de ciment.....            | 46 |
| 6- la sécurité industrielle au sein de LCO.....       | 48 |
| 6-1- Organisation de la sécurité au sein de LCO ..... | 48 |
| 6-2- les risques dans la cimenterie LCO .....         | 50 |

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

|   |    |
|---|----|
| Introduction .....  | 51 |
| 1-La méthode et les techniques utilisées : .....                                      | 51 |
| 1-Les Caractéristique socioprofessionnelles de l'échantillon au sein de LCO.....      | 53 |
| 2. Analyse des données et interprétation des résultats de la première Hypothèse ..... | 55 |

|  |    |
|--|----|
| 3-Analyse des données et interprétation des résultats de la deuxième hypothèse .....                                 | 58 |
| 4- Analyse des données et interprétation des résultats de la troisième Hypothèse .....                               | 60 |
| <b>Chapitre VI : Les prérogatives des préventeurs en STE dans la société Sonatrach LRP</b>                           |    |
| Introduction .....   | 64 |
| 1. Présentation de l'entreprise SONATRACH .....  | 65 |
| 1.1 Historique et activité de la société SONATRACH .....   | 65 |
| 1.2. Vue d'ensemble de la compagnie Sonatrach : .....  | 65 |
| 1.3 Présentation de l'activité LRP .....   | 66 |
| 1.4 Les missions et objectifs de l'activité LRP .....  | 67 |
| 1.5 Bilan 2018.....  | 68 |
| 1.6 Situation géographique des complexes géré par l'activité LRP.....  | 69 |
| 1.7 Politique HSE de Sonatrach ( <i>en annexe</i> ) .....  | 69 |
| 1.8 Organigramme type dans un complexe de liquéfaction de gaz (gnl).....   | 70 |
| 2.1 L'application du documentent système I qui une référence pour SONATRACH .....                                    | 71 |
| 2.2 Les principes généraux du rôle de préventeur STE A Sonatrach .....   | 73 |
| 2.3 Quelle sont les nouvelles tâches et missions entre l'ancien système de sécurité I et le<br>nouveau système ..... | 75 |
| 2.4 Réalité des missions et des procédures prévention sur le terrain à Sonatrach LRP.....                            | 79 |

## **Conclusion generale**

## **Référence bibliographiques**

## **Annexe**



## **Introduction générale**

Le travail en générale est vital pour l'être humain, pour cela depuis son apparition, il investit son effort physique, et moral afin de satisfaire ses besoins sociaux, économiques et psychologique.

Mais il peut aussi provoquer des effets néfastes physique et moral pour les travailleurs, et ça à cause des mauvaises conditions de travail dans leur milieu de travail tels que la conception du matériel et de l'environnement.

En effet les entreprises algériennes sont aujourd'hui dans un processus continue de modernisation à tous les niveaux, elles doivent procéder régulièrement à des changements pour s'adapter à des évolutions de leur environnement socioéconomique, quelque soi ses domaines d'activités, elle regroupe des moyens humains et matériels, et la négligence de l'un de ces deux éléments conduit au dysfonctionnement de la prévention et l'apparition des risques.

Chaque entreprise a besoin d'une politique de prévention à impliquer et d'une démarche préventif à adopter afin d'évaluer les risques professionnels et mettre en œuvre un ensemble de dispositifs pour préserver la santé et la sécurité des salariés. Mais lieux et les méthodes de travail des ainsi que sa processus de production connaissent des modifications constantes et profondes. Génèrent à leur tour de nouveaux risques et posent de nouveaux défis aux ces salaries comme aux employeurs.

Le nombre croissant des travailleurs indépendants, des sous-traitants et des intérimaires est révélateur de l'évolution moderne du concept de travail. Cette tendance s'accompagne par ailleurs de divers facteurs comme les accidents de travail, l'augmentation du stress professionnel et le développement des maladies professionnelles.

Pour s'assurer que ces nouvelles formes de travail n'engendrent pas de nouveaux risques pour les travailleurs, nous devons commencer par bien les comprendre et les évaluer afin de pouvoir élaborer des politiques efficaces de protection. Ces politiques doivent à la fois veiller intelligemment au renforcement de la protection des travailleurs et à la nécessité d'améliorer la compétitivité des entreprises, deux objectifs qui apparaissent aujourd'hui de moins en moins contradictoires.

Donc au regard de ces nouvelles formes de travail selon évolution du monde du travail, le préventeur doivent avoir prérogatives sur la santé et la sécurité au travail pour assurer la meilleure appliquer la politique de prévention.

C'est à partir de là, qu'apparait, notre intérêt quant au choix de ce thème « Quelles prérogatives doit avoir le préventeur en STE dans l'entreprise au regard des mutations sociaux économiques »

Et pour bien éclairer notre objet d'étude ; nous avons organisé la présentation de ce mémoire en deux parties complémentaires.

La partie théorique : qui contient trois chapitres :

Le premier chapitre de notre recherche concerne la santé et la sécurité au travail au regard d'évolution du monde du travail en mutation sociaux économiques

Le deuxième chapitre concerne la prérogative de préventeur dans le domaine de prévention de risque professionnel au regard d'évolution du monde du travail en mutation sociaux économiques

Et le troisième chapitre concerne : le rôle principal et les missions du préventeur selon la nouvelle norme de management santé et sécurité au travail ISO 45001

La deuxième partie concerne à la pratique dans laquelle on a abordé trois chapitres :

Le quatrième chapitre consacré pour la présentation d'entreprise Lafarge de cimenterie Oggaz (LCO) son historique, sa situation géographique et son organigramme

Le cinquième chapitre, porte sur l'analyse des données et interprétation des résultats de mon étude.

Le sixième chapitre consacré pour Les prérogatives des préventeurs en STE dans la société Sonatrach LRP

Nous finissons par une conclusion générale

## Premièrement : **La problématique**

Au sein de l'entreprise, le travail est devenu une activité multidimensionnelle qui tend à se diversifier sur le bien-être des salariés de par l'évolution de la technologie, d'exposer les travailleurs à des différents risques. Les risques professionnels font partie intégrante des activités professionnelles, les dommages sont de nature physiques et mentaux

Les risques professionnels regroupent l'ensemble des risques pouvant porter atteinte à la santé et à la sécurité au travail, leur évaluation est basée sur une démarche de prévention. Les risques et les maladies professionnels, les accidents de travail et les risques psychosociaux qui font l'actualité, ne sont rien d'autre que la traduction des mauvaises conditions de travail sur la santé physique et psychologique et sécurité et le bien être des travailleurs. La maîtrise de ces risques et de ces maladies professionnels passe par une évaluation appropriée et par une meilleure compréhension des processus de résilience et de gestion humaine des risques.

La prévention des risques professionnels c'est l'ensemble des dispositions à mettre en œuvre pour préserver la santé et la sécurité des salariés, améliorer les conditions de travail et tendre au bien-être au travail, elle s'inscrit dans une logique de responsabilité sociale des entreprises, elle vise à anticiper et à limiter les conséquences humaines, sociales et économiques des accidents du travail et les maladies professionnelles.

L'entreprise cherche toujours à réaliser ses objectifs c'est pour cela, elle cherche aussi à satisfaire les besoins des salariés en leur assurant un milieu de sécurité, on analyse les risques professionnels (les éviter, les réduire et les combattre à la source. supprimer ou diminuer le danger, planifier la prévention, privilégier la protection collective à la protection individuelle donner les instruments appropriés aux agents.

Au regard de la mondialisation de l'économie et aux changements de l'environnement social et ayant des incidences sur la santé et la sécurité. Le préventeur au sein d'entreprise a identifié de nombreux nouveaux défis pour améliorer la sécurité et la santé au travail comme améliorer l'organisation du travail.

Notre intérêt de l'étude s'est porté sur deux entreprises LCO ET Sonatrach

- La première l'entreprise est LCO :

De là, notre problématique consiste à savoir : quelles sont prérogatives que doit avoir le préventeur de risque ou responsable prévention en sécurité , santé de travail dans l'entreprise Lafarge cimenterie Oggaz (LCO) au regard des mutations sociaux économiques ?

- Quelles sont les prérogatives de préventeur en cadre assurer les conditions du travail des travailleurs et Est-ce que ces conditions de travail sont favorables pour diminuer et réduire le taux des risques professionnels au sein de l'entreprise **LCO** ?
- Quelles est l'influence de la politique de préventions adoptée par prérogatives de préventeur au sein de l'entreprise **LCO** pour limiter les accidents de travail et les risques professionnelles au milieu de travail ?
- Est-ce que l'entreprise **LCO** accorde de l'importance à la formation et à la l'information et à la sensibilisation des ses salariés adoptée par prérogatives de préventeur quant aux risques professionnels ?

Deuxièmement : **Les hypothèses**

- 1- Les conditions de travail jouent un rôle considérable et primordiale sur la gestion et la dans la réduction (mitigation) des risques professionnels actuels et les nouveaux risques professionnels qui pourraient apparaitre et survenir dans le cadre de changements et des mutations sociaux économique au sein de l'entreprise LCO.
- 2- La prévention des risques professionnels doit être au cœur des préoccupations de chacun et se révèle dans le cadre de la gestion des ressources humaines un enjeu fondamental.
- 3- la formation et la sensibilisation aux méthodes (brain-storming quotidien), périodique en matière de santé et de sécurité au travail peuvent réduire le taux de fréquence des risques professionnels

Volet partie pratique concernant l'entreprise est Sonatrach activité Liquéfactions Raffinage pétrochimie

La question qui se pose quelle sont les principales prérogatives qu'on donne au préventeur STE dans cette mutation continue sociale et économique qui se sont produite à Sonatrach LRP.

Les changements sociaux et économiques ces deux dernières décennies on-t-il donné des changements considérables dans les tâches et les missions du préventeur ?

Est-ce que dans ce contexte de prise en compte de la sécurité, y a-t-il toujours des contraintes dans le terrain qui empêchent le préventeur d'appliquer ses missions ?

Ces trois questions nous permettent de chercher les réponses suivantes dans notre suivi dans le terrain

**Troisièmement : Les raisons du choix de thème**

- 1- C'est un sujet intéressant qui conduit les responsables à adopter des processus de management propres à la S&ST pour atteindre des objectifs assignés dans la politique de prévention et de démarche en sécurité et sante ainsi que la protection et la sécurité des salarier dans les entreprises.
- 2- L'intitulé du mémoire nous renvoie à dresser un bilan comparatif entre la théorie et la pratique, et par de conséquence aboutir à des constats et faire émerger les écarts qui pourraient exister.
- 3- Le manque d'études sur ce sujet, d'autant plus qu'il traite des mutations sociaux et économiques dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail

**Quatrièmement : Les objectifs de la recherche :**

- 1- Avoir des informations et des renseignements concernant la vie professionnelle à partir de la réalité et du quotidien permanent.
- 2- Constater l'influence des conditions du travail et des tâches effectuées selon des rituels et des nouvelles stratégies des conditions de travail sur l'état de santé des salariés. Soulignant l'importance de la mise en œuvre des programmes de sécurité et leur rôle dans la prévention des accidents du travail dans les entreprises algériennes.

**Cinquièmement : Les difficultés rencontrées pendant la recherche :**

- 1- Le manque de temps.
- 2- Confidentialité de documents internes
- 3- La durée allouée à notre stage nous semblait courte pour étayer notre étude et cerner toutes les questions, à cela s'ajoute la pandémie de la Covid-19 ;



## 1- les mutations sociales et économiques en matière du travail

### 1-1-Définition de mutations sociales

Les mutations sont définies comme des changements, (de la latine mutation, de Mutare, changer). Le changement est synonyme d'évolution, transformation et métamorphose, c'est le changement d'une forme à une autre, qualifiée de considérable. Selon (F. Choay et P. Merlin, 1988) « la mutation sociale c'est le passage d'un type de société à un autre ». Donc ce changement social est une évolution d'une société qui affirme ses fondements historiques, structurels et fonctionnels.

D'autres, opèrent une distinction entre « mutation » et ses synonymes donnés par Larousse : changement (G. Roche<sup>4</sup>), métamorphose (J. Marolleau 1975), variation (P. Foulquie 1982) et développement (A. Touraine, 1974). Les deux révolutions 1789, politiques et industrielles, ont permis aux sociologues français de construire des théories de changement social : classiques et modernes, Les théories classiques conçoivent généralement le changement comme l'effet

D'une évolution ordonnée (positive ou négative), Les théories modernes supposent que les chemins qui mènent de la tradition à la modernité sont multiples et la notion traditionnelle de résistance au changement est en aucun cas évidente. Ces théories sont délaissées au profit d'études précises sur les séries de changement, qui reposent sur les facteurs endogènes qui, d'après eux, engendreraient les mutations de la société. Durkheim explique l'évolution de la société comme un passage d'un état social à un autre selon des phases déterminées. M. Weber idéaliste lie une fois le changement social aux croyances religieuses, et une autre, à la transition de la vie naturelle à la vie sociale, du milieu rural à esprit communautaire vers une associativité individualiste. Ibn Khaldoun propose le concept de « assabiya » qui d'après lui est indispensable et inévitable pour le changement des formes sociales.

Malgré ces différentes visions, toutes ces théories représentent le fait de changement des sociétés comme un fait évident, qui obéit à certaines lois, que les théoriciens les définissent chacun à sa manière. [1]

- **l'importance du travail et de l'emploi chez la société et l'individu**

Le travail en rendant l'homme libre, indépendant et responsable dans sa vie, permet aussi de relier les membres de la société. Il crée des rapports social, parce qu'il exige une association. Ce qui fait que pour faire partie essentiel de la société, il travailler, car celui qui ne travaille pas est marginalisé. C'est par le travail que l'homme est reconnu tel qu'homme par les autres membres de la société. Cette aspect veut nous montrer l'importance du travail dans la formation éducative du fait que pour être homme libre et social, il faut travaille.

D'après la citation de Kant qui disait que « c'est au fond du travail que gît le grand secret de la perfection de l'homme de la nature humaine. Car, le travail sort l'homme de l'état de l'animalité qui consiste à se nourrir de ce que les autres produisent à celui de l'humanité où l'homme vit de son propre travail ». [2]

## **1-2- Définition Mutations économiques**

L'économie est l'artère de la vie dont les métiers et les activités professionnelles qui appartiennent à l'un de ces trois secteurs : le secteur primaire, le secteur secondaire et le secteur tertiaire. Les secteurs d'activité économique sont dépendants les uns des autres. Ensemble, ils forment une chaîne d'activités dont le produit est un bien consommable.

Les principaux secteurs d'activités sont :

### **1. Agriculture**

C'est le secteur primaire, il comprend toutes les activités qui concourent à la production de la matière première comme l'agriculture, la viticulture (les vignes), la sylviculture (les forêts) et la pêche.

### **2. Industrie**

Nommé secteur secondaire, il comprend les industries de transformation des matières premières en produits finis destinés à la consommation ou à la production (comme les métiers du textile qui produisent du tissu à partir de fibres végétales ou les activités pétrolières qui transforment le pétrole brut en essence) et le bâtiment (le BTP, ou bâtiment et travaux publics).



### **3. Services**

Appelé aussi secteur tertiaire, il comprend toutes les activités qui n'appartiennent ni au secteur primaire, ni au secteur secondaire. On y inclut donc les métiers les plus divers : le commerce, la restauration, les transports, les communications, les banques, les assurances, les métiers de l'informatique, etc.

- **Autre activité économique qui est propre à la population active ou aux employeurs.**

#### **1. Revenus**

Les revenus en économie est une somme perçue par un individu ou une collectivité (une entreprise ou un État) comme fruit d'un capital placé ou rémunération d'une activité (le profit) ou d'un travail (le salaire).

Le revenu, par opposition au capital, est un « flux » : un ensemble de services fournis par un ensemble de biens au cours d'une certaine période. Cet ensemble de services est un « revenu » dans la mesure où on peut en disposer sans s'appauvrir.

D'où la distinction entre revenu brut et revenu net. Le revenu net correspond au revenu brut diminué des frais encourus pour sa perception (frais professionnels dans le cas d'un salaire, entretien dans le cas du capital).

#### **2- Epargne**

En économie l'épargne est une partie du revenu qui n'est pas consacrée à la consommation mais considérée comme une consommation différée dans le temps.

L'épargne est un stock de ressources que l'on met de côté en renonçant au plaisir que pourrait procurer son utilisation immédiate pour préparer une consommation ou une satisfaction future. Il représente la différence entre le revenu et les dépenses de consommation.

Les individus épargnent pour pouvoir s'acheter un logement ou des biens de consommation courante. Ils placent leur argent sur des marchés financiers en espérant accroître leurs revenus ou agissent par précaution en se constituant une réserve qui les protège de certaines éventualités. L'épargne collectée sera transformée en crédits, placée sur marché et investie pour le développement économique et social. [1]

## 2. Les théories du travail

### ➤ L'approche des temporalités en sociologie : les fondateurs, Weber

Au moment de la fondation de la sociologie à la fin du XIX<sup>e</sup> siècle dont témoigne le passage de Marx à Durkheim et Weber, la question du temps est traitée à deux niveaux : en tant que temps social (réprimé, unifié, rationalisé) et en tant que temps de travail (dominant, solidaire, stratifié). La naissance de la sociologie introduit en effet une distinction dans le champ scientifique entre le temps social et le temps de travail puisque tous les fondateurs considèrent le temps comme soumis à un double impératif : la coordination de la vie sociale (temps social) et la structuration des activités professionnelles (temps de travail). Les fondateurs s'intéressent au processus de la construction des temporalités sociales, mais avec des priorités différentes : soit comme catégorie fondamentale de la vie sociale (Durkheim), soit comme expression de la rationalité d'une nouvelle société (Weber) soit comme enjeu de lutte sociale et des rapports sociaux (Marx).

### ➤ Le cas de l'analyse du travail industriel de Max Weber

Partant de l'expérience singulière des individus, Max Weber (1924a) s'est interrogé sur l'influence de l'organisation industrielle sur la personnalité de l'ouvrier : quel sens donne-t-il à son travail ? Une enquête de 1908 intitulée « Sélection et adaptation » (Auslese und Anpassung) et effectuée pour le « Verein für Sozialpolitik » s'interroge sur les temporalités à propos de la variabilité des temps de travail dans les établissements textiles de région rhénane : « Dans quelle mesure le temps de travail de l'individu est-il un symptôme de certaines caractéristiques des ouvriers constitués en collectivité (Arbeiterschaft) ? » (p. 38)<sup>1</sup>. Peu avant, et sous forme d'une pré-enquête dans l'industrie textile de cette région, Weber tentait, avec son frère Alfred, de mettre en évidence les réactions subjectives des ouvriers à leurs conditions de travail. Dans un texte écrit en 1908 qui s'intitule « De la psychophysique du travail industriel », Weber (1924b) montre la nécessité d'intégrer, dans l'analyse du travail industriel, les problèmes touchant aux parcours professionnels (Berufsschicksal) des ouvrier(e)s. Partant de résultats de recherche en psychologie expérimentale, Weber formule une problématique sociologique des conditions du travail industriel. Son point de départ est la relation entre le rendement et les qualifications des ouvriers de l'industrie textile. Après une discussion de la littérature et notamment des travaux du psychiatre Kraepelin (1902) sur les conditions psychologiques et leurs effets sur la qualité du travail, Weber (1924b, p. 66) discute en détail les notions fondamentales de « fatigue » et de « récupération ». Des distinctions entre « fatigue psychologique » et « physiologique », d'une

part, « fatigue subjective » et « objective » d'autre part lui permettent de mieux définir le temps de travail comme temps social affectant, de façon diverse, les subjectivités. [3]

- **Selon Marx** : Dans la tradition matérialiste du début du XIX siècle, réinterprétée par Marx, ce travail est l'appropriation coopérative de la nature, grâce à laquelle l'espèce humaine prend conscience de ses possibilités et oppose ses exigences d'émancipation à ce qui peut y faire obstacle, notamment à l'appropriation privée des moyens de production.

Analyse tout d'abord cette activité indépendamment du système capitaliste ainsi que des rapports de force qui le caractérisent. Il la pense donc hors des formes sociales qu'elle a prises au cours de l'histoire, tel l'esclavage, le servage, ou le salariat. Dans l'absolu, le travail est un acte qui modifie la nature en vue d'un but : « *Le travail est d'abord, pose Marx, un procès qui se passe entre l'homme et la nature, un procès dans lequel l'homme règle et contrôle son métabolisme avec la nature par la médiation de sa propre action. Il se présente face à la matière naturelle comme une puissance naturelle lui-même. Mais en agissant sur la nature extérieure et en la modifiant par ce mouvement, il modifie aussi sa propre nature* » (Le Capital). Le philosophe illustre cette définition avec la fameuse métaphore de l'abeille et de l'architecte : la construction d'une ruche est certes impressionnante, mais l'insecte n'a pas conçu mentalement son œuvre avant de mettre en pratique son idée. En outre, si ce « procès » présuppose forcément un effort, il n'est cependant pas réductible à une souffrance à endurer, comme le conçoit Adam Smith. Pour Marx, l'homme n'est pas voué au repos permanent, car il éprouve sa liberté dans le fait de surmonter des obstacles. [4]

#### ➤ **Le taylorisme**

C'est Taylor qui, en 1911, a jeté les bases de la théorie des organisations, en émettant l'idée que la direction d'une entreprise est une science, au même titre que celle de l'ingénieur, et non un don propre à certaines personnes. Le bon directeur est celui qui organise l'entreprise de façon à donner satisfaction à l'employeur, comme à l'employé, pendant un fonctionnement de longue durée. Pour cela, il faut augmenter le rendement de l'organisation, sans accroître le temps de travail. La direction doit faire en sorte que l'ouvrier, sans avoir des conditions de travail plus pénibles, mais en recevant un salaire plus élevé, produise davantage. Il s'agit donc de transformer l'ouvrier moyen en un très bon ouvrier. Ce résultat sera obtenu par un système de primes au rendement. Le spécialiste en temps et mouvements, comme disent les tayloriens, calculera le pourcentage d'augmentation du salaire en fonction de la nature et de la difficulté de

la tâche. Quel que soit le taux de la prime, il faut obtenir qu'à chaque ouvrier soit confiée, dans la mesure du possible, l'exécution d'une tâche correspondant à l'utilisation optimale de son habileté et de ses aptitudes physiques.

On peut alors lui demander une quantité de travail égale à celle qu'un très bon ouvrier de sa catégorie est habituellement capable de fournir. De cette façon, il perçoit, suivant la nature de ses travaux, entre 30 et 100 p. 100 de plus que la moyenne des travailleurs de sa classe.

Taylor a voulu montrer qu'il existait un temps minimal dans lequel un ouvrier de premier ordre peut exécuter une tâche donnée ; c'est ce qu'il appelle le « temps normal », pour le travail considéré.

La théorie des organisations a retenu du taylorisme la conception selon laquelle la direction d'une organisation ne relève ni du génie individuel ni d'aptitudes personnelles, mais d'une technique qui s'apprend. Elle ne lui est pas seulement redevable de cette idée. En assignant à un spécialiste, l'ingénieur des temps et des mouvements.

#### ➤ **Henri Fayol et la théorie de l'administration**

Qu'est-ce qu'administrer, selon Fayol ? C'est prévoir ; « organiser », au sens fort du terme, « constituer » l'organisme qu'est l'entreprise ; c'est commander, permettre au personnel de remplir ses fonctions en lui donnant des ordres ; c'est aussi coordonner, harmoniser les efforts et les travaux de chacun dans un ensemble ; c'est enfin contrôler, veiller au respect des ordres et des règles établis. Telles sont les cinq fonctions administratives, étant entendu qu'il ne faut pas confondre « gouverner », qui est assurer le meilleur fonctionnement de l'organisation dans les opérations essentielles précédemment mentionnées, et « administrer », qui correspond plus spécifiquement à la dernière de celles-ci.

Il revient à Fayol d'avoir insisté sur la nécessité dans laquelle se trouvent les responsables d'organisation d'acquérir une formation administrative. Par rapport au taylorisme, sa théorie représente donc un progrès : elle n'est pas seulement une science du travail, elle traite de l'organisation humaine, qui n'a plus pour seule fin le rendement, mais le meilleur fonctionnement global de l'entreprise, et qui, par conséquent, concerne davantage les dirigeants que les exécutants. Il s'agit d'effectuer la rationalisation d'un tel ensemble. À cette fin, il est essentiel de dresser des « tableaux d'organisation » qui permettent de saisir d'un coup d'œil l'ensemble de l'organisme, les services, leurs structures et la filière hiérarchique. C'est par l'étude minutieuse de ces tableaux, ancêtres de ce qu'on appelle aujourd'hui l'organigramme,

qu'on découvrira tous les défauts d'organisation, ou qu'on décèlera l'absence d'unité dans le commandement, qui constitue la faute la plus grave aux yeux de Fayol.

Ce dernier a dégagé quatorze principes d'administration. Parmi les plus significatifs, le principe d'autorité est posé comme « le droit de commander et le pouvoir de se faire obéir ». [5]

### **3-les législations Nationale et International de la santé et la sécurité au travail**

Le code du travail recense l'ensemble des textes législatifs et réglementaires applicables en matière de droit du travail. Il a permis une amélioration des conditions de vie et de travail des salariés dans les entreprises.

Régit les relations entre employeurs et salariés. Il pose les règles relatives au contrat de travail, aux relations collectives au travail. Il fixe les droits et obligations respectives des salariés et des employeurs. Il détermine les règles relatives à la sécurité et l'hygiène, à l'emploi et à la formation professionnelle.

**Le code du travail** protège aussi bien les employeurs que les salariés en leur accordant des droits et en les soumettant à des obligations. [6]

#### **3-1 les conventions de L'Organisation Internationale du Travail (OIT)**

L'Organisation Internationale du Travail (OIT) est à la source du droit international du travail, représenté dans ses conventions et recommandations, ainsi que dans les documents émanant des mécanismes de contrôle de l'application de ces normes internationales du travail. Les conventions de l'OIT sont des traités internationaux sujets à ratification par ses Etats Membres. Les recommandations, si elles traitent des mêmes sujets que les conventions, ne sont par contre pas obligatoires, mais proposent plutôt des directives pour l'élaboration de politiques nationales.

Parmi ces conventions sont :

##### **3-1-1-Conventions internationales des travaux relatifs à la santé et la sécurité:**

- Convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981
- Convention (n° 120) sur l'hygiène (commerce et bureaux), 1964
- Convention (n° 152) sur la sécurité et l'hygiène dans les manutentions portuaires, 1979
- Convention (n° 161) sur les services de santé au travail, 1985
- Convention (n° 167) sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988
- Convention (n° 176) sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995

**3-1-2- Conventions internationales du travail relatives à la protection de certains Risques spécifiques :**

- Convention (n° 148) sur le milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations), 1977
- Convention (n° 170) sur les produits chimiques, 1990
- Convention (n° 115) sur la protection contre les radiations, 1960
- Convention (n° 174) sur la prévention des accidents industriels majeurs, 1993
- Convention (n° 139) sur le cancer professionnel, 1974. [7]

**3-2-les lois de la santé et la sécurité au travail Algérienne (88-07)**

Loi n° 88-07 du 26 Janvier 1988 relative à l'hygiène, la sécurité et la médecine du travail se référant seulement sur cette loi N°0-88 dans le domaine de la santé sécurité au travail parce qu'elle contient l'essentiel sur ce domaine et elle s'appuie sur la contribution de l'ensemble des partenaires concernés des employeurs et des travailleurs et le médecin de travail.

Elle précise essentiellement la protection sanitaire sur les lieux de travail et définit les règles générales en matière d'hygiène, de sécurité, de médecine de travail, de formation et d'information, d'organisation de la prévention, et le financement.

En gros elle englobe tous ses chapitres en résumé sont :

**Chapitre I : Objet et champ d'application**

**Art. 1 -** La présente loi a pour objet de définir les voies et les moyens ayant pour but d'assurer aux travailleurs les meilleures conditions en matière d'hygiène, de sécurité et de médecine du travail, et de désigner les personnes responsables et organismes employeurs chargés de l'exécution des mesures prescrites.

**Art. 2 -** Les dispositions de la présente loi sont applicables à tout organisme employeur, quel que soit le secteur d'activité auquel il appartient.

**Chapitre II Règles générales en matière d'hygiène et de sécurité en milieu de travail.**

**Art. 3 -** L'organisme employeur est tenu d'assurer l'hygiène et la sécurité aux travailleurs.

**Art. 4 -** Les locaux affectés au travail, les emplacements de travail et leurs environnements, leurs dépendances et leurs annexes, y compris les installations de toute nature mises à la disposition des travailleurs, doivent être tenus dans un état constant de propreté et présenter les conditions d'hygiène et de salubrité nécessaires à la santé des travailleurs.

L'ambiance de travail devra répondre aux conditions de confort et d'hygiène, notamment de cubage, d'aération, de ventilation, d'éclairage, d'ensoleillement, de chauffage, de protection contre les poussières et autres nuisances et d'évacuation des eaux usées et déchets.

Les travailleurs doivent pouvoir pratiquer la gymnastique de pause et bénéficier des moyens d'assurer leur hygiène individuelle et, notamment, par la mise à leur disposition des vestiaires, lavabos, douches, toilettes, eau potable, et par l'hygiène dans les cantines.

Les modalités d'application du présent article sont définies par voie réglementaire.

**Art. 5** - Les établissements, les locaux affectés au travail, leurs dépendances et leurs annexes visés à l'article 4 ci-dessus, doivent être conçus, aménagés et entretenus de manière à garantir la sécurité des travailleurs.

Ils doivent, notamment, répondre aux nécessités suivantes :

- Garantir la protection contre les fumées, vapeurs dangereuses, gaz toxiques et bruits, et toute autre nuisance ;
- Eviter les encombrements et surcharges ;
- garantir la sécurité des travailleurs lors de leur circulation pendant la mise en marche des engins et moyens de manutention et de transports, et pendant la manipulation des matières, matériaux, produits, marchandises et tous autres objets ;
- Assurer les conditions nécessaires afin de prévenir toute cause d'incendie ou d'explosion, ainsi que pour combattre l'incendie d'une façon rapide et efficace ;
- Placer les travailleurs à l'abri du danger et hors des zones dangereuses par éloignement ou séparation par l'interposition de dispositifs d'une efficacité reconnue ;
- Assurer l'évacuation rapide des travailleurs en cas de danger imminent ou de sinistre.
- Les modalités d'application du présent article sont fixées par voie Réglementaire.

**Art. 6** - En fonction de la nature de l'activité et des risques, le travailleur doit bénéficier des vêtements spéciaux, équipements et dispositifs individuels de protection d'une efficacité reconnue.

### **Chapitre III : Règles générales en matière de médecine du travail**

**Art. 12** - La protection de la santé du travailleur par la médecine du travail est partie intégrante de la politique nationale de santé.

Dans le cadre des missions, telles que définies par la législation en vigueur, la médecine du travail, dont la double mission est préventive essentiellement et curative accessoirement, a pour but :

- de promouvoir et maintenir le plus haut degré de bien-être physique et mental des travailleurs dans toutes les professions et en vue d'élever le niveau des capacités de travail et de création;
- de prévenir et protéger les travailleurs des risques pouvant engendrer des accidents ou des maladies professionnelles et de tout dommage causé à leur santé ;
- d'identifier et de surveiller, en vue de réduire ou d'éliminer tous les facteurs qui, sur les lieux de travail, peuvent affecter la santé des travailleurs ;

De placer et maintenir les travailleurs dans un emploi convenant à leurs Aptitudes physiologiques et psychologiques et, en règle générale, adapter le travail à l'homme et chaque homme à sa tâche ;

- de réduire les cas d'invalidité et assurer une prolongation de la vie active des travailleurs ;
- d'évaluer le niveau de santé des travailleurs en milieu de travail ;
- d'organiser les soins d'urgence aux travailleurs, la prise en charge des traitements ambulatoires et le traitement des maladies professionnelles et à caractère professionnel
- de contribuer à la sauvegarde de l'environnement par rapport à l'homme et à la nature

**Art. 13** - La médecine du travail constitue une obligation de l'organisme employeur. Elle est à la charge de celui-ci.

**Art. 15** - Dans le cadre des missions qui leur sont dévolues en matière de protection et de promotion de la santé, les services de la santé sont chargés :

- d'organiser, de coordonner, d'évaluer et de contrôler régulièrement l'ensemble des activités de médecine du travail ;
- de mettre en place des services de référence, de normalisation et de recherche ;
- d'assurer le recyclage des médecins et techniciens sanitaires.



**Art. 16** - L'exercice de la médecine du travail est soumis aux dispositions législatives en vigueur et notamment la loi n° 85-05 du 16 janvier 1985 relative à la protection et la promotion de la santé.

Toutefois, en tant que de besoin et à titre transitoire, le ministre de la santé publique pourra habiliter les médecins généralistes à exercer la médecine du travail.

Les obligations à la charge du médecin du travail, dans le cadre de ses activités, sont fixées par voie réglementaire.

#### **Chapitre IV : Règles générales en matière de formation et d'information**

**Art. 19** - L'instruction, l'information et la formation relatives aux risques professionnels constituent une obligation qui s'impose à l'organisme employeur. Les représentants des travailleurs sont obligatoirement associés à toutes ces activités.

Elles constituent également un droit et un devoir pour les travailleurs et font l'objet d'une prise en charge par les institutions, services et organismes publics concernés.

**Art. 21** - Les travailleurs nouvellement recrutés, ainsi que ceux appelés à changer de poste, de méthodes ou de moyens de travail, doivent être instruits, au moment de leur affectation, des risques auxquels ils peuvent être exposés à leurs postes de travail.

#### **Chapitre V : Organisation de la prévention**

**Art. 23** - Des commissions paritaires d'hygiène et de sécurité sont instituées obligatoirement, sous réserve des dispositions prévues au 2<sup>ème</sup> alinéa de l'article 25 ci-dessous, au sein de chaque organisme employeur occupant plus de neuf ( 9 ) travailleurs dont la relation de travail est à durée indéterminée, en application de la législation relative à la participation des travailleurs.

Nonobstant les dispositions relatives à l'alinéa 1<sup>er</sup> ci-dessus, l'organisme employeur occupant plus de neuf (9) travailleurs dont la relation de travail est à durée déterminée, doit obligatoirement désigner un préposé permanent à l'hygiène et à la sécurité, assisté de deux (2) travailleurs les plus qualifiés en la matière.

Dans les unités et établissements occupant neuf (9) travailleurs et moins, un préposé à l'hygiène et à la sécurité est désigné par le chef de l'unité ou de l'établissement.

Les membres des commissions paritaires d'hygiène et de sécurité et les pré- posés à l'hygiène et à la sécurité doivent bénéficier d'actions de formation pratiques et appropriées.

**Art. 27** - Il est institué un conseil national d'hygiène, de sécurité et de médecine du travail chargé de participer, par des recommandations et des avis, à la définition de la politique nationale de prévention des risques professionnels.

Dans ce but, le conseil national d'hygiène, de sécurité et de médecine du travail est chargé, particulièrement :

- de participer, par des recommandations et des avis, à l'établissement de programmes annuels et pluriannuels en matière de prévention des risques professionnels et de favoriser la coordination des programmes mis en œuvre ;
- de contribuer à la définition des votes et moyens nécessaires à l'amélioration des conditions de travail ;
- d'examiner les bilans périodiques des programmes réalisés et de donner des avis sur les résultats obtenus. la composition, l'organisation et le fonctionnement de ce conseil sont fixés par voie réglementaire.

## **Chapitre VI Financement**

**Art. 28** - La réalisation de l'ensemble des activités relatives à l'hygiène, à

la sécurité et à la médecine du travail est financée par l'organisme employeur [8]

## **4- Répercussion de l'évolution du monde du travail sur la santé et la sécurité au travail**

Les mutations économiques et sociales font toujours apparaître des situations nouvelles qui demandent que soit déterminée la protection des travailleurs :

- Le travail à temps partiel et la réduction du temps de travail ;
- Revirement de plus en plus fréquente entre les statuts de salarié et de travailleur indépendant ;
- L'augmentation du nombre de travailleurs indépendants ;

- L'augmentation de la main d'œuvre contractuelle et des employés sous contrat à durée déterminée du secteur public ;
- La multiplication des contrats à durée ou à service déterminé et de travail intérimaire ;
- Les nouvelles formes d'embauche dans les secteurs de l'information et des communications (télétravail, sociétés virtuelles sur internet, etc.).

Tout comme l'organisation du travail, le lieu du travail lui-même évolue. Les horaires flexibles exigent non seulement une plus grande mobilité des travailleurs mais conduisent également à une intensification du travail. Nous avons noté depuis quelque temps déjà que l'un des inconvénients majeurs de la rationalisation et du changement technologique continu, qui génèrent des compressions de personnel et une accélération du rythme du travail, est l'élévation du niveau de stress professionnel. 28% des travailleurs européens estiment que leur santé souffre du stress qu'ils ressentent sur leur lieu de travail : ce chiffre est alarmant, et nous devons tenir davantage compte des facteurs de stress susceptibles d'affecter la santé des travailleurs dans les futures politiques de protection.

Un autre facteur important est l'évolution de la pyramide des âges. L'augmentation de l'espérance de vie se traduit par une plus longue présence sur le marché du travail. Cela signifie également que l'organisation du travail et les équipements devront s'adapter aux besoins de personnes plus âgées, ce qui implique des mesures de santé et de sécurité particulière, exemple cas d'augmentation de l'Age de retraite facultative a 65 ans et autre travailleur jusqu'à 60 ans en Algérie.

## **5- les conséquences de la restructuration des entreprises**

Les nouvelles structures d'entreprise, résultantes de l'évolution de l'organisation industrielle et des marchés du travail, sont autant de défis et de difficultés qui pourraient bien menacer les normes de santé et de sécurité au travail. Le danger est de voir apparaître un système à plusieurs vitesses, avec des standards élevés dans certains secteurs et des problèmes significatifs en matière de santé et de sécurité dans d'autres. En 1998, un rapport de l'Agence sur les priorités et les stratégies des politiques nationales de santé et de sécurité au travail a identifié les conséquences du changement des formes d'emploi.

Les changements dans l'organisation industrielle qui, au Royaume-Uni au moins, ont affecté la structure des grandes entreprises au cours des dix ou vingt dernières années peuvent être ainsi résumés :

- Privatisation et fragmentation de grandes entreprises publiques, comme les chemins de fer, les transports aériens, les télécommunications, la distribution d'eau et des pans importants du secteur énergétique ;
- Libéralisation des monopoles détenus par ces entreprises ;
- Réduction des effectifs des grandes organisations dans le secteur public comme dans le secteur privé, y compris des ministères, pour répondre à la pression concurrentielle et atteindre les objectifs de la politique économique du gouvernement ;
- Dégraissage des structures de management dans ces organisations, avec peu de moyens en réserve pour faire face aux imprévus et une tendance généralisée aux réorganisations et aux restructurations des entreprises ;
- Recentrage de ces organisations sur leur métier de base en éliminant les activités secondaires qui sont réintroduites ou externalisées en cas de nécessité ;
- Augmentation simultanée des personnes sous contrats externes, contribuant à son tour au développement de petites entreprises, de sociétés en régie ou de sous-traitance et de travailleurs indépendants qui se font concurrence et travaillent en tant que fournisseurs.
- Les implications pour la santé et la sécurité au travail.

**Quelles sont alors les conséquences de cette aspiration sur le système de santé et de sécurité au travail ? Une problématique nouvelle apparaît :**

- Lorsqu'un grand nombre de sous-traitants travaillent ensemble, il va créer un grand nombre de liaisons : une gestion efficace de la sécurité demande un effort supplémentaire en terme de coordination et de coopération.
- Lorsqu'un grand nombre de sous-traitants travaillent ensemble ou les uns pour les autres, les notions de responsabilité dans des domaines comme la formation, l'information des travailleurs, la fourniture de vêtements et d'équipements de protection, la coordination générale deviennent peu claires. Un employeur qui sous-traite une tâche ne peut pas présumer que son fournisseur possédera les connaissances, l'information, le personnel qualifié ou l'équipement nécessaire pour effectuer le travail s'il n'a jamais visité son lieu de travail auparavant.
- Les petites entreprises, que j'ai appelées micro entreprises sont génératrices d'autres risques en matière de santé et de sécurité. L'absence de structure de direction peut signifier que personne n'est clairement responsable de rien, bien que tout le monde soit

responsable de tout. La concentration des énergies sur la tâche à accomplir relègue tout le reste au second plan, sécurité comprise. Dans ces entreprises, personne ne connaît les questions de santé et de sécurité, personne ne sait où trouver les informations sur le sujet et personne ne sait identifier les situations où ces informations seraient nécessaires. Pour les autorités, le nombre seul de ces entreprises complique les opérations de recensement, avant même de parler de conseil et de contrôle ; au Royaume-Uni, les chiffres révèlent que le taux d'accidents du travail est nettement supérieur dans les petites entreprises que dans les grandes. Une étude du nombre d'accidents dans l'industrie manufacturière montre que le taux d'accidents mortels et d'amputations dans les petits ateliers de fabrication est le double de celui des ateliers de plus grande taille.

- Conséquence de ces nouvelles tendances, les travailleurs individuels peuvent se trouver désavantagés et confrontés à des risques nouveaux et graves pour la santé et la sécurité.
- Comparés aux travailleurs qui ont intégré une structure de carrière claire dans une grande entreprise, ils ont seuls la responsabilité de leur formation et de l'acquisition de compétences nouvelles, ce qui peut affecter leurs compétences face aux risques de santé et de sécurité. Là où l'on rogne sur tout, où l'on néglige la sécurité au bénéfice de la production, dans les petites entreprises où les syndicats sont le plus souvent absents, les travailleurs peuvent se trouver dans des situations inextricables. Et si les travailleurs sont poussés vers un emploi indépendant sans réalité économique, l'employeur peut chercher à en profiter pour se dégager de ses obligations légales.
- Une fois encore, chez les travailleurs intérimaires ou en contrat à durée déterminée, les normes de sécurité sont moins strictes, les conditions de travail moins bonnes et les problèmes de santé plus fréquents que chez les autres travailleurs : telles sont les conclusions de la récente étude de la fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail.
- Toutefois, la situation n'a pas que des inconvénients. Certains travailleurs préfèrent une organisation plus souple qui leur laisse davantage le choix du moment et du lieu de leur travail, la possibilité de s'arrêter entre deux missions et de planifier leur propre plan de formation et de carrière plutôt que de le voir géré par les services d'une grande entreprise.

## **6-Principales tendances dans le monde du travail en mutation sociaux économiques**

### **- Les nouvelles technologies**

On observe une utilisation croissante des technologies de l'information et de la communication dans tous les secteurs.

### **- Multiplication des emplois dans le secteur des services**

La croissance continue des emplois dans le secteur des services s'accompagne de nouveaux défis comme les problèmes ergonomiques liés au travail intensif sur ordinateur, les troubles musculo-squelettiques, etc. Dans ce secteur, l'une des composantes du travail prend de plus en plus d'importance, qui implique l'établissement de relations interpersonnelles – relations avec les clients, les patients, etc. – susceptibles d'accroître le stress et de provoquer des actes de violence au travail.

### **- Nouvelles formes de travail**

Les concepts traditionnels évoluent vers de nouvelles formes de travail comme le télétravail, le travail indépendant, la sous-traitance, le travail temporaire, etc.

### **- Intégration et globalisation**

Le développement des nouvelles technologies se traduit par une plus grande intégration et mondialisation du travail, de sorte que les décisions nationales sont de plus en plus tributaires des conditions européennes et internationales.

### **- Vieillesse de la main-d'œuvre**

Cas de la prolongation de la retraite à 65 ans.

### **- Amélioration de l'employabilité par de nouvelles qualifications**

L'évolution du marché du travail provoque des changements de priorité chez les travailleurs. Ils manifestent un dans le travail, leur réalisation personnelle, leur intérêt croissant pour leur autonomie maintien en bonne santé, etc.

➤ **Conséquences**

**Pour la politique sociale et de l'emploi :**

La politique sociale et de l'emploi, y compris la politique en matière de sécurité et de santé au travail, doit suivre le rythme de l'évolution du monde du travail et s'adapter en conséquence.

**Pour les partenariats entre parties prenantes :**

Tous les acteurs du système de santé et de sécurité au travail (employeurs, travailleurs, inspections du travail, fonds d'assurance, etc.) doivent discuter entre eux et, si nécessaire, adapter leur rôle et leurs tâches afférentes à l'évolution du monde du travail. Il est important d'évaluer les effets produits par cette mutation et de trouver des solutions pratiques.

**Pour l'information et la coopération :**

Le besoin n'a jamais été aussi grand d'échanger des informations et de coopérer au sein des États membres de l'Union européenne, entre les États membres et les Etats-Unis, et entre les États membres et les pays candidats à l'adhésion à l'Union européenne.

On recense chaque année en Europe au moins cinq millions d'accidents du travail, dont 6 500 accidents mortels. Des études réalisées indiquent que les accidents et maladies professionnels coûtent aux économies nationales entre 1,5 et 4% du produit intérieur brut (PIB). Des lieux de travail sûrs et des travailleurs en bonne santé sont des éléments essentiels du modèle social européen et contribuent à améliorer la compétitivité et la productivité européennes. Ainsi, la santé et la sécurité au travail constituent un facteur productif [9]

## 1- généralité sur la prévention des risques professionnels

### 1-1-Notion de la prévention

Ensemble des mesures réglementaires, ou techniques, ou organisationnelle, ou informationnelle, tendant à éviter les accidents de service et les maladies professionnelles. [10]

### 1-2-les enjeux de prévention

**Enjeu juridique** : satisfaire aux exigences réglementaires, la Responsabilité pénale de la collectivité et / ou de ses représentants peut être engagée lors d'un accident de travail.

**Enjeu humain** : L'entreprise doit mettre en œuvre toutes les conditions qui permettent de respecter l'intégrité physique et mentale des salariés et de limiter les conséquences sur la personne d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

**Enjeu économique** : L'intégralité du coût direct des accidents du travail et des maladies professionnelles (indemnités journalières, frais médicaux et hospitaliers, rentes, ...) est supportée par les entreprises au travers des cotisations de sécurité sociale.

**4-Enjeu social** : En garantissant la santé et la sécurité de ses salariés, l'entreprise crée les conditions d'un dialogue renforcé.

La mise en œuvre d'une politique santé, sécurité est l'occasion de renforcer et de renouveler le dialogue avec les salariés. L'image de l'entreprise, son climat social et sa performance s'en trouvent améliorés.

Des écarts dans la perception des risques, des divergences portées sur les diagnostics et des avis différents sur les solutions à apporter peuvent être présents. Le travail, la communication et le dialogue entre les acteurs au sein d'une entreprise ou d'un établissement dans un climat de confiance et de respect mutuel est un gage de réussite et d'efficacité de la démarche de prévention des risques professionnels. [11]



### 1-3-la démarche de prévention

La prévention des risques professionnels est l'ensemble des actions anticipées destinées à maîtriser les risques d'accident de travail ou d'une maladie professionnelle est à améliorer les conditions de travail par des solutions technique, organisationnelles et humaines.

Une démarche de prévention des risques professionnels se construit en impliquant tout les acteurs concernés et en tenant compte des spécifiés de l'entreprise (taille, moyens mobilisable, organisation –sous-traitante, sous-traitante interne filialisation implantation, géographique multiple, présence de tiers externe comme du public ou des clients) [12]

### 1-4-les étapes d'une démarche de prévention

La prévention s'opère à partir de l'examen de situations présentes, d'un état des lieux, d'une analyse de la réalité, des diagnostics médicaux. Mais elle aura aussi à intégrer ce qui est en projet dans l'entreprise, c'est-à-dire prévoir et anticiper les risques issus de situation de travail qui n'existe pas encore.

- La commission de la santé et la sécurité du travail propose aux entreprises une démarche de prévention à trois volets :

**Dans un première** temps, il s'agit de déceler les dangers et les problèmes existant dans le milieu de travail, pour y arriver, les entreprise ont intégrer au fonctionnement habituel de l'entreprise tels que les enquêtes et les analyses d'accidents, le registre de première secours, le programme de santé et les inspections, et à établir les priorités d'action.

Evaluer, c'est comprendre et estimer les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, dans tous les aspects liés au travail un inventaire des risques est primordial dans toutes les étapes d'une démarche de préventions.

**Dans un deuxième** temps, il faut corriger les problèmes décelés, ce qui revient à éliminer les dangers existant dans le milieu de travail, dans les cas ou se révèle impossible, il faut réduire et maîtriser les risques décelés. Il est nécessaire de protéger les travailleurs par le recours à des moyens de prévention en mettant en œuvre un programme de prévention en mettant en œuvre un programme de prévention de formation une organisation de travail.

Lorsque les risques ne peuvent pas être supprimés immédiatement, des mesures provisoires doivent être prises pour assurer la protection des travailleurs, ces décisions doivent garantir une

l'attente de la mise en œuvre de moyens technique et financière susceptible d'éliminer les Risques

Dans cet esprit, grâce a un dialogue social permanent, le programme d'action devient, un véritable instrument de pilotage et de suive de la prévention au sein de l'entreprise.

**Dans la troisième étape** consiste à contrôler la situation qui prévaut dans l'entreprise, ce qui revient à assurer la pertinence des correctifs apportés. Il s'agit, en somme, d'appliquer des moyens de prévention (par exemple inspection, formation, programme d'entretien préventif [13]

### **1-5-les (9) grands principes d'une démarche de prévention**

Selon l'article L4121-2, l'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L4121-1 sur le fondement des 9 principes généraux de prévention décrits comme suit par l'INRS : ces Principes sont : [14]

- Éviter les risques : Supprimer le danger ou l'exposition à celui-ci.
- Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ; Qui ne peuvent pas être évités. Apprécies leur nature et leur importance, notamment lors de l'élaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels, afin de déterminer les actions à mener pour assurer la sécurité et garantir la santé des travailleurs.
- Combattre les risques à la source : Intégrer la prévention dès la conception des équipements, des modes opératoires et des lieux de travail
- Tenir compte de l'état d'évolution de la technique : Assurer une vielle pour mettre en place des moyens de prévention adaptés, en prenant en considération les effets sur l'organisation.
- Adapter le travail à l'homme : Pour la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé
- Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux : Dans tous les domaines les outils, produits ou procédés dangereux doivent, quand c'est possible, d'être remplacé par un équivalent présentant moins de risques ?

- Planifier la prévention : En y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants.
- Prendre des mesures de protection collective ; Utiliser des équipements de protection individuelle uniquement en complément des protections collectives on à défaut de protection collective efficace.
- Donner les instructions appropriées aux travailleurs. [15]

### **1-6-La Politique de prévention des risques professionnels**

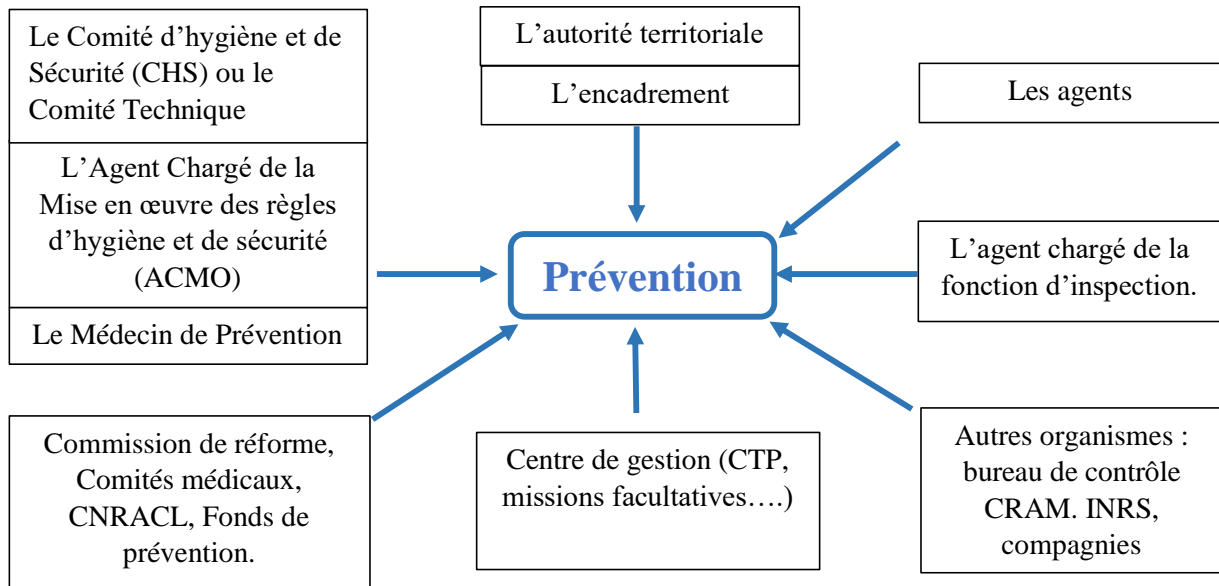
Sans l'engagement des élus, quelle que soit la forme que prenne cet engagement (charte pour la prévention, décision en Conseil Municipal, article dans le magazine de la commune,...), la démarche ne saurait aboutir.

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

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

#### **• Les acteurs de prévention :**

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



**Figure I-1 : représentation graphique présentant Les acteurs de prévention**

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

- Le Comité d'Hygiène et de Sécurité (CHS) et/ou le Comité Technique Paritaire (CTP) a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des agents dans leur travail. Parmi ses missions, il participe à l'analyse des risques professionnels et notamment procède à une enquête à l'occasion de chaque accident de travail grave ou présentant un caractère répété ou de maladie professionnelle.

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

- Le Médecin de prévention est chargé de veiller à la santé physique et psychique des agents dans leur environnement de travail. Pour cela, le Médecin dispose de deux moyens réglementaires : visite médicale individuelle des agents et visite systématique des postes de travail en situation.

- Les agents : « Il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail. [16]

## **1-7-Les mesures de prévention des risques professionnels**

### ***1.7.1 Les mesures de prévention de type technique :***

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

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

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

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

**La protection :** si on ne peut pas supprimer l'élément dangereux, on placera un barrage entre lui et la cible afin, là encore, de rendre impossible le contact avec, élément dangereux : c'est la protection [17]

**La protection collective :** elle seule tend à supprimer le risque et, en cas d'impossibilité, du moins à atténuer son importance pour réduire le danger.

La prévention collective protège non seulement les opérateurs aux postes de travail, mais également les tiers qui, précédant dans les locaux, peuvent être également exposés aux risques.

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

Conformément aux principes généraux de prévention indiqués par l'article :

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

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

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

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

Les différents équipements de la protection individuelle utilisés sont :

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

Il est à rappeler que les EPI ne suppriment pas les risques d'incendie explosion [18]

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

donc être visuelle, sonore, tactile, voire olfactive (parfumé un gaz toxique inodore, par exemple), ces deux derniers modes de signalisation restant plutôt Anecdotiques [17]

### ***1.7.2 Les mesures de prévention de type organisationnel :***

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

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

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

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

### ***1.7.3 Les mesures de prévention de type individuel :***

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

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

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

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

**La formation :** mais il ne suffit pas d'être apte à l'exercice d'un métier pour l'accomplir dans les meilleures conditions de sécurité, encore faut-il recevoir la formation nécessaire et suffisante, donc adaptée aux risques et aux salariés. Les gestes les plus sûrs doivent être enseignés pour une exécution du travail en toute sécurité.

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

Ce n'est ni par l'examen clinique ni par l'action sur le mental des êtres humaines que l'on peut espérer modifier leur comportement. Il faut utiliser d'autres outils, bien connus des publicitaires, qui vont agir, eux, sur l'affect. Ce qui est généralement connu sous le nom « sensibilisation » va donc permettre de faire passer des messages capables d'influer sur les comportements des Individus [19]

## **1-8-la démarche d'analyse des Risque**

### ***1-8-1-Définition***

L'analyse des risques consiste en une identification systématique et permanente et en une analyse de la présence de dangers et de facteurs de risque dans des processus de travail et des situations de travail concrètes sur le lieu de travail dans une entreprise, un chantier ou une institution. Cette définition de l'analyse des risques a dès lors une Signification très large et ne peut être limitée à l'application de certaines méthodes pour analyser des risques constatés.

### ***1-8-2-Interaction de ces éléments constitutifs de l'analyse des risques***

En se basant sur les définitions européennes du danger et du risque, on peut proposer le modèle conceptuel suivant qui établit de façon claire la distinction entre les différentes notions évoquées :



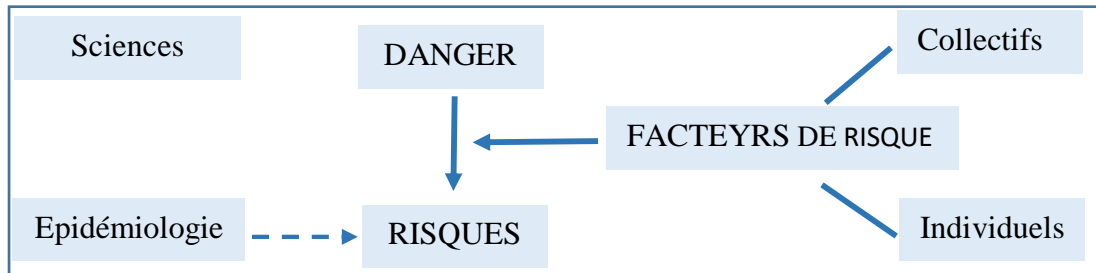


Figure I-2 : représentation graphique des éléments constitutifs de l'analyse des risques

Ceci donne de façon plus détaillée :

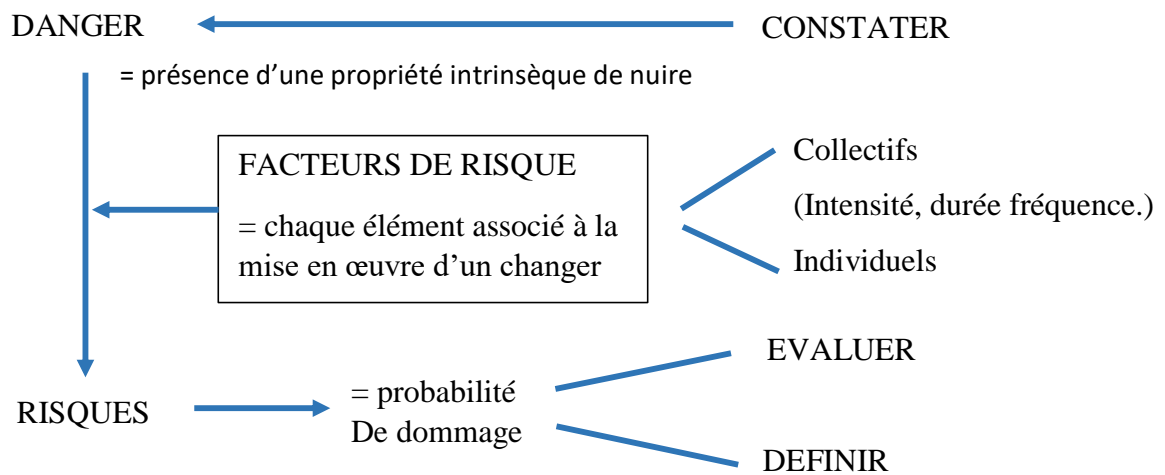


Figure I-3 : représentation graphique des éléments constitutifs de l'analyse des risques plus détaillée

Prenons l'exemple de l'amiante pour rendre ce schéma plus concret :

**Danger :**

La fibre d'amiante a la propriété intrinsèque d'endommager les cellules de défense des Poumons (cancérogène).

**Facteurs de risque :**

Liés à la mise en œuvre, la manipulation lors du travail de l'amiante ou des produits qui En contiennent et qui libèrent des fibres d'amiante.

**Collectifs :**

Exposition : type d'amiante, nature du travail, durée, fréquence, Aspiration, zonage, état de l'amiante

Conditions de travail : zone, climat

**Individuels** : connaissance, tabagisme, protection

### ***1-8-3-Les types d'analyse des risques***

Deux types d'analyse des risques

L'analyse des risques ne signifie donc pas qu'il faut se limiter à chercher un chiffre qui reproduit la probabilité d'un dommage (= risk ranking ), mais implique surtout l'identification de tous les facteurs et l'examen de leur variabilité et de leurs effets sur le risque.

Ainsi donc, les informations éventuelles concernant les risques doivent être rassemblées et filtrées de façon systématique de manière à ne collecter que les données pertinentes à ce sujet. Pour pouvoir réaliser cela de manière optimale, l'analyse des risques doit être la conjonction entre :

- L'analyse du processus par les experts
- L'analyse participative.

#### **a. Analyse du processus par les experts**

Cette analyse met principalement l'accent sur l'expertise des conseillers en prévention.

Les conseillers en prévention des services interne et externe y jouent en tant qu'experts conseils un rôle essentiel

#### **b. Analyse participative**

Pour faire une analyse des risques complète, il faut également procéder à une analyse participative se basant sur l'expertise et l'expérience des travailleurs. Dans ce cas, l'accent est mis sur la contribution de tous les collaborateurs.

Les travailleurs de la base connaissent le processus de travail sous un angle totalement différent de celui des experts en prévention : ils produisent des biens ou des services en effectuant un certain nombre d'activités et ils disposent d'une connaissance spécifique d'une partie du processus de travail qui n'apparaît pas à l'aide d'observations, de mesurages et d'autres systèmes d'experts. En outre, il est important de savoir comment les travailleurs perçoivent les risques existants.

Ceci détermine en effet la façon dont ils font face aux risques. L'analyse des risques participative consiste donc à associer activement et systématiquement les travailleurs à l'analyse des risques.

Une méthode qui permet aux travailleurs concernés de contribuer à l'identification des risques, à leur évaluation et à la formulation de propositions pour s'y attaquer doit donc être définie. Par exemple, la méthode DIP peut être utilisée. Cette méthode permet, en deux à trois mois et avec la collaboration active de toutes les parties concernées, de Détecter tous les points noirs en matière de nuisance au travail, d'examiner leur importance et de formuler des objectifs qui sont transposés en propositions d'action concrètes.

Les travailleurs sont rassemblés en un groupe de dix à vingt personnes et c'est avec ce groupe que l'on effectue l'analyse participative. Un seul groupe peut suffire dans une entreprise, mais il peut y en avoir plusieurs. Un animateur formé à cette fin encadre le groupe. Les dangers et les facteurs de risque sont perçus par les travailleurs comme des problèmes ou des points noirs lors de l'exécution de leurs tâches.

Aux mains d'un conseiller en prévention formé, cette approche peut être particulièrement efficace :

- D'une part, en découvrant les dangers et risques (par exemple : des méthodes de travail et des situations dangereuses et la charge de travail);
- D'autre part, en formulant des propositions pour une approche opérationnelle et efficace (par exemple du stress et de l'insatisfaction au travail).

La réalisation technique de l'analyse et l'élaboration des résultats de celle-ci peuvent être faites par la ligne hiérarchique et les conseillers en prévention.

Cette réalisation avec les parties concernées et la recherche conjointe de solutions a en soi un effet particulièrement positif : les mesures qui sont proposées par les travailleurs ont l'avantage d'être mieux acceptées par ceux-ci et ont de ce fait souvent un meilleur résultat.

Par conséquent, la participation effective des travailleurs à l'analyse des risques accroît fortement leur engagement pour la mise en œuvre de la politique du bien-être. [20]

### **1-9-Document unique**

**1-définition :** Le Document Unique est la transposition « noir sur blanc » de l'évaluation des risques professionnels liés à une entreprise spécifique. Il préconise les actions à mener pour atténuer ou éliminer totalement les risques. Il doit être réexaminé régulièrement pour s'adapter aux changements de l'entreprise. [21]

### **2-Contenu du document unique**

Le document peut inclure :

- La description de l'établissement et les caractéristiques de l'entreprise (raison sociale, adresse, téléphone, fax, e-mail, nombre de salariés, activités, principaux produits ou services, organigramme de l'entreprise).

La description de la méthode et des outils utilisés :

- Organisation de la démarche en interne : moyens financiers, humains et de communication,
  - Méthode choisie pour identifier les risques : supports utilisés,
  - Méthode de classement des risques choisie.
- Les résultats de l'évaluation des risques :
    - description rapide des unités de travail choisies,
    - liste des risques existants par unité de travail classés.

L'évaluation des risques n'est pas une fin en soi. Il est conseillé de compléter le document unique par des propositions d'actions en fonction des risques.

### **3-La mise à jour du document unique**

La mise à jour du document unique permet de :

- Faire, périodiquement, un bilan des actions réalisées,
- D'améliorer, de façon régulière, la prise en compte des risques dans votre entreprise et de pouvoir faire émerger des risques moins évidents, en particulier lors d'aménagements importants, d'évolution des règles relatives à la santé et sécurité au travail, de la survenue d'accidents non envisagés, d'incidents...

L'évaluation des risques et la formalisation des résultats de l'évaluation dans le document unique font partie de toute démarche de progrès de l'entreprise.

Démarche proposée dans le guide pour réaliser l'EVRP, réaliser le document unique ou le réviser

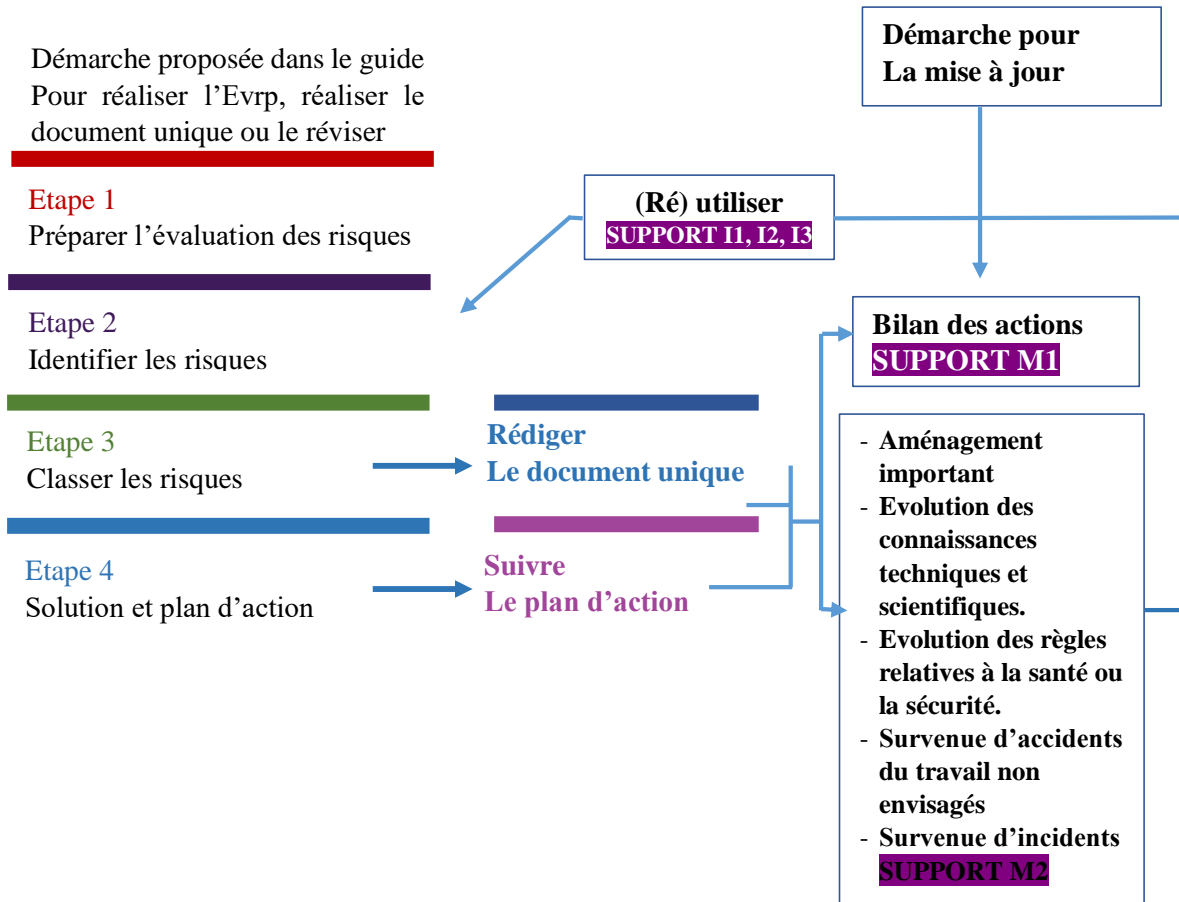


Figure I-4 : représentation graphique La mise à jour du document unique [22]

## 2- prérogatives doit avoir le préventeur dans le domaine de prévention des risques professionnels

### 2-1- Les enjeux de la sécurité et de la santé et l'environnement

Les petites et moyennes entreprises sont de plus en plus nombreuses à méconnaître ou ignorer les questions de santé et de sécurité au travail. Les risques d'accident ou de maladie sont toujours présents et leur taux est plus élevé dans les petites entreprises. Les risques sont inégalement répartis entre les grandes entreprises.

- La tendance générale est de rallonger les horaires, d'accélérer le rythme et d'accroître la charge de travail ; tous ces éléments ont des incidences sur le taux d'accidents et le stress au travail.
  - Le travail dit "atypique" comme le travail à temps partiel, temporaire, contractuel ou indépendant, est en augmentation. Nombreux sont les travailleurs qui échappent au système de prévention actuellement mis en place dans le domaine de la santé et de la sécurité. Les travailleurs du secteur des services, les femmes, les minorités ethniques et les jeunes travailleurs sont les plus susceptibles d'occuper ces types d'emploi.
  - Les nouvelles technologies de l'information créent de nouveaux types de travail et d'organisation du travail, comme le télétravail, qui ont tendance à être plus "précaires".
  - Des changements de management et de structure dans les organisations, comme le management "minceur", ont également des incidences sur la gestion de la sécurité. Par exemple, la délégation des responsabilités est telle qu'il devient difficile de savoir qui précisément est chargé de prendre les décisions liées à la santé et à la sécurité.
  - Les spécialistes de la sécurité et de la santé, qu'ils soient internes à l'entreprise ou interviennent comme prestataires extérieurs de services de prévention, doivent modifier leur manière de travailler, par exemple pour répondre aux besoins de gestion et de coordination de la santé et de la sécurité chez les sous-traitants.
  - Les entreprises, en particulier les PME, ne réalisent pas toujours que la sécurité et la santé au travail ne sont pas seulement une obligation légale, mais constituent "un outil stratégique pour l'entreprise".
- **CONSÉQUENCES : les actions qui doit faire le préventeur pour Relever ces défis**

- Collecte et diffusion des informations nationales, européennes et internationales disponibles ;
- Développement, partage et exploitation des informations, en particulier pour les pme ;
- Identification et connaissance des écarts.

**Pour cela, il faut :**

- Aborder tous les aspects de la vie professionnelle et de l'organisation au travail et prendre en compte les différents types de travailleurs ;

- Veiller à la participation des employeurs, employés, experts, inspecteurs du travail, etc. Le maintien du tripartisme a été identifié comme un facteur essentiel contribuant à garantir la sécurité et la santé au travail.

## **2-2- Les Actions préventives de préventeur**

Les emplois et l'organisation du travail doivent être conçus-en tenant compte des besoins, des aptitudes et des compétences de l'ensemble des travailleurs, y compris des personnes handicapées.

### **Cette conception implique des changements radicaux :**

- Une formation interne (“sur le tas”) à long terme ;
  - Une exploitation plus intensive et créative des connaissances et de l'expérience des travailleurs ;
  - L'élargissement du concept de promotion de la prévention médicale au travail ;
  - Une meilleure prise de conscience des risques liés à la santé visant à leur reconnaître le même statut que les risques élevés liés aux accidents ;
  - Une rémunération fondée sur la nature du travail plutôt que sur le seul âge de l'employé ;
- l'adaptation des méthodes de travail des organismes réglementaires et des inspections du travail, qui ont pour mission :
- D'encadrer” mais aussi “d'agir” et “d'influencer” mais également “de contraindre”;
  - De globaliser les informations ;
  - D'utiliser de nouveaux outils et de faire appel à d'autres organisations pour sensibiliser les entreprises, en particulier les pme ;
  - D'utiliser d'autres acteurs et de prendre en compte leurs programmes, par exemple la santé, l'environnement, etc.,
  - De définir une stratégie, un cadre et des priorités.

Il est important de faire appel à des organisations décentralisées (par exemple les partenaires sociaux, les associations de PME, les fonds d'assurance) et à leurs compétences et faciliter ainsi l'accès aux entreprises, en particulier aux PME, afin de diffuser auprès de celles-ci des solutions pratiques sur la sécurité et la santé au travail. [9]

## **1-Généralité sur la ISO 45001**

### **1-1- Définition et Structure**

La Norme ISO45001 est la nouvelle norme internationale des systèmes de management de la santé et de la sécurité au travail. Elle est conçue pour aider les organismes de toutes tailles et de tous types à créer et mettre en œuvre des systèmes de prévention proactifs contre les accidents du travail et les maladies professionnelles. Cependant, cette norme remplace le référentiel actuel OSHAS 18001 v 2007 mais elle est basé sur ses exigences et principes, également elle tient compte des autres normes tel que les principes directeurs ILO-OSH de l'Organisation internationale du travail, diverses normes nationales et internationales du travail et les conventions de l'OIT (organisation internationale du travail). La norme ISO 45001 est structurée essentiellement d'un socle commun de 10 clauses imposées par la structure HLS comme l'iso9001 et ISO14001

Structure universelle (HLS) :

La structure de haut niveau (High Level Structure, HLS)

- Clause 1 – Domaine d'application
- Clause 2 – Références normatives
- Clause 3 – Termes et définitions
- Clause 4 – Contexte de l'organisme
- Clause 5 – Leadership
- Clause 6 – Planification
- Clause 7 – Support
- Clause 8 – Réalisation des activités opérationnelles
- Clause 9 – Évaluation des performances
- Clause 10 – Amélioration

La nouvelle norme ISO 45001 est basée sur le modèle PDCA (Préparer, Développer, Contrôler, Agir) dont son texte de base est construit autour de la HLS comme toutes les normes de système de management ISO révisées en 2015 : ISO 9001:2015 et ISO 14001:2015. [23]



Ce cadre a pour objectif de favoriser l'intégration de SM de la S&ST dans un système de management intégré Qualité-Sécurité et Environnement. Il est à rappeler que en février 2016, il y 'a eu un Draft International Standard de la norme ISO 45001. En mars 2018, la version finale de l'iso 45001 a été publiée [24]

### **1-2-Principes de la norme ISO 45001 :2018 :**

L'ISO 45001 est ainsi fondée sur 3 grands principes :

- Amélioration continue selon le PDCA
- Approche processus afin d'obtenir de manière plus efficace et efficiente les résultats attendus.
- Pilotage par les risques et opportunités pour contribuer à la maîtrise des activités et réduire les impacts et effets indésirables.

### **1-3- Certification ISO 45001**

La certification ISO 45001 est un référentiel d'exigences. Elle conduit à mettre en place un Système de Management de la Sécurité (SMS). Cette démarche Santé et de Sécurité au travail (SST) donne un cadre à la démarche de gestion des risques professionnels. Cela induit aussi la prise en compte et l'amélioration de la protection de la santé des travailleurs. [25]

Être certifié signifie que le SMSST est conforme aux exigences de la première norme internationale ISO45001. Cette certification est reconnue par un organisme accrédité et délivrée après un audit de certification. Elle conduit à développer une culture de la prévention, et positionne le management de la Santé et Sécurité au Travail comme un enjeu stratégique pour l'entreprise.

La certification ISO 45001 n'est pas une exigence de la norme, mais peut être utile pour démontrer que vous vous conformez à ses critères. En outre, la norme ISO 45001 va remplacer OHSAS 18001 en mars 2021, donc les entreprises certifiées OHSAS 18001 :2007 disposeront d'une période de trois ans pour mettre en conformité leur Système de Management (jusque fin mars 2021).

### **Les principales étapes de certification ISO 45001 :**

- Former une équipe pour une meilleure connaissance de la nouvelle norme ISO 45001.
- Procéder à une formation sur les deux normes à l'aide d'un organisme externe.
- Détecter et analyser les parties prenantes.
- Faire une analyse du système, les exigences de la nouvelle norme, les processus...
- Effectuer des réunions pour valider chaque avancement du projet.
- Examiner la façon dont les risques sont gérés dans l'organisation.
- Identifier les risques et opportunités SST qui peuvent influencer sur le système.
- Mettre à jour les documents du SMSST.
- Effectuer un pré-audit pour identifier les écarts.
- Faire un audit interne à l'aide d'un organisme extérieur pour cibler les actions qui seront nécessaires pour compléter le processus de migration avec succès.
- Établir les mesures correctives nécessaires et présenter le plan d'action correspondant.
- Effectuer un audit tiers parti pour s'assurer que l'organisme est prêt pour un audit de certification du point de vue de la norme ISO 45001.

#### **1-4-Migration de système de management santé et sécurité au travail de la norme OHSAS 18001 vers la norme ISO 45001**

La spécification britannique OHSAS 18001 a été révisée en juillet 2007 en se rapprochant sensiblement du référentiel international ILO-OSH 2001. Elle est axée sur le management des dangers en matière de S&ST et d'autres problèmes internes. Contrairement à la norme ISO45001 v 2018 qui fournit une nouvelle approche processus et tient comptes de l'identification des risques et des opportunités, l'ohsas 18001 v2007 établit une procédure et ne traite que les risques opérationnels.

Tableau I-1 : Structure ISO 45001 : 2018 par rapport l'OHSAS 18001 : 2007 [24]

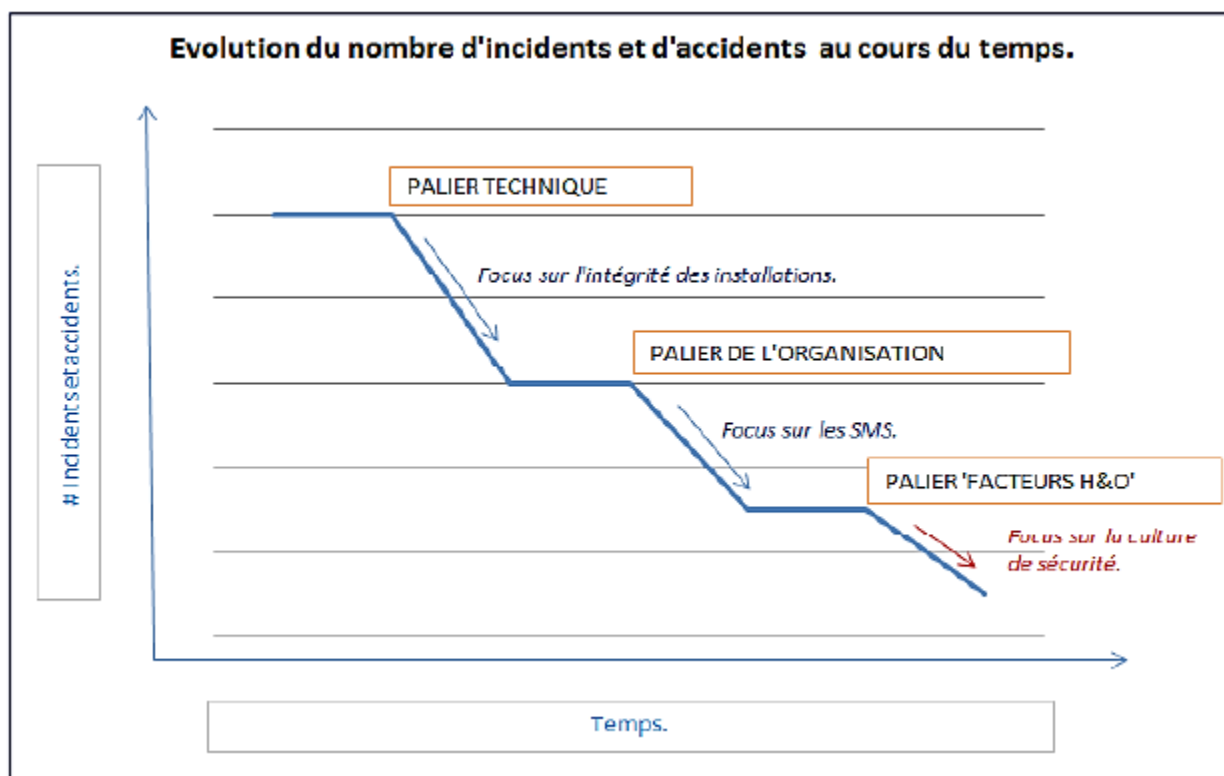
| OHSAS 18001  | ISO 45001   |
|--|---|
| 1. Domaine d'application<br>2. Publications de référence<br>3. Termes et définitions<br>4.1 Politique SST<br>4.2 Planification<br>4.3 Mise œuvre et fonctionnement<br><br>4.5 Vérification<br>4.6 Revue de direction | 1. Domaine d'application<br>2. Références normatives<br>3. Termes et définitions<br>4. Contexte<br>5. Leadership<br>6. Planification<br>7. Support<br>8. Réalisation<br>9. Evaluation<br>10. Amélioration |
| Nouveaux Concepts  |   |
| Contexte de l'organisme  |   |
| Leadership et participation des travailleurs   |   |
| Planification  |   |
| Activités opérationnelles  |   |

## 2- La stratégie de la culture de la sécurité

### 2-1- La culture de la sécurité

La culture de la sécurité est une stratégie de mise en œuvre des politiques HSE au sein des organisations considérant la sécurité comme une de leurs priorités. L'Institut pour une Culture de Sécurité Industrielle (ICSI) décrit les trois paliers de l'histoire de la sécurité industrielle. Le premier palier est le palier technique dont l'objectif est d'éliminer les dysfonctionnements techniques et qui se focalise sur l'intégrité des installations. Le palier de l'organisation est centré sur le développement et l'utilisation de systèmes de management de la sécurité (SMS). Le troisième palier est celui des facteurs humains et organisationnels (H&O).

Le focus des entreprises se concentre, à présent, sur le développement de la culture de sécurité avec pour objectif de maîtriser les risques d'incidents ou d'accidents causés par des défaillances humaines ou organisationnelles. La figure ci-dessous illustre les trois paliers principaux de l'histoire de la sécurité.



**Figure I-5 : évolution du nombre d'incidents et d'accidents au cours du temps sur base de la description des paliers par l'institut pour une culture de Sécurité Industrielle**

L'Agence internationale de l'énergie atomique fut la première à définir formellement la notion de culture de sécurité comme étant « l'ensemble des caractéristiques et des attitudes qui, dans les organismes et chez les individus, font que les questions relatives à la sécurité bénéficient, en priorité, de l'attention qu'elles méritent en raison de leur importance » [IAEA, 1991]. Simar la définit, plus simplement comme étant un « ensemble de pratiques développées et appliquées par les acteurs concernés pour maîtriser les risques sociotechniques de leur métier ». [SIMAR 2000, cité par RACHA, 2014]. Racha ajoute que le postulat à la culture de la sécurité est que la sécurité se fait avec la participation des travailleurs de tous niveaux hiérarchiques de l'organisation.

## 2-2- La dynamique du développement de la culture de la sécurité

Chevreau, dans son approche pratique de la culture de la sécurité, détaille sa vision de la culture de la sécurité qu'il présente comme un vecteur d'un projet stratégique de maîtrise des risques, reposant sur sept principes :

- basé sur une identification des dangers et une caractérisation objective des risques;
- nécessitant la définition de critères d'acceptation des risques;

- favorisant l'apprentissage et le partage d'expérience ;
- reposant sur l'implication de tous les acteurs ;
- dépendant de la fiabilité des barrières de sécurité mises en place et des pratiques quotidiennes des membres de l'organisation ;
- définissant la sécurité comme une priorité pour l'organisation.

Il met en évidence les limites de l'approche traditionnelle basée sur le principe qu'il faut agir sur la culture pour influencer sur la sécurité. Cette approche ne permet pas d'expliquer concrètement comment faire évoluer la culture de la sécurité d'une organisation : « Agir sur les valeurs, à travers les discours principalement incantatoires tels que « La sécurité est l'affaire de tous », ou agir sur les comportements, en renforçant les sanctions ou les incitations, pourra avoir un effet immédiat tangible sans que la culture ne soit véritablement changée ». En complément, il propose une approche pratique de la culture de

Sécurité au sein d'une organisation. Comme le présente le tableau ci-dessous, la culture de la sécurité se développe au fur et à mesure d'activités permettant aux travailleurs d'avoir une vision commune des situations qu'ils rencontrent et donc d'adopter des comportements similaires.

Le processus se décompose en trois étapes. L'analyse de risques, ayant pour but de connaître les risques, se base sur le partage de savoirs entre travailleurs. L'étape d'acceptation des risques nécessite pour son bon déroulement un partage des valeurs.

La dernière étape, le contrôle des risques, se base quant à lui sur trois Principes, celui de défense en profondeur (« intégration dans les pratiques quotidiennes »), de sûreté de fonctionnement (« normalisation des pratiques ») et de résilience (« capacités d'apprentissage et de partage d'expériences »). [CHEVREAU, 2007] [26]

### **2-3- l'ISO 45001 incite à développer une culture de sécurité**

#### **➤ ISO 45001 : anticiper au lieu de subir**

La première innovation de l'ISO 45001 est de positionner le thème de la SST au niveau de la direction de l'entreprise : elle demande d'impulser une démarche de prévention. Connaissance du contexte des activités, identification des parties prenantes pertinentes, liste des risques et opportunités, hiérarchie des mesures de prévention : la norme induit plusieurs nouveaux réflexes dans la conduite des activités. Cela a d'autant plus de sens que la norme prévoit des

exigences en matière de consultation et de participation des travailleurs et de leurs représentants dans la mise en œuvre de la politique SST.

➤ **ISO 45001 : un outil facilitant les approches combinées**

La deuxième nouveauté de l'ISO 45001 qui remplace le référentiel britannique OHSAS 18001, concerne la forme du document. L'approche de la SST proposée est la même que celle définie dans l'ISO 9001 (satisfaction client) et l'ISO 14001 (préservation de l'environnement) : approche par processus, amélioration selon le modèle PDCA (planifier, réaliser, vérifier et améliorer). Les auteurs du document sont partis du constat que les entreprises conjuguent les normes de système de management, en liant par exemple les actions sur la SST et celles relatives à la prévention des accidents environnementaux, ou la SST et la Qualité et l'Environnement : d'où le fameux « QSE » pour « Qualité Sécurité Environnement ». [27]

#### **2-4-L'influence de la culture de la sécurité sur les rôles du préventeur SST**

La stratégie de culture de sécurité fait évoluer les attentes de l'entreprise envers le responsable HSE et donc également le rôle de celui-ci. Chevreau souligne qu'une des conditions nécessaires à l'efficacité du processus décrit ci-dessus est « la cohérence entre les discours et les pratiques de l'encadrement ». Il est indispensable de ne plus uniquement présenter la culture de sécurité « comme un objet en tant que tel mais également comme une manière de concevoir les problèmes de maîtrise des risques ». Les managers doivent s'approprier les sept facteurs managériaux sous-entendus par la notion de culture sécurité : responsabilité, prévention, analyse et acceptation des risques, défense en profondeur, sûreté de fonctionnement, résilience. [CHEVREAU, 2007] Pour sa part, Racha insiste sur le rôle-clef des managers qui sont des « acteurs centraux pour favoriser la participation des travailleurs ». Il précise toutefois le risque de silence organisationnel lié à une culture managériale prépondérante et à un management directif qui induisent une sur procéduralisation ayant pour conséquence un retour d'expérience faible et in fine un processus peu efficace. Dès lors, un management participatif, basé sur le principe de subsidiarité (chaque situation doit être traitée au niveau pertinent le plus bas de l'organisation), est une des conditions nécessaires pour que la stratégie de culture de sécurité soit efficace. [RACHA, 2014] Ceux-ci sont présentés à la figure ci-dessous. Certains aspects, comme par exemple la, capacité à faire respecter les règles de sécurité, relèvent d'un management directif que nous associerons arbitrairement à un rôle 'classique' de gestionnaire. Tandis que d'autres, comme le partage de la vision de la sécurité ou le fait de favoriser

l'implication de tous, relèvent d'un management participatif associable à un rôle d'animateur ou de facilitateur. Un équilibre entre les aspects 'directifs' et 'participatifs' est essentiel.

Daniélou détaille les dérives auxquelles peut mener un défaut d'équilibre [DANIELLOU, 2012]:

- « Une absence d'attitude directive conduirait à ignorer les risques qui n'ont jamais été rencontrés par expérience mais ont seulement été modélisés par les experts ».
- « Une insuffisance d'attitude participative conduirait à une confiance aveugle dans l'anticipation experte, et à sous-estimer les variabilités de la situation qui sont connues par expérience ».
- « Un excès d'attitude directive conduit également à générer des assistés de la sécurité, et à diminuer la capacité de réflexion, d'initiative, et de vigilance de chacun en matière de sécurité.»

Tableau I-2: les principaux aspects du "leadership" sécurité du management mis en tableau dans les disruptions du Daniélou [ DANIELLOU, 2012]

| <b>Les principaux aspects du leadership sécurité du management</b>  |
|---|
| L'expression d'une vision de la sécurité, compatible à la fois avec la politique de l'entreprise et avec les spécificités du service.   |
| le partage de cette vision de sécurité, en articulant orientations descendantes et retour d'expérience dans un climat d'écoute de confiance.  |
| Le fait d'intégrer la sécurité dans toutes les dimensions du pilotage ou de l'équipe.   |
| Le fait de favoriser l'implication de tous par l'animation de dynamiques collectives autour de la sécurité.   |
| L'exemplarité en matière de sécurité.   |
| La présence sur le terrain, l'attention aux difficultés rencontrées par les opérateurs dans l'exécution des opérations, au coût humain de la performance  |
| La capacité à faire respecter les règles cordiales de sécurité, et à analyser et à traiter les raisons du non-respect de certaines procédures.  |
| La gestion locale des ressources humaines, matérielles et financières, l'attention aux signaux relatifs à l'état de santé des individus et des collectifs, l'anticipation des évolutions de la population, l'organisation du développement des compétences. |
| La reconnaissance des bonnes pratiques, des initiatives, des actions d'exploitation ayant contribué à éviter un accident.   |
| Une démarche équitable et transparente vis-à-vis des comportements non souhaitables.  |
| Le devoir d'alerte vis-à-vis de la hiérarchie de rang supérieur lorsque la sécurité apparaît fragilisée.  |

La stratégie de culture de sécurité a un impact significatif sur le rôle du responsable HSE. Afin que les résultats attendus soient effectivement obtenus, le responsable HSE doit, notamment, établir et maintenir une gestion équilibrée entre un management directif et un management participatif. [24]

### **3-les rôles du préventeur SST**

#### **3-1- Principales missions d'un préventeur SST**

Le Responsable SST identifie, évalue et maîtrise tous les risques professionnels.

- Il pilote la mise en place du Système de Management SST (SMSST) au sein de l'organisation et pour les différents sites de celle-ci – selon les exigences de la norme ISO 45001.
- Il veille à améliorer de façon continue le SMSST en mettant en place des outils d'évaluation de la performance SST (taux de gravité, taux de fréquence, presqu'accident). Il définit des procédures à suivre en cas de crise ou de situation d'urgence.
- Il définit les missions des membres de l'équipe qu'il encadre et négocie les budgets de fonctionnement du service S&ST auprès de la direction.
- Il pilote la veille réglementaire, ce qui implique d'étudier l'évolution des textes du code du travail et des règles SST (INRS, incendie...) afin de vérifier leur applicabilité.
- Il assure l'interface avec les organismes officiels en matière de S&ST et veille au suivi des habilitations et des contrôles périodiques (documents unique, pénibilité, fréquence et niveaux d'exposition...).
- Il évalue l'efficacité du système de management et de la performance SST et programme les audits. S'il possède une pratique professionnelle de l'audit - de façon complémentaire - il peut réaliser les audits internes voire prendre en charge la démarche de certification.

En interne, Il anime un réseau de correspondants et diffuse les actions à mettre en place pour améliorer la performance SST. En externe, il participe à des réunions ou groupes de travail avec d'autres entreprises et les associations interprofessionnelles. [28]



### **3-2- Les compétences du préventeur SST**

Pour un être un Préventeur performant certaines compétences sont indispensables. Aussi il doit naturellement être capable de diplomatie. Dans cette fonction transverse, il doit faire les liens avec tous les acteurs de l'entreprise donc de la prévention, en ayant des compétences :

**Organisationnelles** : pour positionner les enjeux de la prévention santé sécurité en regard avec l'activité de son entreprise sur les plans humains, économiques et réglementaires. Une bonne compréhension puis connaissance des activités, les technologies mises en œuvre, et bien sûr les risques associés est essentielle.

**Relationnelles et didactiques** : pour agir comme le principe actif de l'état d'esprit santé sécurité au travail, le Préventeur doit savoir nouer des relations avec tous les acteurs tout en faisant preuve de pédagogie,

**Flexibilité et adaptabilité** : capable de s'adapter aux contraintes de chacun pour Etablir des diagnostics pour son périmètre,

**Pilotage de projet** : planifier, hiérarchiser les différentes tâches, gérer les priorités, fixer des objectifs clairs et précis et suivre la progression du plan d'action de management de la santé sécurité dans l'entreprise.

Esprit d'initiative et réactivité.

### **3-3-les activités du Préventeur**

Pour accomplir sa mission, le Préventeur doit accomplir quotidiennement des activités très diverses :

- Analyser de risques ;
- Diagnostiquer des situations de travail ;
- Assurer une veille de conformité réglementaire ;
- Garantir un suivi des résultats santé sécurité ;
- Conseiller et appuyer les managers ;
- Piloter et présenter les dossiers à enjeux en CSE ;
- Proposer des plans d'action de prévention
- Réaliser des audits internes et préparer les audits externes.
- Concevoir et/ou animer les formations en santé sécurité au travail.

- Communiquer et promouvoir les bonnes pratiques et les innovations en matière de Sécurité.

Avec tous ces challenges, le Préventeur à des journées très remplies vous vous en doutez. Mais pour accomplir sa mission les ressources et le soutien nécessaires doivent lui être attribués. Donc la direction doit donc, en accord avec leur vision stratégique de la Sécurité de leurs salariés, donner les moyens pertinents à leur Préventeur. [29]

### **3-3-Les évolutions de rôle du préventeur dans le domaine QSSE selon développement durable et les NORMES (ISO 45001, ISO 14000, ISO 9001)**

La connaissance des métiers de l'entreprise permet au responsable production, méthodes et/ou que la fonction QSSE peut s'engager vers une fonction de relation organisation. On constate également client. La pratique des plans de formation permet de s'orienter vers les ressources humaines (responsable formation). La logique de prévention peut conduire à élargir le poste vers la notion plus globale de management des risques.

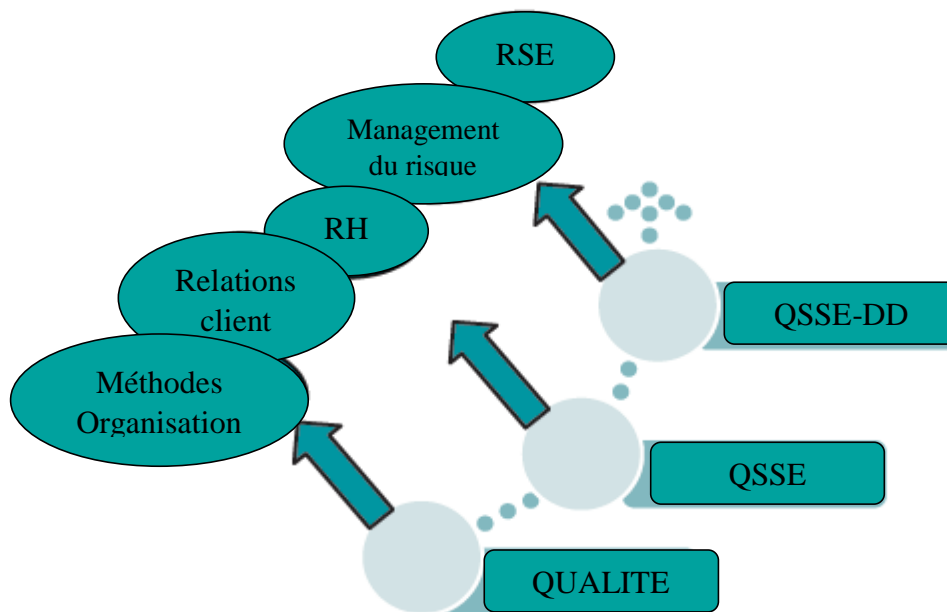


Figure I-6 : préventeur QSSE : quelles évolutions ? [30]

## 1-Historique de l'entreprise

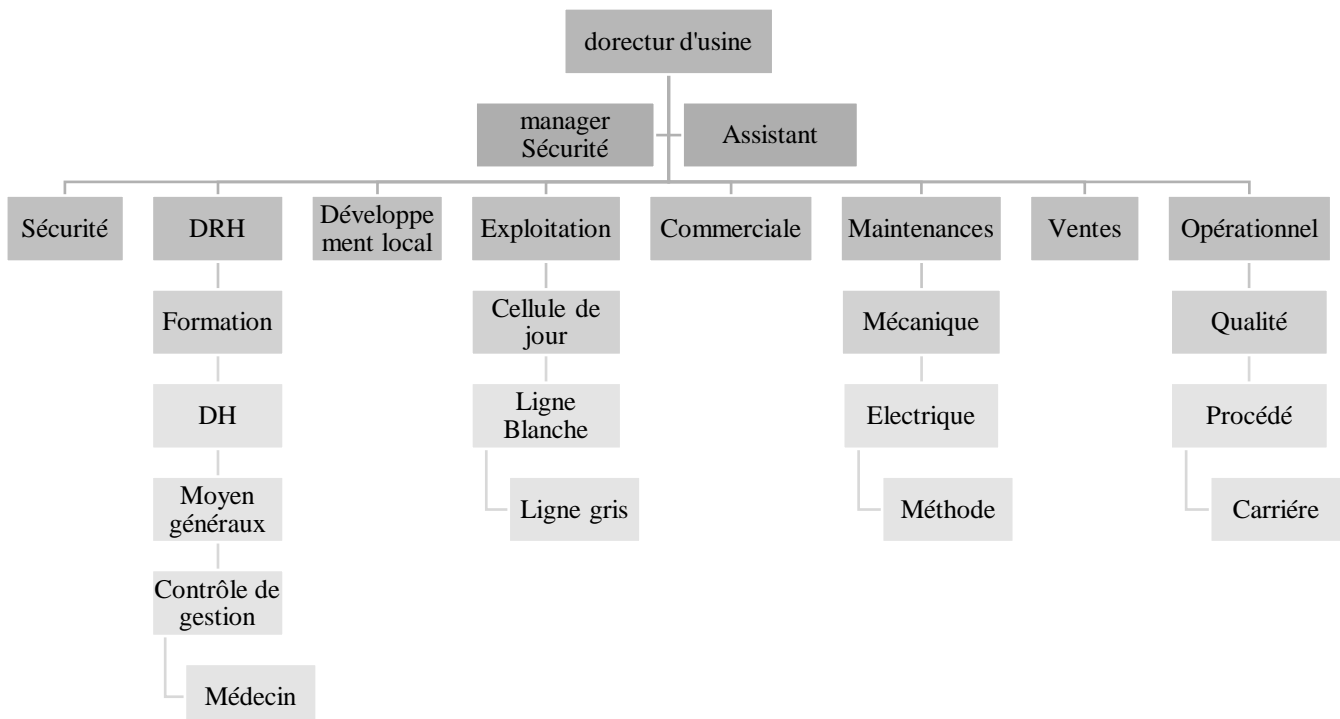
Lafarge en Algérie : présent en Algérie depuis 2002 à travers un partenariat dans le plâtre, le groupe Lafarge a en décembre 2007, significativement renforcé sa présence en Algérie à l'issue de son rachat des opérations d'ORASCOM-Cément qui opérait dans 7 pays dont l'Algérie (Algérie ; Egypte ; Irak ; Emirats-Arabes-Unis ; Arabie saoudite ; Syrie et Pakistan).

La société produit et vend dans le monde entier principalement du ciment, des granulats et du béton prêt l'emploi Lafarge a développé des ciments spéciaux et des bétons innovants de renommée internationale, il produit deux types de ciment gris et blanche

## 2-localisation

Lafarge Ciment d'Oggaz est un l'une des branche de la société française « LAFARGE HOLCIM » dans le monde. La cimenterie est située dans le nord-est de la wilaya de Mascara, plus précisément dans la commune d'Oggaz, à 5KM à l'ouest de Sig, à 3KM au sud de la RN 4 et la route Alger-ligne de chemin de fer Oran, et à environ 50 KM au sud-est d'Oran à environ 420KM à l'Ouest d'Algie

## 3- L'organigramme général de l'Entreprise



## 4-capacité de production

La qualité du ciment blanc de LCO est mondialement reconnue, notamment aux USA, Brésil et Angleterre. Sa production est estimée à :

- La ligne « gris » est de 3.3 millions de tonnes / ans ;
- La ligne « blanc » est de 600 000 tonnes / ans ;
- 496 collaborateurs soit 19% des effectifs de Lafarge Algérie ;
- 841 employés en sous-traitance permanente ;
- 15% de part de marché en Algérie ;
- Couverture du marché de près de 20 wilayas en ciment gris, à partir d'Alger ouest jusqu'aux frontières du Maroc et la moitié du grand sud « Adrar, Bechar et Tindouf ».

## 5- Processus de fabrication de ciment

Extraction et concassage Les matières premières sont extraites de carrières généralement à ciel ouvert.

Le calcaire cimentier est abattu à l'explosif et acheminé par dumper vers le hall de concassage.

Les blocs obtenus sont transportés vers l'atelier de concassage et réduits en éléments d'une dimension maximale de 60mm. Ces concasseurs sont situés parfois sur les lieux même de l'extraction. La roche est ensuite échantillonnée en continu pour déterminer la quantité des différents ajouts nécessaires (oxyde de fer, alumine, silice) et arriver ainsi à la composition chimique idéale.

Le mélange est ensuite stocké dans un hall de pré-homogénéisation où la matière est disposée en couches horizontales superposées puis reprise verticalement.

### 5-1-Le broyage et le séchage :

Les matières premières sont ensuite séchées et broyées très finement. On obtient la farine. Celle-ci sera plus tard introduite dans le four sous forme pulvérulente ou préalablement transformée en granules.

### **5-2-Le préchauffage et la cuisson :**

Avant introduction dans le four, la farine est chauffée à environ 800 °C dans un préchauffeur à grille ou à cyclones. La cuisson se fait dans un four rotatif où la température de la flamme avoisine 1450°C.

A la sortie du four, la matière appelée clinker passe dans un refroidisseur.

### **5-3-Le stockage du clinker, le broyage du ciment :**

Le clinker refroidi est ensuite stocké sous un hall couvert ou dans des silos.

Le clinker est broyé très finement dans un broyeur à boulets avec d'autres ajouts : cendres de centrales thermiques, laitier de haut-fourneau, gypse, dont les pourcentages déterminent les différents de qualités de ciment.

### **5-4-Le stockage et les expéditions :**

La large gamme de produits obtenus est stockée dans des silos avant d'être expédiée en vrac (par route, fer par voie fluviale) ou en sacs.

L'expédition s'effectue selon deux modes :

- Le premier se fait en vrac, par bateaux, trains ou camions où l'extraction se fait sous le silo sur pont bascule par manches télescopiques.
- Le second se fait en sacs palettisés par camions ; l'ensachage est effectué par des ensacheuses à plusieurs becs (jusqu'à 12 becs), qui assurent un débit de 100 tonnes par heure.

Les sacs ainsi remplis sont envoyés vers un atelier de palettisation qui met sur palettes les sacs de ciment.

### **5-5-La salle de contrôle et le contrôle qualité :**

Les pilotes de la salle de contrôle conduisent l'usine depuis leurs écrans où s'affichent toutes les informations.

A chacune des étapes de la transformation de la matière, des échantillons sont automatiquement prélevés et analysés de façon très rigoureuse.

## 6- la sécurité industrielle au sein de LCO

### 6-1- Organisation de la sécurité au sein de LCO

#### ➤ Aspects sécuritaire

Les nouveaux agents entrepris doivent porter la carte professionnelle. La carte doit être visible pour tout contrôle au poste de garde ou à l'intérieur d'entreprise.

EST INTERDIT :

- L'accès de toute personne risquant de nuire à la sécurité et au bon déroulement des travaux et au bon fonctionnement des installations.
- L'introduction au centre de boissons alcoolisées.
- La sortie du centre de matériel et matériaux sans autorisation écrite de la direction ou du département sécurité.
- Il est interdit de courir.
- Il est interdit de se battre ou de se livrer à des jeux quelconques.
- Tous les agents entrant ou sortant du centre feront l'objet d'une fouille par le personnel de sécurité ; tout refus donnera lieu à des sanctions très sévères.
- Les agents voulant quitter le centre pendant les heures de travail doivent se munir d'une autorisation de sortie en double exemplaire visée par le chef de service.

#### ➤ Equipements de protection individuelle

- Tout le personnel entrant dans le site doit porter un casque.
- Les vêtements de sécurité doivent être portés en tout temps.
- Les chaussures de sécurité doivent être également portées à tout moment.
- Les lunettes de protection des yeux doivent être portées, il y a une probabilité d'exposition à des objets volants, poussière, produits chimiques ou des rayons nocifs.
- Les gants doivent être portés lors de manipulation d'objets qui puisse couper, déchirer ou brûler.
- Les bouchons des oreilles doivent être prévus lorsque cela est nécessaire (Bruit gênant).

Les harnais sont obligatoires pour les travaux en hauteur (plus de 1.8 m).

➤ **Vérifications et audit**

Des vérifications journalières des équipements et de matériels du travail sont réalisées par le service sécurité en collaboration avec les ingénieurs mécaniciens. Des rapports sont effectivement ensuite élaborés et discutés dans les réunions.

Également des audits de sécurité sont prévus par le service sécurité du siège de l'entreprise une évaluation systématique de l'application des instructions et des normes.

➤ **Premiers soins et véhicules d'urgence**

Une équipe d'intervention de premiers secours et un véhicule d'urgence sont prévus à des endroits précis sur le site selon le nombre de personnes en place.

Les véhicules d'urgence doivent être vérifiés quotidiennement pour assurer leur fonctionnement au moment de l'accident.

➤ **Visiteurs**

- Le service sécurité assure une formation de brève durée sur la sécurité dans le chantier pour tous les visiteurs et les personnes qui ne fréquentent pas régulièrement le site avant d'entrer. De ce fait, ils doivent signer une liste, appelé liste d'induction, pour avoir un accès.
- En outre, des équipements de protection individuelle adéquats sont fournis aux visiteurs, et un agent de sécurité les accompagne pour les diriger jusqu'à la fin de leur missions.

➤ **les services des agents de HSE**

**Veille :**

- Au respect des consignes de sécurité.
- Au suivi des travaux.
- Au port des équipements individuels.

**Elabore :**

- Des procédures d'interventions (permis de travail et des statistiques d'accident).

- Le suivi de l'évolution et du contrôle régulier des dangers potentiels existants dans le centre

### **6-2- les risques dans la cimenterie LCO**

- Risques de chute plain-pied et d'hauteur
- Risques liés à la manutention manuelle
- Risques liés à la manutention mécanique :
- Risques liés aux circulations et aux déplacements :
- Risques liés aux effondrements et de chutes d'objets
- Risque d'incendie et/ou d'explosion
- Risques liés aux machines et aux ou
- Risques liés au bruit
- Risques liés à l'organisation du travail



## **Introduction**

Ce chapitre est consacré à l'investigation de terrain, c'est un impératif dans toute recherche basée sur le questionnement et le constat, d'une manière plus judicieuse et scientifique de moment qu'elle constitue une source des informations et des données et une base pour une vérification du cadre théorique.

L'investigation ne se contente pas d'émettre des hypothèses pour étudier son objet mais son objectif premier est de conforter ses idées avec la réalité des faits.

Nous allons dans cette partie pratique de notre recherche, coordonner et analyser les différentes informations et les données collectées par le questionnaire et la Sondage au sein de l'entreprise General LCO puis interprétations des résultats.

### **1-La méthode et les techniques utilisées :**

Pour aborder le problème de recherche et prouver la validité des hypothèses, doit utiliser une méthode de recherche bien déterminée et précise et qui est en adéquation avec le sujet traité.

Dans notre recherche sur « Quelles prérogatives doit avoir le préventeur en STE dans l'entreprise au regard des mutations sociaux économiques »

Nous avons utilisé la méthode quantitative qui est « celle qui permet de recueillir sur un ensemble d'élément, des informations comparables d'un élément à l'autre » [31]

#### **- La technique utilisée :**

Cette technique de recherche nous était bénéfique, car elle permet d'une part de consulter le terrain, et puis à faciliter l'exploration de travail, d'autre part elle nous a permis de déterminer notre échantillon d'étude

#### **- l'enquête :**

**Pré-enquête :** nous a permis de nous familiariser avec notre objet d'étude. A travers les visites qu'on a fait aux différents services de l'entreprise LCO, on a procédé à la pré-enquête dont on a essayé de réaliser un questionnaire sur un échantillon limité, pour faire connaissance de notre terrain de recherche.

Déroulement de l'enquête : Notre enquête, s'est déroulée, au sein de LCO qui a duré 1 mois, allons de 25/ 10/ 2020 au 25/ 11/2020, durant cette période à l'entreprise LCO on y a interrogé plusieurs salariés, on a interrogé des agents qui occupent des postes suivants : Cadre, agents de maîtrise, agent d'exécution.

**- Le questionnaire :**

Durant notre enquête nous avons opté pour la technique du questionnaire afin de collecter des données qui nous seront utiles après les avoir classées, analysées et interprétées pour vérifier les hypothèses construites au départ. Le questionnaire se définit comme « technique directe d'investigation scientifique utilisée auprès d'individus, qui permet de les interroger de la façon directive et de faire un prélèvement quantitatif en vue de trouver des relations mathématiques et de faire des comparaisons chiffrées ». [32]

**- Notre questionnaire est réparti sur trois Axes :**

- La première Axe, contient des données personnelles des salariés tels que, sexe, l'âge, le niveau d'instruction, catégorie socioprofessionnelle.
- La deuxième Axe, des questions sur les conditions du travail.
- La troisième Axe contient des questions sur la prévention des risques professionnels
- la quatrième Axe contient des questions sur la formation et la sensibilisation en matière de sécurité de travail et l'environnement

**-L'échantillonnage :**

L'échantillonnage désigne l'ensemble des personnes à interroger, et extrait d'une population plus large appelée : population mère ou population de référence.

Notre population d'étude touche toutes les catégories socioprofessionnelles relevant des différents départements, nous avons pris une partie de la population mère, qui contient (46) salariés, on a opté pour un type d'échantillon proportionnel stratifié qui constitue de :

- 5 cadres
- 11 agents de maîtrise
- 30 agents d'exécution

## 1-Les Caractéristique socioprofessionnelles de l'échantillon au sein de LCO

**Tableau III-1 : la répartition des enquêtés selon les catégories socioprofessionnelles**

| Poste occupé | Effectifs | Pourcentage % |
|--------------|-----------|---------------|
| Cadre        | 5         | 10,86         |
| Maitrise     | 11        | 23,91         |
| Exécution    | 30        | 65,21         |
| Total        | 46        | 100           |

Source : enquête par questionnaire

Selon les données de ce tableau, on remarque que la catégorie des agents d'exécution, occupe une place importante dans notre échantillon avec un pourcentage de 65,21 %, suivi des agents de maîtrise avec un pourcentage de 23,91 %, et des cadres avec un pourcentage de 10,86%.

On distingue les nombre d'effectif de Poste occupé sont différent selon nature du travail, le travail de la catégorie d'agent d'exécution demande un grand nombre d'effectif pour faire exécuter les tâches et satisfaire la demande sur le marché. Les agents de maîtrises sont chargés de faire un travail de contrôle et managements d'équipe d'agents d'exécution. les cadres sont chargés des affaires d'administration.

**Tableau III-2 : La répartition des enquêtes selon l'âge**

| Age        | Effectifs (Nombre) | Pourcentage % |
|------------|--------------------|---------------|
| 20-29      | 5                  | 10,86         |
| 30-39      | 10                 | 21,74         |
| 40-49      | 19                 | 41,30         |
| 50 et plus | 12                 | 26,08         |
| Total      | 46                 | 100           |

Source : enquête par questionnaire

A partir de ce tableau, nous pouvons observer que la catégorie d'âge la plus dominante est celle âgée de [40 à 49 ans] avec un taux de 41,30% % et (50 et plus) avec 26,08 %, suivie par la catégorie âgée de [30-39] avec 21,74 % et de la catégorie [20-29], avec un taux de 10,86%.

A partir de ces données on remarque que l'entreprise Lafarge favorise les personnes plus de 35 ans parce qu'ils sont très dynamiques plus expérience, plus engagés, plus sage et moins pressés

**Tableau III-3 : La répartition des enquêtés selon le genre**

| <b>Sexe</b>  | <b>Effectifs</b> | <b>Pourcentage %</b> |
|--------------|------------------|----------------------|
| <b>Femme</b> | 2                | 4,35                 |
| <b>Homme</b> | 44               | 95,65                |
| <b>Total</b> | 46               | 100 %                |

Source : enquête par questionnaire

D'après le tableau numéro 3, on remarque que la quasi-totalité des enquêtés est du sexe masculin avec un pourcentage élevé de 95,65 %, suivie de 4,35% de sexe féminin. On peut constater comme résultat, que la majorité de la population enquêtée dans l'entreprise générale emballage, est de sexe masculin, Cela s'explique par les types d'activités effectués et qui demandent plus de responsabilité, et qui demandent une force physique (mouvement manutention, déplacement) et qui détiennent ces hommes. Par contre le sexe féminin dans cette entreprise est orienté vers les tâches administratives qui sont moins risquées.

**Tableau III-4 : La répartition des enquêtes selon l'ancienneté**

| <b>Ancienneté</b> | <b>Fréquence</b> | <b>Pourcentage %</b> |
|-------------------|------------------|----------------------|
| <b>1-5</b>        | 5                | 10,87                |
| <b>6-10</b>       | 11               | 23,91                |
| <b>11-15</b>      | 21               | 45,65                |
| <b>16-20</b>      | 8                | 17,39                |
| <b>20 et plus</b> | 1                | 2,17                 |
| <b>Total</b>      | <b>46</b>        | <b>100 %</b>         |

Source : enquête par questionnaire

D'après les données du tableau numéro 4, on trouve que les catégories qui ont de 11-15 et 6-10 ans sont la plus dominante par rapport aux autres catégories avec un pourcentage de 45,65 % et 23,91 % par ordre, suivies de celle entre 16-20 ans avec un pourcentage de 17,39%, puis celle de 1-5 ans avec un pourcentage de 10,87 %.

Enfin la catégorie qui a plus de 20 ans avec un pourcentage de 2, 17%. D'après les résultats de ce tableau, on observe que la majorité de la population étudié ont de 11-15 ans dans l'entreprise LCO qui sont des nouveaux recruté, et cette situation peut s'explique par les jeunes dans la vingtaine qui sont capable d'exercer un travail physique ou intellectuel en plus, ils sont plus dynamique .

**Tableau III-5 : La répartition des enquêtés selon le niveau d'étude**

| <b>Niveau d'instruction</b> | <b>Effectifs</b> | <b>Pourcentage %</b> |
|-----------------------------|------------------|----------------------|
| <b>Primaire</b>             | 02               | 4,35                 |
| <b>Moyen</b>                | 11               | 23,91                |
| <b>Secondaire</b>           | 26               | 56,52                |
| <b>Universitaire</b>        | 07               | 15,22                |
| <b>Total</b>                | 46               | 100 %                |

Source : enquête par questionnaire

A partir du tableau numéro 5, on déduit que les enquêtés ayant un niveau d'instruction secondaire est plus élevé avec un pourcentage de 56,52%, suivie par le niveau moyen avec un pourcentage de 23,91%, puis le niveau universitaire avec un pourcentage 15,22 %, enfin pour le niveau primaire avec un pourcentage de 4,35%

En constate que la plupart des salariées ont un niveau d'instruction secondaire, parce que la majorité des enquêtés se sont des agents d'exécution et leur poste de travail fréquemment base sur la force physique.

## **2. Analyse des données et interprétation des résultats de la première Hypothèse**

«Les conditions de travail jouent un rôle considérable et primordiale sur la gestion et la dans la réduction (mitigation) des risques professionnels actuels et les nouveaux risques professionnels qui pourraient apparaitre et survenir dans le cadre de changements et des mutations sociaux économique au sein de l'entreprise LCO»

a) Analyse des données de la première Hypothèse

Tableau III-6 : La répartition de l'échantillon d'étude selon l'évaluation des conditions de travail

| Condition de travail | Effectifs | Pourcentage % |
|----------------------|-----------|---------------|
| Bonnes               | 32        | 69,56         |
| Moyennes             | 14        | 30,43         |
| Mauvaises            | 00        | 00            |
| Total                | 46        | 100 %         |

Source : enquête par questionnaire

D'après les résultats de ce tableau nous remarquons que la majorité de notre échantillon considère que les conditions de travail dans cette entreprise sont Bonnes avec un pourcentage de 69,56%, ensuite un taux de 30,43% pour Moyennes conditions de travail, et le pourcentage pour ce qui travaillent dans les Mauvaises conditions est nul

Après ses résultats Nous pouvons dire d' que l'entreprise se préoccupé de satisfaire et bienêtre de ses salaries elle offre des bonne conditions de travail l'éclairage le transport la tenue spécial à ces travailleurs, et le climat et favorable t'el que la relation avec les collègues de travail et les supérieurs l'entreprise utilise tous les moyens pour améliorer les conditions de travail et résoudre les problèmes de ces conditions, et d'avoir des bonnes relations dans l'entreprise

Tableau III-7 : Le statut professionnel des enquêtés au travail selon les difficultés rencontré leur d'exécution de tache

| CSP \ Les risques Rencontrés | La fatigue |       | Stresse |      | Charge de travail |       | Total |       |
|------------------------------|------------|-------|---------|------|-------------------|-------|-------|-------|
|                              | Fr         | %     | Fr      | %    | Fr                | %     | Fr    | %     |
| Cadre                        | 2          | 40    | 00      | 00   | 3                 | 60    | 5     | 100 % |
| Agent de maîtrise            | 04         | 36,36 | 00      | 00   | 07                | 63,63 | 11    | 100 % |
| Agent d'exécution            | 07         | 23,33 | 2       | 6,67 | 21                | 70    | 30    | 100 % |
| Total                        | 13         | 28,26 | 2       | 4,35 | 31                | 67,39 | 46    | 100 % |

Source : enquête par questionnaire

Ce tableau nous s'explique le rapport entre la catégorie socioprofessionnel et les difficultés rencontrées leurs d'exécution des taches. D'après les résultats de ce tableau nous remarquons que la majorité de notre échantillon déclare qu'ils sont exposée à la fatigue leur d'exécution de leur tâche et Charge de travail par ce que cette entreprise encourage la diligence et le travail intensif afin augmenter la productivité.

**Tableau III-8 : La disponibilité du matériel nécessaire pour effectuer convenablement la tâche confiée durant le travail :**

| <b>Disponibilité du matériel nécessaire</b> | <b>Effectifs</b> | <b>Pourcentage %</b> |
|---|------------------|----------------------|
| <b>Oui</b>                                  | 46               | 100 %                |
| <b>Non</b>                                  | 00               | 00 %                 |
| <b>Total</b>                                | 46               | 100 %                |

Source : enquête par questionnaire

Le tableau ci-dessous nous a permis de voir clairement qu'un taux de 100% des enquêtés affirment la disponibilité du matérielles nécessaire à l'exécution de leurs travail.

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

### **b) interprétation des résultats de la première Hypothèse**

Notre première hypothèse qui porte sur « Les conditions de travail jouent un rôle considérable et primordiale sur la gestion et la dans la réduction (mitigation) des risques professionnels actuels et les nouveaux risques professionnels qui pourraient apparaitre et survenir dans le cadre de changements et des mutations sociaux économique au sein de l'entreprise LCO » est confirmées.

Les salaires de la LCO confirment que le degré de l'influence des conditions de travail joue un rôle très important dans la réduction du taux d'accidents du travail, et notamment les risques dans L'USINE LCO.

On constat : dans le tableau N°6 qui porte sur l'évaluation des conditions de travail dans l'entreprise LCO. On trouve que 69,56% des salariés affirment que les conditions de travail sont Bonne, et les restes 30,43% disent que sont Moyennes.

Donc : on peut dire que les conditions de travail dans l'entreprise LCO presque sont Bonne.

Mais l'entreprise continue améliorer encore plus les conditions de travail de ses salariés pour rendre le climat de travail plus favorable.

De plus, les résultats obtenus dans le tableau N°08 : la disponibilité du matériel nécessaire pour effectuer convenablement la tâche confiée durant le travail, on observe que tous les salariés déclarent que les matériel nécessaire pour exécuté leur tâches sont disponible

Enfin, on peut dire que l'entreprise LCO assurer la meilleur applique les conditions de travail pour ses salariés afin réduire les risques professionnels au maximum.

**3-Analyse des données et interprétation des résultats de la deuxième hypothèse** «La prévention des risques professionnels doit être au cœur des préoccupations de chacun et se révèle dans le cadre de la gestion des ressources humaines un enjeu fondamental. »

**a)Analyse des données de la deuxième hypothèse**

**Tableau III-9 : La corrélation entre exposition aux risques liés au poste occupé et la catégorie socioprofessionnelle :**

| <b>Exposition aux Risques</b><br><b>CSP</b> | <b>Oui</b> |       | <b>Non</b> |       | <b>Total</b> |       |
|---|------------|-------|------------|-------|--------------|-------|
|   | Fr         | %     | Fr         | %     | Fr           | %     |
| <b>Cadre</b>                                | 2          | 40    | 3          | 60    | 5            | 100 % |
| <b>Agent de maîtrise</b>                    | 2          | 18,18 | 9          | 81,82 | 11           | 100 % |
| <b>Agent d'exécution</b>                    | 3          | 10    | 27         | 90    | 30           | 100 % |
| <b>Total</b>                                | 7          | 15,21 | 39         | 84,78 | 46           | 100 % |

Source : enquête par questionnaire

D'après ce tableau on remarque que la majorité des enquêtés pensent que l'exposition aux risques liés à leurs poste de travail est très faible avec un pourcentage de 84,78% par contre 15,21% des enquêtés pensent que exposition aux risques est élevée dans leurs travail. D'après



ces résultats on peut déduire que l'entreprise LCO informe ces travailleurs sur les risques qui existent dans chaque poste de travail ,ainsi que les mesure de la sécurité pour éliminer ou minimiser d'exposition à ces risque.

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

**Tableau III-10 : La corrélation entre la disponibilité de sécurité et la catégorie socioprofessionnelles :**

| <b>Disponibilité de la sécurité</b><br><b>CSP</b> | <b>Oui</b> |       | <b>Non</b> |      | <b>Total</b> |       |
|---|------------|-------|------------|------|--------------|-------|
|   | Fr         | %     | Fr         | %    | Fr           | %     |
| <b>Cadre</b>                                      | 05         | 100   | 00         | 00   | 5            | 100 % |
| <b>Agent de maitrise</b>                          | 11         | 100   | 00         | 00   | 11           | 100 % |
| <b>Agent d'exécution</b>                          | 28         | 93,33 | 02         | 6,67 | 30           | 100 % |
| <b>Total</b>                                      | 44         | 95,65 | 02         | 4,35 | 46           | 100 % |

Source : enquête par questionnaire

Le tableau ci-dessous nous a permis de voir clairement que la majorité de nos enquêtés ont répondu par oui par un pourcentage de 95,65 % et 4,35 % ont répondu par non.

Donc, on déduit que les moyens de sécurité est Disponible dans l'entreprise LCO dans le but d'amélioration de la sécurité de ses Salariés et d'éliminer ou minimiser au maximum les risques professionnelles

### **b) interprétation des résultats de la deuxième hypothèse**

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

-Constate dans le tableau N°9 qui porte sur la corrélation entre Exposition aux risques liés au poste occupé et la catégorie socioprofessionnelle

Nous constatons qu'un taux très élevé qui est de 84,78% des salariés qui pensent que l'exposition aux risques liés à leurs poste de travail est très faible par contre 15,21% des enquêtés pensent que exposition aux risques est élevée dans leurs travail.

Dans ce point, nous pouvons déduire que le préventeur de la sécurité au sein de l'entreprise prendre toutes les mesures nécessaire pour assurer la sécurité et minimiser les risques liées au postes des salaries, aussi le préventeur doit apporter des améliorations de mesure de la prévention pour se préparer à tout changement sociale ou économique dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail

#### **4- Analyse des données et interprétation des résultats de la troisième Hypothèse**

- 1- «la formation et la sensibilisation aux méthodes (brain-storming quotidien), périodique en matière de santé et de sécurité au travail peuvent réduire le taux de fréquence des risques professionnels»

##### **a)Analyse des données de la troisième Hypothèse**

**Tableau III-11 : La relation entre la formation en matière sécurité du travail et l'environnement sur tous les risque et soumis des risques professionnels liés au poste occupé, l'Anée 2019-2020**

| Bénéficiaire (MP)<br>Une formation Complète | soumis des risques professionnels (AT et |      | Oui |       | Non |       | Total |   |
|---|--|------|-----|-------|-----|-------|-------|---|
|   | Fr                                       | %    | Fr  | %     | Fr  | %     | Fr    | % |
| <b>Oui</b>                                  | 01                                       | 2,94 | 33  | 97,05 | 34  | 100 % |       |   |
| <b>Non</b>                                  | 03                                       | 25   | 09  | 75    | 12  | 100 % |       |   |
| <b>Total</b>                                | 04                                       | 8,70 | 42  | 91,30 | 46  | 100 % |       |   |

Source : enquête par questionnaire

On observe dans le tableau ci-dessus est de 91,30%, qui représente les enquêtés qui ont affirmés qu'il n' a rencontré pas des Risques professionnelles ni accident de travail ni maladie professionnel dans l'entreprise LCO.

En effet 97,05 % de enquêtés formé n'ont pas rencontré des Risques professionnels au sein de l'entreprise, et 2,94 % de ces enquêtés ont rencontré des accidents de travail sans rencontré aucun enquêtés des maladies professionnel cette l'année

Cette analyse nous montre que les ouvriers qui ont bénéficié d'une formation Complète sont conscients des risques qui les entourent dans leurs postes de travail, alors ils sont moins soumis à ces Risques.

En effet, La formation en matière sécurité du travail et l'environnement, nécessaire car nos résultat nous montre que ce qui ont bénéficié d'une formation Complète sont moins touché par les Risques professionnels (accident de travail), cependant ceux qui non pas suivi un programme de formation sont les plus proche au bien touché par les Risques professionnels lors de l'exercice habituel de la profession.

Donc on peut dire que la formation est la clé de la réussite dans le travail, ainsi pour garantir un minimum de risque et un maximum de protection.

**Tableau III-12 : la relation entre la sensibilisation des salaries et l'existence des risques Professionnels.**

| L'existence des risques professionnels<br><br>La sensibilisation Des salaries | Oui |       | Non |       | Total |       |
|---|-----|-------|-----|-------|-------|-------|
|   | Fr  | %     | Fr  | %     | Fr    | %     |
| <b>Oui</b>  | 04  | 12,5  | 28  | 87,5  | 32    | 100 % |
| <b>Non</b>  | 10  | 71,43 | 04  | 28,57 | 14    | 100 % |
| <b>Total</b>  | 14  | 30,43 | 32  | 69,57 | 46    | 100 % |

Source : enquête par questionnaire

On observe dans ce tableau est de 69,57 %, qui représente les enquêtés qui ont indiqué qu'il n'Ya pas des risques professionnelles dans l'entreprise

En effet 87,5% est le pourcentage des enquêtés sensibilisé qui ont indiqué qu'il n'existe pas des risques professionnelles, tandis que le reste de ses enquêtés sensibilisé ont affirmé l'existence des risques professionnelles avec un pourcentage de 12,5%.

Suivi par 71,43 %, le pourcentage des enquêtés non sensibilisé et qui voit qu'il existe des risques professionnelles dans leurs entreprise, par contre 28,57% est le pourcentage des enquêtés non sensibilisé qui ont ne marqué pas l'existence des risques professionnelles.

A partir des résultats de ce tableau, on distingue que la majorité des enquêtés sont sensibilisé et qui sont moins exposé aux risque professionnels.

Donc on peut dire que l'information ou la sensibilisation à la sécurité, joue un rôle important dans la vie professionnelle des salaries, elle permet de faire passer des messages capables d'influencer sur les sentiments et les comportements des salaries, elle les aide à acquérir des connaissances de base pour identifier les intervenants en matière de prévention, réduire le taux des risques professionnels et gérer l'ensemble des aspects relatifs à la sécurité,.

**Tableau III-13 : la relation entre la sensibilisation des salariés et les jugements des Enquêtés sur la politique de prévention adoptée par l'entreprise LCO :**

| La politique<br>De prévention<br><br>sensibilisation<br>des salaries | Bonne |       | Moyen |       | Mauvaise |    | Total |     |
|--|-------|-------|-------|-------|----------|----|-------|-----|
|  | Fr    | %     | Fr    | %     | Fr       | %  | Fr    | %   |
| <b>Oui</b>   | 31    | 86,11 | 05    | 13,89 | 00       | 00 | 36    | 100 |
| <b>Non</b>   | 04    | 40    | 06    | 60    | 00       | 00 | 10    | 100 |
| <b>Total</b>   | 35    | 76,09 | 11    | 23,91 | 00       | 00 | 46    | 100 |

Source : enquête par questionnaire

On remarque d'après les enquêtés que la politique de prévention adoptée par l'entreprise est bonne avec un pourcentage de 76,09 %.

L'avis des enquêtés sensibilisés à propos de la politique de prévention est bonne avec un pourcentage de 86,11%, mais par contre les non sensibilisés ils ont vu que la politique de prévention est moyenne avec un pourcentage de 60%, et il n'y a aucune personne qui voit que cette politique de prévention est mauvaise.

En effet, ce tableau montre que la majorité des salariés sensibilisés ont une bonne image de la politique de prévention des risques professionnels adoptée par l'entreprise LCO, qui peut s'expliquer par la sagesse et la prudence des salariés dans l'exécution de travail et le respect des règles de santé et sécurité du travail.

### **b-Interprétation des résultats de la troisième hypothèse :**

Les formations en santé sécurité au travail, la sensibilisation et la formation et l'information des salariés à la santé et la sécurité du travail, sont un moyen d'incitation pour faire de la prévention des risques professionnels. Ce sont des moyens efficaces pour rencontrer tous les risques professionnels soit actuels ou nouveaux en future.

En effet, à partir de l'analyse des données nous pouvons constater que notre troisième hypothèse « la formation et la sensibilisation aux méthodes (brain-storming quotidien), périodique en matière de santé et de sécurité au travail peuvent réduire le taux de fréquence des risques professionnels » est confirmée.

- d'après l'analyse des résultats de (Tableau N°11), nous avons constaté que la majorité des salariés qui ont bénéficié d'une formation à la sécurité sont moins touchés par les risques professionnels
- d'après l'analyse des résultats de (Tableau N°13) on remarque que la majorité des salariés sensibilisés n'ont pas rencontré des risques professionnels, ce qui prouve une bonne politique de prévention adoptée par l'entreprise

Enfin : on peut dire que la sensibilisation et la formation en méthode périodique sont des moyens les plus pratiqués par le préventeur au sein de l'entreprise LCO, pour faire de la prévention des salariés afin de diminuer ou minimiser les risques professionnels.

## **Introduction**

Dans ce chapitre, nous présentons les principales prérogatives des membres activant dans le domaine de la STE, ainsi que leur rôle ; missions ; qualification et compétence, nous définissons ainsi leurs procédures ; suivis et actions qui contribuent au bon fonctionnement de la santé et sécurité et l'environnement dans les sociétés, et leurs conformités avec les lois et les normes internationales.

Nous avons réalisé notre recherche au sein de l'activité LRP (EX AVAL) de l'entreprise Sonatrach situé à ARZEW, qui à cause de ses installations industrielles importante et en même temps dangereuse avec un potentiel de danger important, pour cela une sécurité trop stricte est imposée, afin de sauvegarder les personnes ; les installations et l'environnement.

En effet, pour notre étude de cas, nous avons effectué une technique d'enquête se basant sur la vérification de la concordance entre la politique déclarée, la procédure écrite et la réalité des actions exercées sur le site. En vue de découvrir la cohérence entre la stratégie et les activités opérationnelles.

En cette situation de crise et pandémie une restriction sévère a été déclarée dans les zones industrielles et compte tenue de mon intégration dans ce milieu, j'ai pu bénéficier d'un certain nombre de témoignage qui n'est pas sans signification puisqu'on a fait une interview avec des anciens cadre HSE bien intégré dans leurs milieux professionnel, et qui nous ont expliqué les changements entre le nouveau et l'ancien système I et l'adaptation des taches et des missions du département HSE et ingénieurs préventions.

La sécurité doit être un objectif pertinent et toutes absences ou mauvaise application dans le terrain, va se répercuter sur la bonne santé et l'intégrité physique et morale des travailleurs de l'entreprise elle-même, et l'environnement immédiat de cette dernière. Pour cette raison qu'il faut tout une démarche sérieuse à suivre pour que l'importance et l'assistance de la STE doit être consistante.

## **1. Présentation de l'entreprise SONATRACH**

### **1.1 Historique et activité de la société SONATRACH**

La société nationale pour le transport, la transformation et la commercialisation des Hydrocarbures, plus connue par son abréviation « SONATRACH » a été créée le 31/12/1963.

Elle se situe au premier plan par l'importance de ses activités : prospection, forage Production...etc. La gestion de ses activités est assurée par branches opérationnelles qui sont des directions fonctionnelles qui élaborent et veillent à l'application de la politique et de la stratégie de groupe. Elles fournissent l'expertise et l'appui nécessaire aux activités.

Le groupe SONATRACH a divisé ses activités opérationnelles en 4 activités :

- L'activité amont, (recherche, exploration et production).
- L'activité transport par canalisation (TRC) des hydrocarbures liquides et gazeux.
- L'activité LRP (liquéfaction et transformation raffinage, pétrochimie).
- L'activité commercialisation (COM).

### **1.2. Vue d'ensemble de la compagnie Sonatrach :**

Sonatrach compagnie pétrolière intégrée, est un acteur d'envergure majeur dans le domaine du pétrole et du gaz. Ce qui la place, aujourd'hui, première compagnie d'hydrocarbures en Afrique et en méditerranée. Elle exerce ses activités dans quatre principaux domaines l'Amont, l'Aval, le Transport par Canalisations et la Commercialisation.

Elle est présente dans plusieurs projets avec différents partenaires en Afrique, en Amérique Latine et en Europe.

La nouvelle macrostructure de l'Entreprise est constituée de quatre (04) Activités

Opérationnelles et onze (11) Directions Fonctionnelles :

#### **a. Activités Opérationnelles :**

Exploration -- Production (E&P), Liquéfaction, Raffinage et Pétrochimie (LRP), Transport par Canalisations (TRC), Commercialisation (COM).

## **b. Les Directions Fonctionnelles :**

- Directions Corporatif : Stratégie, Planification & Économie (SPE), Finances (FIN), Ressources Humaines (RHU).
- Directions Centrales : Filiales & participations (FIP), Activités Centrales (ACT), Juridique (JUR), Informatique & Système d'Information (ISI), Marchés et Logistique (MLG), Santé sécurité & environnement (HSE).
- Business Développent (BSD) : nouvelle direction chargée de détecter des opportunités de croissance, d'évaluer et de lancer des nouveaux projets dans les activités de base de l'entreprise.
- Recherche & Développement (RDT) : nouvelle direction chargée de promouvoir et de mettre en œuvre la recherche appliquée et de développer des technologies dans les métiers de base de l'entreprise.

### **1.3 Présentation de l'activité LRP**

Durant les années 70 et jusqu'à la restructuration de Sonatrach en 1984, la division PGR (Pétrochimie-Gaz et Raffinage) s'occupait de l'exploitation des complexes de la zone d'Arzew.

Suite à la réorganisation de Sonatrach de 1987 qui a suivi sa restructuration et, en réunissant les moyens de deux divisions concernant le volet liquéfaction, une structure dénommée Division liquéfaction (LQF) est née en juin 1988.

Sa mission essentielle a été d'assurer le développement, la gestion et l'exploitation des complexes de liquéfaction de gaz naturel (GNL) et de séparation des gaz de pétrole liquéfié (GPL) et de prendre en charge l'étude, la réalisation et la gestion des projets de développement des installations de traitement de gaz. En juin 2002 l'Activité Aval est apparue pour exploiter les unités existantes de liquéfaction des GNL et de séparation des GPL mais aussi pour mettre en œuvre le développement de l'aval pétrolier et gazier (raffinage, pétrochimie et gaz industriels).

Sonatrach dispose à travers l'activité Aval de :

- Quatre (04) complexes de GNL, 3 à Arzew et 1 à Skikda, d'une capacité totale de production de 44 milliards m<sup>3</sup> de GNL/an



- Deux (02) complexes de GPL à Arzew, d'une capacité totale de production de 9 millions de Tonnes / an
- Deux (02) complexes pétrochimiques, l'un à Arzew et le second à Skikda
- Une (01) unité de PEHD (polyéthylène haute densité) appartenant à la filiale ENIP
- Deux (02) unités d'extraction d'hélium : une à Arzew et une à Skikda.
- Cinq (05) raffineries à : Alger, Skikda, Arzew, Hassi Messaoud et Adrar.

#### **1.4 Les missions et objectifs de l'activité LRP**

Les 02 activités de LRP sont :

1. L'Activité Liquéfaction-Séparation (LQS) a pour mission la transformation des hydrocarbures par la liquéfaction du gaz naturel et la séparation des GPL.

Pionnière dans le GNL, SONATRACH s'est hissée parmi les tous premiers acteurs mondiaux dans la production et la commercialisation du Gaz Naturel Liquéfié et des sous-produits tels que l'Ethane le Propane Butane et la Gazoline.

Appartenant à l'Activité Liquéfaction et Séparation, le premier Complexe de liquéfaction dans le monde dénommé GL4Z (ex-CAMEL) a vu le jour en 1964 à Arzew, au fur et à mesure et en réponse à une forte demande du marché mondial, SONATRACH a vu ses capacités de production se consolider par l'entrée en production de quatre nouveaux Complexes de liquéfaction pour culminer sur une capacité totale de de 56 millions de m<sup>3</sup>/an.

2. L'Activité Raffinage & Pétrochimie a pour mission essentielle l'exploitation et la gestion de l'outil de production du Raffinage et de la Pétrochimie, pour répondre principalement à la demande du marché national en produits pétroliers.

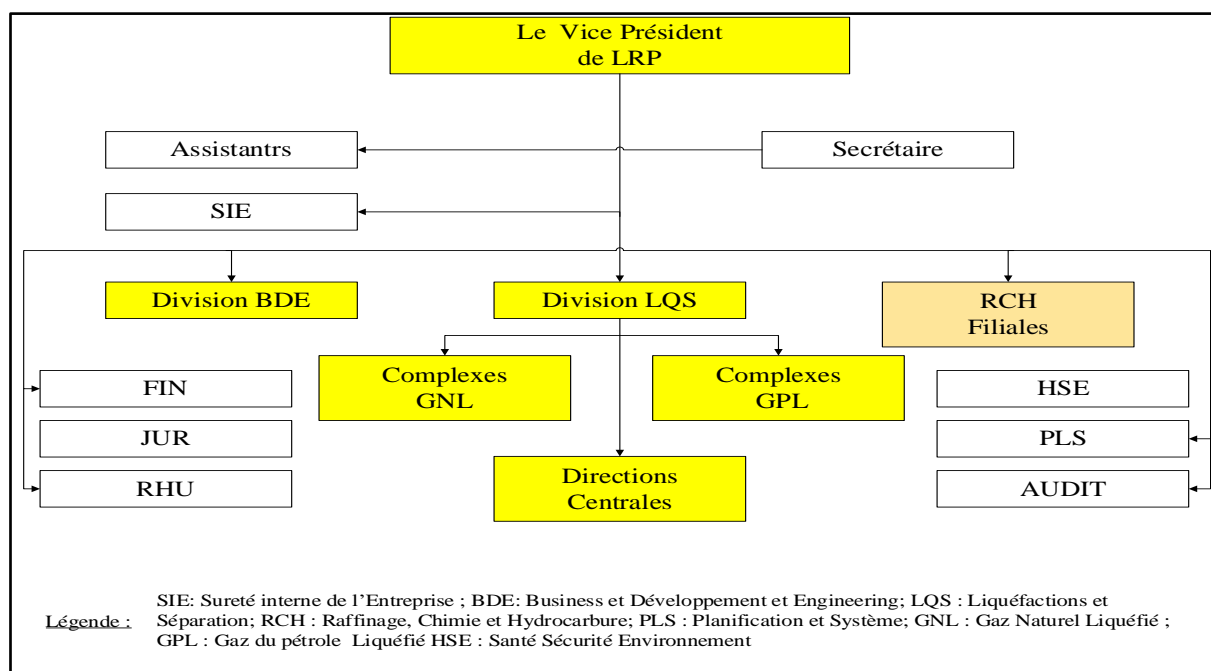


Figure IV-1 : Organigramme activité LRP Source Sonatrach

### 1.5 Bilan 2018

Durant l'exercice 2018, la production de gaz naturel liquéfié (GNL) s'est inscrite en retrait de 18 % à 22,2 millions m<sup>3</sup> contre 27,1 millions m<sup>3</sup> en 2017. Le taux de réalisation s'est néanmoins établi à 102 % par rapport à l'objectif annuel fixé pour l'année 2018.

La production de gaz de pétrole liquéfié (GPL) s'est, quant à elle, réduite de 1 % par rapport à 2017, à 7,96 millions de tonnes. Le taux de réalisation a atteint 97 % de l'objectif annuel fixé pour 2018.

Les exportations de GNL se sont élevées à 13 % des exportations totales (99,1 millions de TEP) à 12,9 millions de TEP. Elles sont destinées, pour l'essentiel, à la France (6,6 millions m<sup>3</sup> GNL), à la Turquie (7,6 millions m<sup>3</sup> GNL) et à l'Espagne (2,4 millions m<sup>3</sup> GNL). Les exportations de GPL ont représenté pour leur part, 8 % des exportations totales, soit quelque 7,6 millions de TEP en 2018.

## 1.6 Situation géographique des complexes géré par l'activité LRP



Figure IV-2: Situation géographique des complexes géré par l'activité LRP

## 1.7 Politique HSE de Sonatrach (en annexe)

La Direction de chaque activité et filiale du groupe sonatrach doit décliner la déclaration de politique HSE du groupe sonatrach sous forme d'objectifs mesurables et documentées.

Les objectifs, , doivent couvrir systématiquement les aspects suivants:

- L'adoption d'une démarche de prévention des risques HSE,
- L'engagement de mettre en œuvre les moyens nécessaires à l'application de cette politique (l'organisation, personnel, compétences, temps, matériel etc.),
- L'engagement de mettre en place un système de management HSE basé sur le principe de l'amélioration continue,
- L'engagement de respecter la réglementation, les lois et les autres exigences applicables.

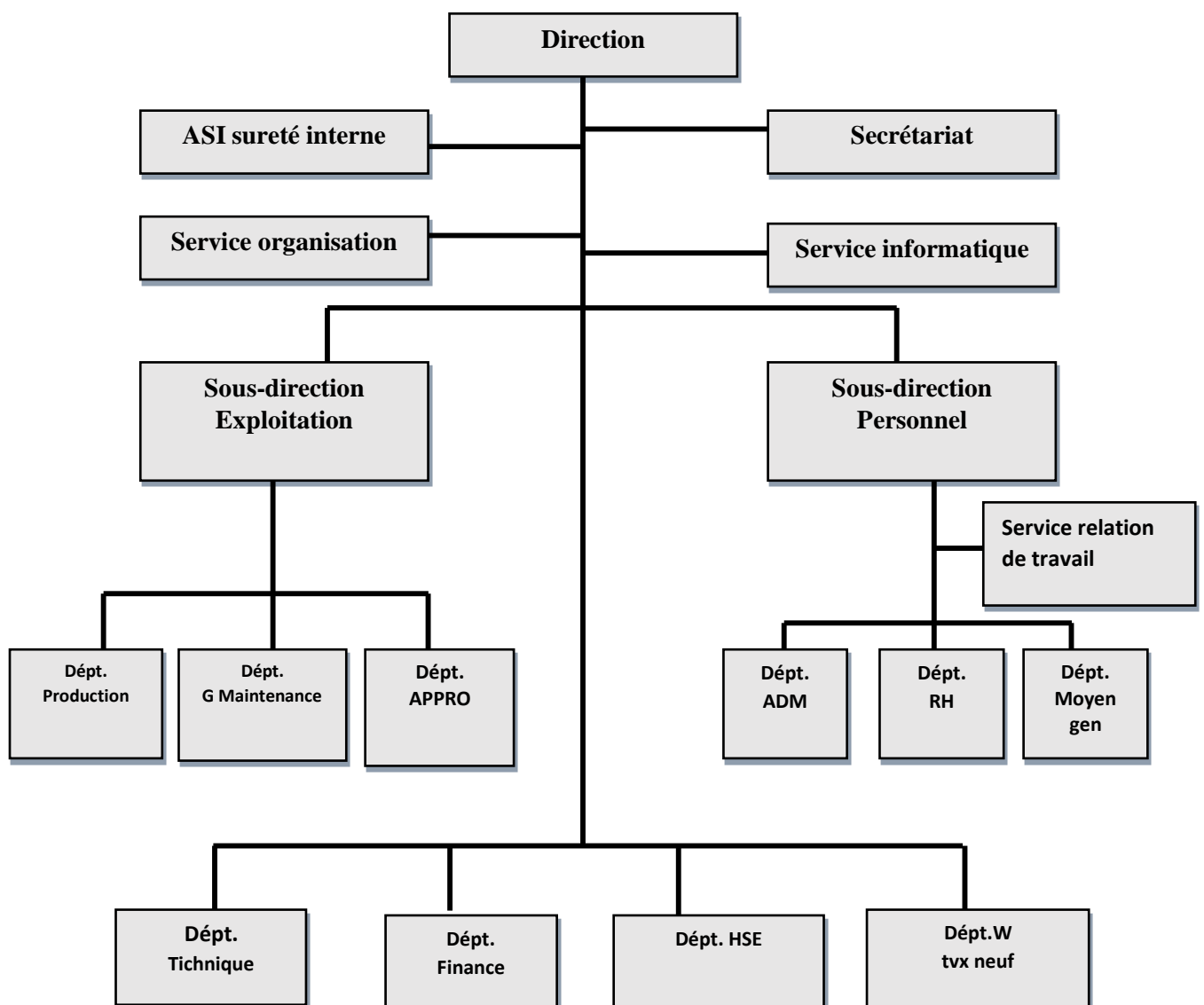
La Direction de chaque Activité et Filiale doit s'assurer que la politique HSE du Groupe et /ou la déclaration de politique spécifique sont :

- connues, affichées, diffusées et comprises par tous,
- communiquées à l'ensemble du personnel (y compris les sous-traitants, le personnel temporaire ou toutes autres parties intéressées par les activités d'un site).

La politique doit être revue en fonction :

- du retour d'expérience,
- de l'analyse des risques,
- de l'analyse et des résultats des investigations en cas d'accidents et incidents, des modifications et des évolutions de la réglementation, de processus, d'organisation et/ou de tout autre évènement d'importance pouvant impacter la cartographie des risques HSE.

### 1.8 Organigramme type dans un complexe de liquéfaction de gaz (gnl)



On remarque que le département HSE est un département de contrôle, il est relié directement à la direction c'est-à-dire-il qu'il dépend directement du directeur.

Le département HSE existe comme fonction de contrôle et d'intervention à l'effet de protéger les hommes et le patrimoine industriel, il concourt par cela à un but commun d'exploitation en s'intégrant aux autres fonctions.

## **2. Les prérogatives des préventeurs en STE dans la société Sonatrach LRP**

### **2.1 L'application du document système I qui une référence pour SONATRACH**

Dans ce cas pratique on va se baser sur le document système I (sécurité) ainsi que son application à Sonatrach.

Nous allons dans notre recherche analyser les différentes informations et les données collectées, par le questionnaire et le sondage au sein de l'entreprise Sonatrach LRP dans les différents complexes, puis on va interpréter ces résultats.

L'enquête qui se base sur l'interview (entretien) et le sondage, avec des observations sur le terrain et la consultation de certains documents HSE et des questionnaires. On a pu travailler ce cas pratique à Sonatrach activité LRP et on a eu des données des complexes suivant GP2Z ; GNL1Z ; GP1Z ; RA1Z et différentes Divisions.

Avec toutes ces données on a pu détecter plusieurs points forts, mais reste toujours des imperfections à observer, les principaux changements que nous avons pris en compte sont l'intérêt pour la sécurité qui a pris de l'importance après plusieurs accidents majeurs et le recrutement massif des jeunes diplômés de différentes spécialités notamment HSE, en les formant aux principes sécuritaires spécifiques au secteur d'hydrocarbures qui ont été après la venue du ministre des hydrocarbures Mr CHAKIB KHALIL par ses connaissances et ses convictions a pu relancer la sécurité des installations ainsi que la venue de Mr OULD KADDOUR.

Sur ces données collectées on va répondre aux questions posées dans notre problématique et conclure sur un principe essentiel dont le préventeur doit disposer.

### **Les Caractéristiques socioprofessionnelles de l'échantillon au sein de Sonatrach LRP**

Dans notre étude on s'est basé seulement sur le personnel HSE et sur les cadres et maîtrises pour cause qu'ils sont tous universitaires (technicien et ingénieur), le personnel exécutant sont

presque inexistantes depuis le départ massif des anciens non diplômés surtout cette dernière décennie.

Autrefois les inspecteurs et ingénieurs de la sécurité étaient des anciens agents mutés de la production, mais maintenant le recrutement se fait avec des agents purement HSE.

Tableau IV-1 : Echantillons de l'enquête (Population d'enquête de l'activité LRP)

| <b>Poste occupé</b> | <b>Effectifs</b> | <b>Pourcentage %</b> |
|---------------------|------------------|----------------------|
| <b>Cadre</b>        | 15               | 34.88 %              |
| <b>Maitrise</b>     | 28               | 65.12 %              |
| <b>Total</b>        | 43               | 100%                 |

Source : enquête par questionnaire

Sur 43 du personnel HSE qui ont été questionnés 34% sont cadres et 66% sont des maîtrises.

On commence notre étude avec le document (SYSTEM I) de référence Sonatrach qui a été élaboré pour qu'il soit suivi comme un guide manuel pour les complexes et autres unités de production il se base beaucoup sur la réglementation Algérienne, il y a une version ancienne de 2001 et une version révisée et récente 2018 (dernières mises à jour).

Le 'système sécurité' s'intègre dans l'organisation interne de l'unité de base opérationnelle par :

- Des liaisons de procédures qui guident chaque activité organisée.
- Une recherche commune de performance économique.
- Une tendance vers l'amélioration des conditions d'environnement de travail, de santé d'hygiène industrielle et de sécurité (H.S.E.).

Il donne une description claire et détaillée des procédures, des fonctions et des responsabilités.

Le fait qu'après plusieurs incidents ou accidents, dont le plus grave étant celui qui avait frappé le complexe de gaz naturel liquéfié (GNL) de Skikda en janvier 2004 ce qui a causé la mort de 27 personnes, il y a eu un grand intérêt pour l'entreprise Sonatrach à la prévention sécuritaire sachant que le risque industriel fait partie intégrante de l'industrie de l'entreprise et qui se situe autour de la santé, de la sécurité et de la protection de l'environnement.

En effet depuis 2004 et 2005 l'importance de la santé et sécurité a augmenté considérablement et ce qui est unanime par tout le cadre questionné qui plus de 20 ans d'expérience. Le préventeur SST (à partir du technicien au cadre supérieur) c'est retrouvé avec une énorme responsabilité et les attributs de pouvoir de la gestion des risques sont considérablement augmentés ces dernières années.

## **2.2 Les principes généraux du rôle de préventeur STE A Sonatrach**

« Les inspecteurs et ingénieurs de sécurité seront d'une expérience éprouvée [1], chacun suivant son affectation, ont la charge d'inspecter les installations [2], de délivrer des autorisations [3] pour les travaux et de les surveiller pour être à l'affût du risque.

Ils peuvent par moment être formateurs [4], analystes [5] des risques et des causes d'accidents.

Ils sont des observateurs attentifs [6] des nuisances et de l'hygiène industrielle, ils proposent toutes les mesures d'améliorations [7] qu'ils jugent utiles en se référant toujours aux normes et directives [8].

L'homme de prévention s'attachera à devenir le conseiller et non l'homme de loi [9]. Son métier l'oblige à évoluer avec son environnement [10] Il doit être formé aux techniques modernes d'analyse, de communication, de management, de gestion et d'organisation [11] ». {Extrait du document sécurité I}

Ce texte résume toute la première problématique établie avant en analysant ces taches on remarque plusieurs mot clés en rapport avec notre thème, et à partir de ces derniers on va détecter plusieurs de ces missions, et tache en montrant le degré de ses prérogatives, et le degré d'importance de ses taches, après on va faire une conclusion.

**Tableau IV-2 : sur l'analyse de taches des préventeurs HSE comme elle est prescrite dans le système sécurité**

| Mission et qualité requise pour un préventeur        | Prérogatives   | Taches   | Qualité requise  | Degré d'importance Et justification  |
|--|--|--|--|--|
| [1] expérience éprouvée                              | /////  | /////  | L'expérience va aider le préventeur a se familiarisé avec ses missions et elle va l'initié à connaitre ses tâches et forgera sa personnalité | Peu importante il se peut avec un peu d'expérience il dominera bien son travail                                    |
| [2] charge d'inspecté les installations              | Accès libre pour tous les endroits de l'entreprise susceptible d'abrité des anomalies ou des situations dangereuses.   | Inspection et contrôle   | Vigilance<br>Rigueur et<br>Attentionné   | Très importante<br>Liberté de circulation dans toute l'entreprise<br>Avec vérification                             |
| [3] délivrer des Autorisations                       | C'est lui qui décide si les travaux sont conformes à la sécurité ou non  | Signature<br>D'autorisation<br>Travail avec vérification sur terrain                               | Rigueur Sens de responsabilité   | Très importante Il peut arrêter ou suspendre les travaux même contre l'avis d'un cadre supérieur qui les autorises |
| [4] être formateur                                   | Un préventeur doit former et informée les travailleurs sur les risques existant dans l'entreprise ou il travaille Toutes documentation doit être disponible pour lui                         | Sensibilisation<br>Minutes sécurité...etc.<br>Affichage sécurité                                   | Maitrise du domaine et de l'information  | Important<br>Il peut décider avec le DRH de planifier les formations   |
| [5] Analystes des risques                            | Une analyse de risque demande une connaissance approfondie sur le système qui peuvent génère un risque potentiel.<br>Un préventeur doit constamment voir et observé<br>Accès à l'information | Se documenter<br>Coopérer et<br>Avoir des relations avec la production, Maintenance, et technique. | Esprit critique<br>Esprit d'analyse<br>Bonne connaissance<br>Apte à apprendre constamment  | Importante<br>Il demande soit une formation ou il peut former à son tour   |
| [6] observateurs attentifs :                         | Voir tous ce qui se fait dans l'entreprise pas de  | Contrôle<br>Vérification   | Observation minutieuse de déférentes taches des travailleurs et équipement   | Très importante  |
| [7] ils proposent toutes les mesures d'améliorations | Un préventeur Peut proposer des améliorations en cas où il y a des écarts ou des in conformités.<br>Participe à des réunions en cas de problème  | Assister<br>Conseiller<br>Auditer  | -Esprit d'initiative<br>-Bonne compréhension du processus<br>-esprit d'analyse et de critique  | Peu importante<br>L'entreprise peut se pencher vers l'expertise si elle ne trouve pas les solutions                |



**Tableau IV-2 (suite)**

| Mission et qualité requise pour un préventeur                                       | Mission et qualité requise pour un préventeur  | Mission et qualité requise pour un préventeur | Mission et qualité requise pour un préventeur                         | Mission et qualité requise pour un préventeur  |
|---|--|---|---|--|
| [8] jugent utiles en se référant toujours aux normes et directives.                 | Les normes et loi donnent une autorité au préventeur   | Sensibiliser<br>Informier                     | Bonne connaissance de la législation et des normes internationale     | Important<br>Une connaissance des lois et législation en terme de HSE<br>Peut convaincre ceux qui veulent se désintéresser |
| [9] L'homme de prévention s'attachera à devenir le conseiller et non l'homme de loi | C'est une limitation de l'autorité HSE<br>Ces instructions peuvent ne pas être prise en compte | Sensibilisation<br>Formation                  | Esprit<br>D'incitative<br>Bonne connaissance de loi et des procédures | Peu important<br>En effet les conseils Peuvent être prise à la légère<br>Ou ils vont les suivre comme veut la direction    |

Le reste [10] évoluer avec son environnement\_ et [11] être formé aux techniques modernes d'analyse, de communication, de management, de gestion et d'organisation répond parfaitement à notre première problématique sur quelle prérogative doit avoir un HSE dans ce contexte socio-économique un bon préventeur doit être à l'écoute des changements qui s'effectuent dans les entreprises et il doit être capable de s'adapter aux changements de la société qui veut améliorer sa performance car les risques peuvent se multiplier par de nouvelles technologies ou être baisser aussi, un bon préventeur sait où il doit agir pour soi éliminer le risque ou le réduire ou le gérer.

Une modernisation de la formation ; des technologies ; de bonnes pratiques ; de management sont une des causes de l'évolution des entreprises, donc le préventeur est obligé de suivre ce changement et de se former constamment sinon la prévention aura plus d'effet dans sa mission de préserver sa place qui est essentielle dans l'entreprise.

Voilà qu'on répond à notre première question de la problématique.

### **2.3 Quelle sont les nouvelles tâches et missions entre l'ancien système de sécurité I et le nouveau système**

On va voir maintenant notre deuxième problématique, les changements sociaux et économiques ces deux dernières décennies on-t-il donné des changements considérables dans les tâches et les missions du préventeur ? Pour répondre à cette question , il nous a été indiqué qu'une procédure de fonctionnement propre à l'entreprise qui consiste par un manuel d'organisation,

qui stipule que le département HSE est un organisme de contrôle et d'interventions et de supervision des actions dans l'entreprise.

Face aux risques que pourraient survenir et induire des dysfonctionnements dans la production et les autres activités connexes, les contrôles, les conseils, la formation, les interventions directes, les simulations et exercices du département sécurité sont nécessaires à la vigilance et à l'efficacité des réactions, « *Elle ne dispose pas de délégation de pouvoir, elle a des obligations* » la sécurité est ainsi décrite dans ce manuel.

Les deux manuels systèmes I (l'ancienne version et la nouvelle) explique les rôles, missions, tâches et procédures HSE aux personnes qui travaillent.

Il y a eu des révisions et modification sur certains points, mais le principe reste le même et pour les missions sont restées inchangées.

La direction HSE/LRP a adopté une série de révision du système I conformément à la réglementation et normes en vigueur, les recommandations des audits internes et externes, les référentiels sonatrach, le retour d'expérience et les bonnes pratiques des sites opérationnels et les compagnies internationales.

En premier lieu ce manuel explique les évolutions de carrière des techniciens HSE la personne prévention doit passer par une expérience en intervention (lutte contre l'incendie) Cela parce qu'une expérience est essentielle pour accéder au poste d'inspecteur prévention et cela a un rapport avec la nouvelle catégorie socio-économique de nouvelles recrues (DEUA, licence LMD), ses dernières décennie Sonatrach LRP recrute seulement des universitaires dans le domaine technique.

En deuxième lieu il nous a expliqué dans cette interview avec une fourniture de l'ancien document les missions du département HSE entre l'ancien et le nouveau système, ce qui attire l'attention est que le nouveau système donne en évidence une valeur essentielle au niveau académique du responsable (chef département), jusqu'au technicien (la notion Baccalauréat plus) est toujours exigé pour tous les postes et d'autant plus les formations complémentaires sont aussi exigées (voir annexe) avec une exigence minimale en année d'expérience et même savoir-faire requis comme (gestion des groupe de travail). La personne dotée à cette responsabilité doit avoir plusieurs qualifications pour gérer cette structure de la sécurité, la santé et l'environnement.

La communication est essentielle, l'élaboration des plans annuels et le contrôle budgétaire sont importants pour un chef du département HSE

Des qualités sont impérativement requises tels que : esprit de rigueur et méthodique sont le propre d'un responsable sinon les débordements et les laisser-aller prennent place et la sécurité se trouverait compromise.

Les principales missions qui sont adoptées :

- Promouvoir la culture HSE dans les lieux du travail
- Collaborer avec le médecin de travail dans la prévention (comme le cas la prévention de la nouvelle pandémie Covid 19) ou dans le cas de l'utilisation d'une substance ou équipement qui présente un caractère de dangerosité.
- Initier toute initiative et anticipation dans la recherche visant à prévenir, réduire ou éliminer les risques professionnels par l'introduction de *nouvelles normes de travail, de réaménagement de poste de travail, d'extension ou de modernisation des locaux d'acquisition d'appareils, outillages ou équipement de transformations des procédés et modes opératoires et de l'utilisation de tout nouveau produit.*
- Développer des activités de nature à améliorer les conditions de sécurité au travail en faisant appel en cas de besoin aux organismes spécialisés de prévention, en coordination avec les services concernés de l'unité.

Toutes ces nouvelles tâches sont nouvellement ajoutées dans cette révision dans ce manuel. Ceci permettra d'avoir un rapport avec les évolutions d'amélioration et de performance.

Le principe général pour un chef département HSE reste toujours « *Il Utilise ses délégations de pouvoirs et prérogatives dans les activités courantes de la fonction sécurité* », cette ligne directrice reste non seulement le principe dont un responsable HSE doit travailler à sonatrach mais aussi dans d'autres entreprises.

### **Les rôles et mission du service prévention**

Dans ce paragraphe on va citer aussi le service prévention ainsi que toutes ses procédures qui suivent ses missions comme permis de travail, investigation, rapport d'anomalie et autres

Pour la finalité du poste il est chargé d'organiser et de gérer un service prévention et d'élaborer les consignes et procédures de sécurité et de veiller à leur application telle est décrite dans la fonction elle devisé entre 02 section :

**1-section inspection et contrôle** : son rôle est de prévoir les risques industriels en analysant les écarts par rapport aux normes standards et réglementation en vigueur tout en prévoyant les actions préventives pour y remédier, et de veiller au développement de la sécurité préventive industrielle, contrôle et autorisé les travaux quotidienne (maintenance).

**2- section animation** : son rôle est de se charger à de la réalisation des programmes de formation « sécurité » ; se chargé de l'exécution de ces programmes et elle est L'interlocuteur privilégié du département de la ressource humaine service formation en matière de « formation sécurité » en gros c'est la sensibilisation.

On va s'intéressé sur les missions d'un ingénieur prévention et voire quelque mission qui se sont évoluer dans ces derniers années la finalité de son poste est :

- De constituer un potentiel intellectuel expert utile dans les études,
- Analyses, projets de développement et d'amélioration,
- Analyser les statistiques pour améliorer les plans d'actions et programmes de sécurité,
- À l'évaluation des risques en vue de permettre au personnel d'assurer leurs missions sans risque d'accident et/ou incidents.

La principale nouvelle tâche récente dans ce manuelle est :

- D'assurer le suivi des recommandations de l'audit interne et externe avec une Réalisation des audits en externe (d'autre structure)
- Participer aux analyses de risques liées à la gestion des modifications ;
- Traiter les aspects liés à la sécurité dans les Cahiers des charges des autres structures ;
- Contribuer dans le système permis de travail en qualité de signataire ;
- Superviser les arrêts programmés des unités en matière de sécurité ;
- Elaborer conjointement avec le représentant des entreprises extérieures (sous-traitance) les plans de prévention conformément à la procédure de gestion des entreprises extérieurs,
- Elaborer les spécifications techniques des Cahiers des charges du service prévention ;

- S'assurer du respect de l'application de la procédure permis de travail (par un audit sur le système permis de travail) ;
- Participer à l'évaluation des risques approfondie dans le cadre du permis de travail
- Contribuer aux évaluations des risques professionnels et assurer le suivi du plan d'action
- Participer à l'élaboration du manuel de protections individuelles et collectives ;
- Analyser les causes ou contraintes qui entravent l'application des procédures et règles de sécurité :
- Participer à l'identification et à la définition des postes fortement exposés
- Participer avec les autres structures à la gestion de l'aspect HSE des produits chimiques.

On remarque les tâches du Chef département HSE et de l'ingénieur prévention, se sont considérablement accrus ces dernières années cela est du au concept évaluation des risques, et multiplications des audits

En conclusion sur les nouvelles tâches et missions d'un préventeur HSE sonatrach se sont plus au moins, (on dit plus au moins parce que les principes essentiel reste inchangé). évolution au fonction de certaine facteurs comme les projets de rénovations multiplication des entreprise extérieur (sous-traitant) les aides des organismes extérieurs dans l'expertise HSE comme des bureaux études internationales, tous ces facteurs en contribué au l'évolution des taches du responsables HSE qui est le chef du département HSE et le service prévention de même pour le service environnement qui a était créés dans l'ancien système mais sa création a été faite seulement ces cinq derniers années.

#### **2.4 Réalité des missions et des procédures prévention sur le terrain à Sonatrach LRP**

Dans ce paragraphe on va répondre à la troisième question de la problématique

Es que dans ce contexte de prise en compte de la sécurité (telle que les lois et les normes et où il y a de plus en plus des secteurs privés qui veulent se doter de certification iso 9001 -14001-45001) y a-t-il toujours des contraintes dans le terrain qui empêche le préventeur de appliqué ses missions ainsi qui limite toujours ses prérogatives ?

C'est bien évidant que ce manuelle détail bien les procédures et missions, de la prévention ce qui lui donne une énorme importance pour qu'il soit programmé comme formation et son application par étapes successive dans les complexes, mais malheureusement il n'est pas encore appliqué sur tous ces aspects.

La prévention occupe une place importante dans la gestion de l'entreprise SH LRP , pour nous éclaircir (un ingénieur HSE de la Division Investissement Sonatrach Activité LRP a niveau camp N°06 qui a 13 ans d'expérience) m'a informé que l'investissement de la Sonatrach pour la prévention est plus grand par rapport à l'intervention, coté formation et les élaborations de ses procédures et des référentiels par des organisme étrange mais m'affirmé qu'il y a toujours des contraintes dans l'applications de ses procédures .

Par la méthode de questionnaire sondage et des entretiens avec cadre et maîtrise on a détecté plusieurs défauts dans l'application de ce système parmi les carences remarquées et détectés par observation dans des stages précédent qu'il y a un grand intérêt pour la sécurité dans la période d'audit soit de certification soit des assureurs, soit des audits internes faites par la direction LRP, mais dès que l'audit passe la prévention et les mesures préventifs et même les anomalies deviennent une routine, comme le cas d'accident après l'enquête de CHS son rapport est en général pris au sérieux par le directeur et des mesures sont faites sans relâchement, mais après des jours des mois tout est oublié (il y a une certaine amnésie de circonstance d'un accident).

Les évolutions dans les entreprises sont soit technique, organisationnelle et humaine.

Dans notre étude de cas on se concentré seulement au facteur humain et la façon dont la sécurité est gérée.

En premiers lieu par questionnaire donné au diffèrent complexe (GP1Z GP2Z GNL1Z RA1Z, camp n°06) on remarque que la satisfaction de la situation de la sécurité et les conditions de l'application de la prévention n'est pas là même entre les complexes quelque complexes sont mieux dans le niveau d'application par rapport aux autres cela est en fonction de la gestion du chef de Département HSE et l'appuis de la part du directeur du complexe exemple le complexe GP2Z a connus un changement de directeur le nouveau a mis tous en œuvre pour que le complexe soit certifié en iso 9001 et iso 14001 par rapport à l'ancien directeur qui ne les a pas faites cet objectif parmi ces priorités.

En deuxième lieu on fait un petit sondage sur la base d'un questionnaire, les principales avis et contraintes vécu par le personnel HSE dans les complexes GP1Z GP2Z GNL1Z RA1Z et on a fait un tableau à cet effet, avec comme population enquête cadre (15) et maitrise (28)

Voire les questionnaires et le tableau dans l'annexe

**Tableau IV-3 : le taux de d'avis et impression du personnel HSE sur la prévention**

| Contraintes dites (vécues)                                | Personnel Avis et | Cadre  | Maitrise |
|---|-------------------|--------|----------|
| Effectuant formation système I                            |                   | 33%    | 0%       |
| Nbre qui se disent ont un accès difficile à l'information |                   | 40%    | 35.71%   |
| Difficulté rencontré lors de l'application des procédures |                   | 66.66% | 53.57%   |
| Amélioration de l'importance de HSE                       |                   | 80%    | 71%      |
| Les recommandations sont-elles prises en compte           |                   | 53.33% | 50%      |
| Suivie après signalement des anomalies                    |                   | 33.33% | 10.71%   |
| Obstacle de la part de la hiérarchie                      |                   | 73.33% | 64.28%   |
| Priorité production                                       |                   | 80%    | 50%      |
| Priorité sécurité   |                   | 20%    | 50%      |
| Satisfaction des taches et mission HSE                    |                   | 93.33% | 78.57%   |

### Interprétation de ses résultats

- La formation de ce nouveau système n'a pas été lancée très peu qui l'on suivie
- L'accès à l'information (en cas d'enquête ou inspections de la part des HSE il y a un manque de communication entre production et hse et entre hse et technique le déficit de formation et de très bonne connaissance en détail de la production et les équipements vont limiter les actions de la prévention
- La majorité se disent satisfait des taches et l'intérêt pour le HSE a l'entreprise qui c'est améliorer pour l'avis de la majorité.
- La moitié des effectives se disent que leurs recommandations ne sont pas prises en compte.
- Le suivie est très faible les préventeurs se contente en générale de signaler c'est tout.
- Cote priorité la production la plupart se disent qu'il y a une grande priorité à la production en effet si la direction donne plus d'importance pour la production cela influencera négativement sur les prérogatives des préventeurs.

- Et enfin une majorité se disent être contrainte par la hiérarchie (soit directeur ou d'autre structure même le chef de département sécurité HSE peut exercer une contrainte sur ses subalternes on les imposant les directives du directeur qui favorise la production

### Concernant la priorité de la production

La majorité des membres HSE des complexes estime délicat l'atteinte d'un équilibre des objectifs de production et de sécurité. Certains parmi eux n'envisagent pas que cet équilibre soit possible. Le conflit sécurité production est pour eux inéluctable : « *si tu fais tout dans les règles, tu ne fais rien.* » Certaines prescriptions et proscriptions de sécurité sont parfois vues comme *particulièrement exigeantes* : « *trop de sécurité, tue la sécurité.* ». La notion de la prévention est alors parfois assimilée à une série de **contrôles consommateurs de temps**.

La conséquence de cette vision plus ou moins « ambiguës entre production et sécurité » peut amener les individus *directement confrontés aux risques* à se sentir responsable de manière excessive. Le risque, l'accident sont vus comme les conséquences d'une indiscipline ou d'une faute. Lorsque le personnel éprouve des difficultés à formellement relativiser les exigences de production ou avec l'organisation officielle de leur sécurité, il est amené à *assumer par lui-même les risques et met à distance du système la connaissance de la réalité*.

- C'est relatif si le risque est grand la direction ne va pas s'aventurer a négligé des risque majors qui risque de crée une grande catastrophe mais ça reste en fonction de la direction (cas présence de fuite à faible ampleur ou grande ampleur)
- Dans la dimension outils, une situation de dissimulation est symptomatique de cette culture de la faute (*Gestion parfois informelle des EPI*). Donner des apparences de normalité peut permettre de résoudre temporairement les contradictions entre diverses exigences (de sécurité et de production), mais en réalité le risque n'est pas maîtrisé (*Adéquation partielle de certains outils de travail*).



Dans la dimension rôles et responsabilités, le sens de la sécurité est occulté aux acteurs, par la crainte de voir leur responsabilité mise en cause. Ils voient les règles comme des menaces pour leur sécurité juridique plutôt que comme des actes de prévention pour leur sécurité physique (*Prescriptions sécurité parfois perçues comme des contraintes*). Les acteurs se focalisent sur les moyens de protéger leur responsabilité juridique et celle de leur supérieur avant de s'intéresser à la mise en protection physique du complexe (*Permis de travail considéré parfois uniquement sous l'angle administratif*).

- Dans la dimension communication, un trait est symptomatique de cette culture de la faute, la volonté de cacher les anomalies, à commencer par les dangers (*Parfois ne pas communiquer sur des incidents peut paraître plus avantageux*). Dans ce contexte, le transfert de quart s'apparente dès lors plus à une décharge de responsabilité qu'à une mise en continuité des pratiques de contrôle (*Transfert d'informations parfois réduit lors des changements de quart*).
- Dans la dimension culture de la sécurité, cette façon de penser les écarts à la sécurité comme autant de fautes (*Interventions préventives parfois retardées*) conduit à rendre la discussion sur le comportement humain impossible et à privilégier les débats techniques (*Barrières de protection traitées sous l'angle technique*).

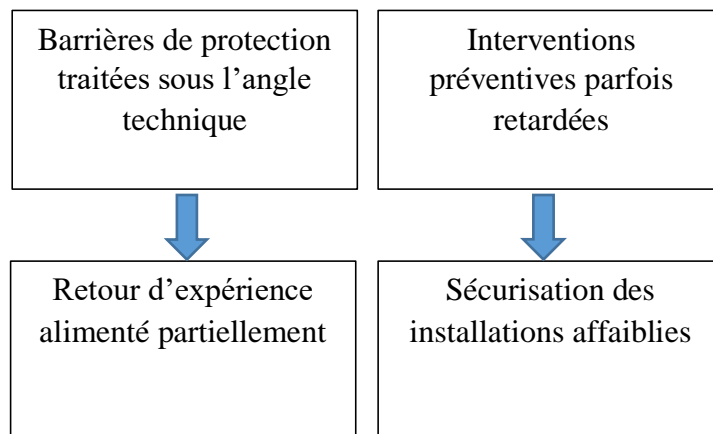
### **La culture de la sécurité**

**Définition :** la représentation des risques, l'attitude à leur égard et la connaissance que les acteurs en ont constitué les fondements de leur culture en ce qui concerne la sécurité. Elle est transmise de manière explicite à travers des formations adéquates et des règlements pertinents ; elle est aussi entretenue par une constante vigilance face à ce qui arrive.

- En cas d'incident ou d'accident, les acteurs du complexe ne cherchent pas toujours à établir un diagnostic équilibré entre d'une part, la responsabilité individuelle de la personne impliquée et, d'autre part, la responsabilité du système que ces managers représentent.
- Risques potentiels : Les barrières de protection mises en œuvre d'un point de vue technique, sans travail parallèle sur les pratiques professionnelles et l'organisation,

apportent des résultats à court terme, l'intervention sur les situations à risques sont atténués. *Dans certains cas, l'intervention préventive est repoussée.*

⇒ **Risques potentiels : sécurisation des installations affaiblie**



En conclusion et en réponse au troisième problème les missions et les prérogatives d'un préventeur HSE à SH se heurtent à plusieurs contraintes comme :

La direction néglige les normes de sécurité et privilégie la production et le manque de formation et de communication avec d'autres structures (une carence dans ses connaissances en processus) et l'influence de la culture de sécurité rend le travail de la prévention très faible et se limite à des formalités.

Enfin voici une conclusion et recommandation pour l'amélioration des missions et procédures et suppression des contraintes qui gênent le travail d'un préventeur

Les deux grands problèmes que nous avons rencontrés dans ce cas pratique c'est d'abord l'annulation de tous les stages à cause de la pandémie COVID 19 et donc on a travaillé par courrier électronique et par téléphone et des rencontres hors heure du travail.

Deuxièmement le caractère confidentiel de ces documents et même les statistiques de l'entreprise. Le principal point faible de ce système est qu'il ne prend pas comme référence Iso 45001

Après avoir vu dans le paragraphe précédent plusieurs contraintes et points négatives dans l'application de la prévention, on fait quelque suggestion dans le but d'améliorer le travail du préventeur SST pour qu'il accomplisse ses tâches en toute facilité.

- Prévoir une formation sur le système sécurité pour tous le personnel HSE et même pour les autres structures comme information en vue de sensibilisation, afin de leur clarifier le rôle de la sécurité et surtout la prévention (cette formation était programmée mais elle a été reportée à cause de la pandémie).
- Le manque d'information constaté c'est surtout la carence des personnel HSE dans les pannes techniques et peu de formation dans le domaine de production un bon préventeur doit connaître parfaitement le procès et en même temps que la technique.
- La culture HSE est toujours au même niveau d'après l'enquête effectuée par un organisme étranger (Fhorte) en 2009, d'après l'entretien et les interviews malheureusement elle se limite seulement au EPI et à l'extinction des incendies.
- prévoir plusieurs réunions de sensibilisation et des informations HSE et les affichages audiovisuels comme le cas GP1Z.

## **CONCLUSION GENERALE**

Ce travail apporte une réponse à la question : « Quelles prérogatives doit avoir le préventeur en SST dans l'entreprise au regard des mutations sociaux économiques »

D'après notre enquête et les entretiens présentés à un échantillon de 46 Salariés de différente catégorie professionnelle et Après l'analyse et l'interprétation des résultats au sein de les entreprises LCO et Sonatrach, nous avons pu préciser : prérogatives de préventeur évoluent et changent dans le domaine de prévention de Risque professionnel au regard des mutations sociaux économiques.

Les résultats de notre enquête nous ont permis de comprendre que Le préventeur de la STE veille assurer la santé et la sécurité de ces travailleurs à travers leur formation et leur sensibilisation, ainsi qu'amélioration les conditions de travail des travailleurs, donc les entreprises Algérien LCO et Sonatrach donnent de grande importance à la démarche de prévention des risques professionnels.

Donc les prérogatives de préventeur dans le domaine de prévention des risques professionnels sont en développement progressif, à cause des formations acquises, dans ce sujet et l'évolution le monde de travail et des nouvelles technologies.

On arrive finalement à conclure que ce travail reste une étape importante dans la recherche scientifique, qui concerne les prérogatives de préventeur dans le domaine la prévention des risques professionnels au sein des entreprises Algérienne, surtout avec le changement qui touche les modes de travail, dans le but de comprendre les changements sociaux économiques dans le monde de travail.

## Référence bibliographiques

### a) les livres :

- 10) ENSPM Formation Industrie - IFP Training ;Gestion dynamique et participative de la sécurité objectif d'un système de management she J4-1 ; 2005 ; SE MAN - 02400\_A\_F - Rév. 1 ; page 12
- 13) BERTHET Michel et GAUTIER Anne-Marie, l'exposition au risque professionnels, intégrer organisation du travail et prévention, édition liaison, paris ; 2000, page 10 à 11
- 15) MOHELLEBI Djaouida, SADI Sana ; Le rôle de la cellule hygiène et sécurité dans la prévention des risques professionnels. ; Mémoire de fin d'étude en vue de l'obtention d'un Master en Sociologie. Université Abderrahmane Mira de Bejaia, Faculté des sciences Humaines et Sociales, , 2018 , page 61,62
- 16) Auduberteau, S., & Ganino, K. (2003). La prévention des risques professionnels : hygiène et sécurité au travail, collection" les diagnostics de l'emploi territorial" hors-série N 5. Direction Recrutement et Protection Sociale. Page 9 ;10
- 17) JULY Jean-Pierre, **Evaluer les risques professionnels**, édition AFNOR, France, 2003, P24, 25.
- 18) Nichan Margossian ; **Risque Professionnels : caractéristique, Réglementation prévention** 2e édition ; Dunod, Paris, 2003-2006.page21
- 30) GILLET-GOINARD· Florence et MONAR· Christel. *Qualité, santé-sécurité, environnement*. Dunod, 2013.
- 31) MAURICE Angers, initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines, édition Casbah, Alger, 1997, P146.
- 32) LOUBET, DELBAYLE (Jean-Louis), Initiation Aux Méthodes Des Sciences Sociales, éd L'Harmation, Paris, 2000, P 61.

### b) les Thèses

- 19) **M. BERKANE Mohand ; M. BENSALOUDI Smail; Les conditions de travail et la Prévention des risques professionnels** ; Mémoire de fin d'étude en vue de l'obtention d'un Master en Sociologie. Université Abderrahmane Mira de Bejaia, Faculté des sciences Humaines et Sociales, , 2018 , page 46,47
- 23) DHAHRI, Chayma. *Préparation de la migration du système de management de la santé et sécurité au travail de l'OHSAS 18001: 2007 vers l'ISO 45001: 2018*. 2019. Thèse de doctorat. Université Virtuelle de Tunis

24) REZGUI EP NEHIDI, Faten. *Etude préalable à la mise en place d'un système de management de la santé et de la sécurité au travail selon la norme ISO 45001: 2018 au sein d'une raffinerie des produits pétroliers*. 2019. Thèse de doctorat. Université Virtuelle de Tunis.

26) FRANSOLET, Alexandre, *et al.* Quels sont les rôles du responsable HSE dans le développement des connaissances au sein de l'entreprise ? Cas de filiales d'un groupe multinational, actif dans la pétrochimie et caractérisé par une forte culture de la sécurité. 2016.

### c) Les revues

8) le journal Officiel Alegria, n ° 4 du 1988

9) **HANS-HORST KONKOLEWSKY**, 2000, « Le monde du travail en mutation » **magazine** Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, 2 ; ISBN 92-828-8871-1, Luxembourg pp 02-14-43-44

### d) Les sites web

1) thesis.univ-biskra.dz (visité le 11 septembre 2020)

2) <http://dipoueducation.over-blog.com> (visité 11 septembre 2020)

3) <https://journals.openedition.org/temporalites/92#tocfrom2n1> (visité 12 septembre 2020)

4) <https://1000-idees-de-culture-generale.fr/marx-travail> (visité 03 octobre 2020)

5) <https://www.universalis.fr/encyclopedie/theorie-des-organisations/1-le-taylorisme/> (visité le 03 octobre 2020)

6) <https://www.journaldunet.fr/management/guide-du-management/1201575-code-du-travail-les-droits-qu-il-prevoit-pour-les-salaries/> (visité le 05 octobre 2020)

7) [https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R197](https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R197) (visité le 18 novembre 2020)

11) <http://www.unidis.fr/sante-securite/les-enjeux-2/> (visité le 13 octobre 2020)

12) <https://www.inrs.fr/demarche/principes-generaux/introduction.html> (visité le 14 octobre 2020)

14) <https://www.legifrance.gouv.fr/> (visité le 19 octobre 2020)

20) [http://www.espace.cfwb.be/sippt/Manuels/Analyse\\_risques/Analyse%20de%20risques%20\(Emploi.belgique.be\).pdf](http://www.espace.cfwb.be/sippt/Manuels/Analyse_risques/Analyse%20de%20risques%20(Emploi.belgique.be).pdf) (visité le 21 novembre 2020)

- 21) <https://www.petite-entreprise.net/P-374-82-G1-qu-est-ce-qu-un-document-unique.html> (visité le 27 novembre 2020)
- 22) <https://www.inrs.fr/dms/inrs/CataloguePapier/ED/TI-ED-938/ed938.pdf> (visité le 29 Novembre 2020)
- 25) <https://www.certification-qse.com/certification-iso-45001/> (visité le 14 septembre 2020)
- 27) <https://www.seineetmarne.cci.fr/actualites/sst-liso-45001-incite-developper-une-culture-de-la-prevention-en-entreprise> (visité le 27 Novembre 2020)
- 28) <https://competences.afnor.org/metiers/responsable-sante-securite-au-travail-et-prevention-des-risques-professionnels> (visité le 28 novembre 2020)
- 29) <https://safetyvigilante.com/role-preventeur/> (visité le 02 décembre 2020)
- 33) <https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1496> (visité le 04 décembre 2020)
- 34) <https://www.jobintree.com/dictionnaire/definition-developpement-durable-183.html> (visité le 07 décembre 2020)

## Annexe N°01



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
République Algérienne Démocratique et Populaire  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
Ministère de l'Enseignement Supérieure et de la Recherche Scientifique

جامعة وهران 2 محمد بن أحمد  
Université d'Oran 2 Mohamed Ben Ahmed

معهد الصيانة والأمن الصناعي  
Institut de Maintenance et de Sécurité Industrielle

**Département Hygiène et sécurité industrielle et l'environnement**

**Filière : Hygiène et sécurité industrielle**

**Spécialité : sécurité industrielle et l'environnement**

**Questionnaires distribués aux différentes catégories socioprofessionnelles**

### **Thème**

**Quelles prérogatives doit avoir le préventeur en STE dans l'entreprise au regard des mutations sociaux économiques**

Présenté et soutenu publiquement par :

LAKLI Redha

✚ je sollicite votre collaboration à travers vos réponses à ce questionnaire qui est strictement anonyme, je vous prie de répondre convenablement aux questions posées, nous vous remercions d'avance pour votre précieuse collaboration.

❖ **Cochez la réponse qui vous semble la plus appropriée.**

**Année 2019/2020**



## Partie 01 : Données personnelles

1) Sexe :

a) Masculin

b) Féminin

2) Age :     ans.

3-Niveau d'instruction :

a. Primaire

b. Moyen :

c. Secondaire :

d. Universitaire :

4) Ancienneté dans l'entreprise :

a)1-5

b) 6-10

c)11-15

d) 16-20

e)20 et plus

5) Catégories professionnelle :

a) Cadre

b) agent de Maitrise

c) agent d'Exécution

## Partie 02 : enquête par questionnaire sur la sécurité au sein de l'entreprise

### • Les conditions de travail :

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

a. Bonnes

b. Moyennes

c. Mauvaises

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

a. Oui

b. Non

Avez-vous à disposition tous les matériels nécessaires pour effectuer votre travail

a. Oui

b .Non

Si Non, pourquoi :

.....  
.....

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

a. Fatigue       b. charge de travail       c. stress

• **La prévention des risques professionne**

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

a. Oui       b. Non

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

a. Oui       b. Non

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

a. Oui       b. Non

Quelles sont les solutions afin d'éviter ces risques ?

.....  
.....

Etes-vous bien sécurisez dans votre poste ?

a. Oui       b. Non

Si non, pour quoi ?

.....  
.....

• **Formation et la sensibilisation La sensibilisation en matière de sécurité**

Avez-vous bénéficiés d'une formation en matière hygiène et de sécurité ?

a. Oui       b. Non

Si, oui, quels types de formation ?

.....  
.....

A votre avis est ce que vous vous santé plus sécurisés après votre formation ?

a)Oui       b) Non

Pensez-vous que la formation a la sécurité est nécessaire ?

a)Oui       b) Non

**8) Avez-vous été sensibilisé sur les risques professionnels ?**

a) Oui

b) Non

**• Les accidents de travail et les maladies professionnelles**

**Comment juger la politique de prévention adoptée par votre entreprise ?**

Bonne

moyen

mauvaise

**Ya t'il des risques dans votre poste de travail ?**

Oui

Non

**Si oui, quelles sont ses risques ?**

.....  
.....

**Quelles sont les causes de ces risques ?**

-Le comportement de salarié

-Le manque de gestion en matière de santé et de sécurité

-Le manque de conseil de sensibilisation

**Ya-t-il des maladies professionnelles au sein de votre entreprise ?**

Oui

non

**Si oui, quelles sont ses Maladies**

.....  
.....

# Annexe N°02

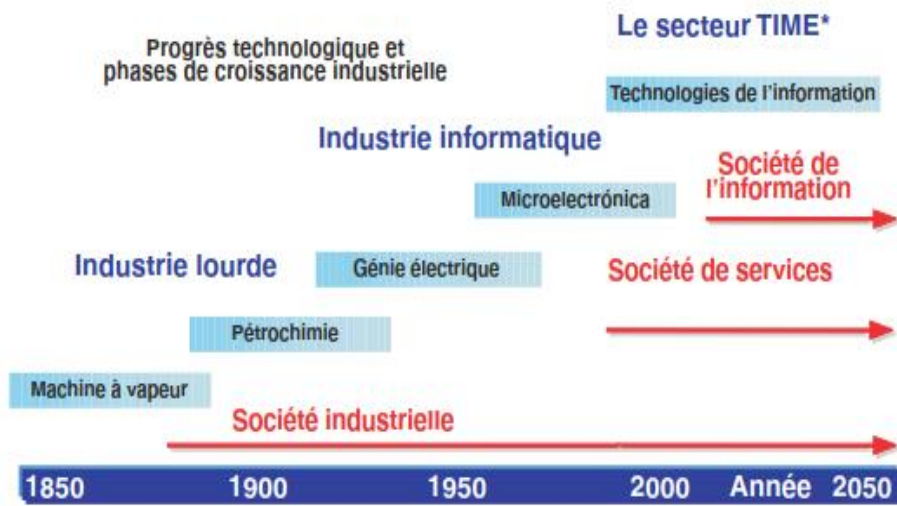


Figure 1 : Evolution du monde du travail et de l'entreprise

L'enchaînement des lois et règlements est résumé ci après :

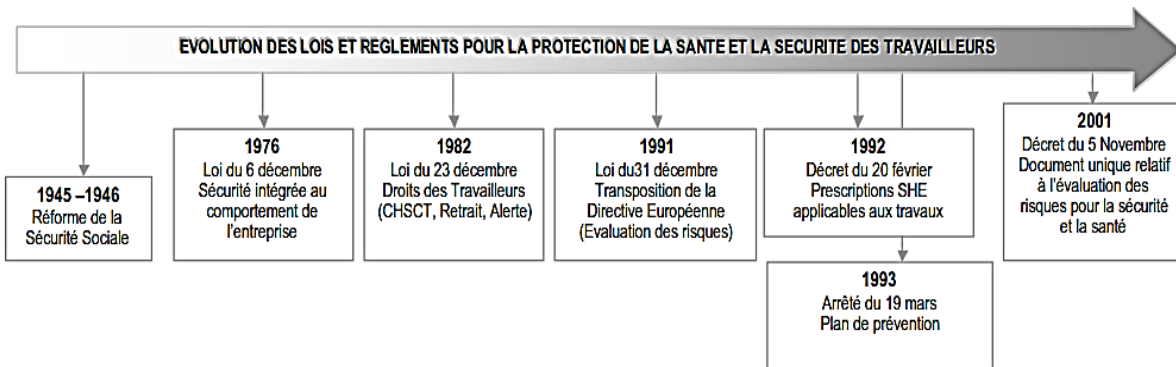


Figure 02 : Evolution de la législation HSE après la 2eme guerre mondiale





---

BRANCHE LIQUEFACTION ET TRANSFORMATION DES HYDROCARBURES

---



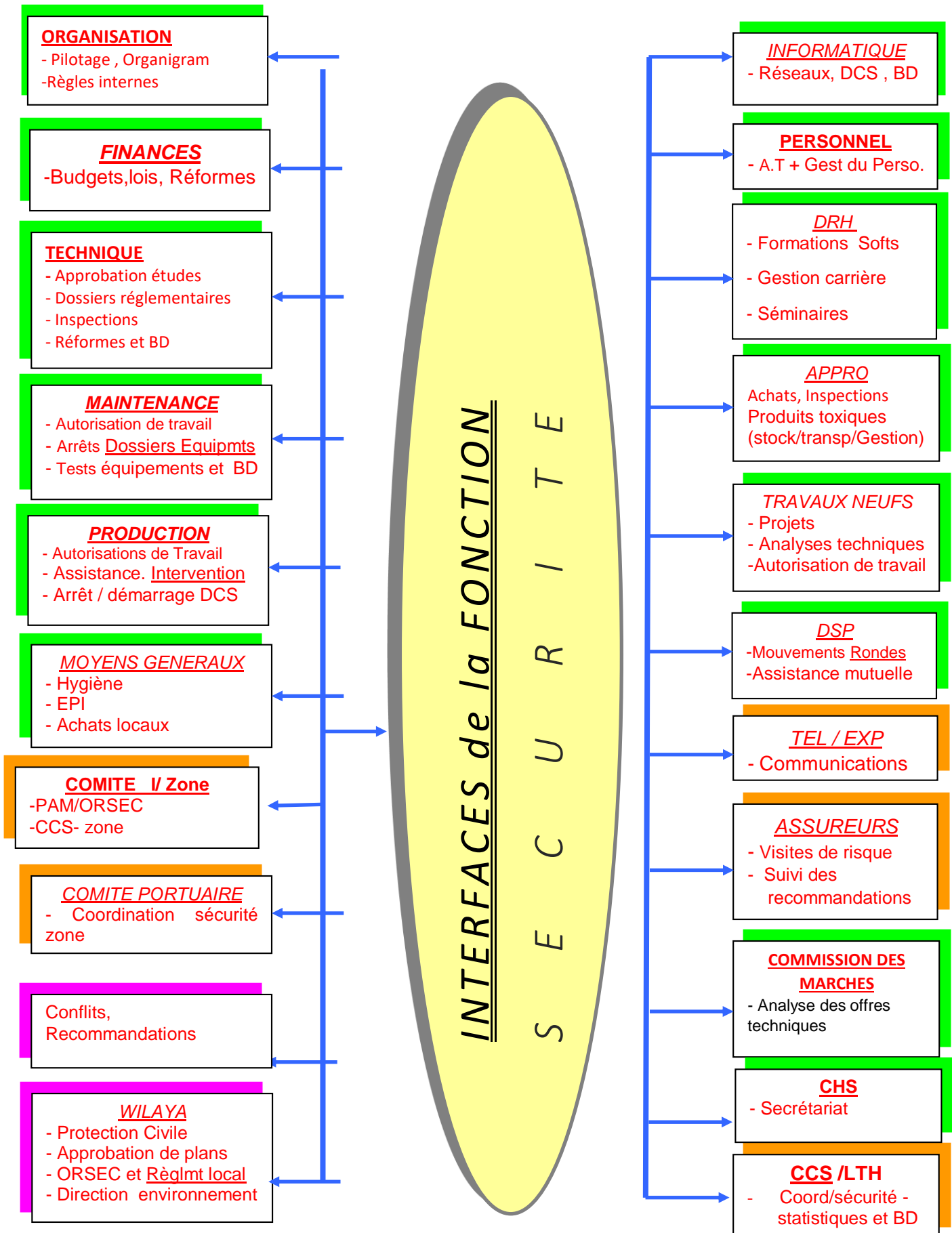
**SYSTEME SECURITE**

**MANUEL D'ORGANISATION**


SYSTEME « I » - MANUEL D'ORGANISATION - REVISION 0 - NOVEMBRE 2001

Systeme sécurité Sonatrach (I)

## - INTERFACE DE LA FONCTION SECURITE





|   |   |                 |
|---|---|-----------------|
|  | ACTIVITE LIQUEFACTION, RAFFINAGE ET PETROCRIMIE | Rev. : 0        |
|   | MANUEL INTERNE D'ORGANISATION                   | Date : 12/08/17 |
|   | FICHE DESCRIPTIVE DE POSTE                      | Page : 2 sur 4  |

Code Poste Organigramme : /

Intitulé Poste Organigramme : Chef Département Hygiène, Sécurité & Environnement

Activité : CADRES SUPERIEURS (MACRO STRUCT)

Filière : /

S/Filière : /

Unité de rattachement : Direction de l'Unité

Structure de rattachement : Direction de l'Unité

**Compétence**

**1. Formation de base** : Bac + 10 Sem. Diplôme Sécurité, HSE, Environnement ou filière technique avec formation de longue durée spécialisée en HSE

**2. Formation Complémentaire** :

- Systèmes et manuels d'exploitation,
- Système Management QHSE,
- Elaboration des plans annuels et le contrôle budgétaire,
- Gestion des projets,
- Management (Réunion, la gestion d'une équipe de travail et communication...etc ),
- Formation Passation des Marchés,
- Langue anglaise,
- Applicatifs bases de données.

**3. Expérience Professionnelle** : ≥ 8 ans expérience

**4. Savoir Faire requis** :

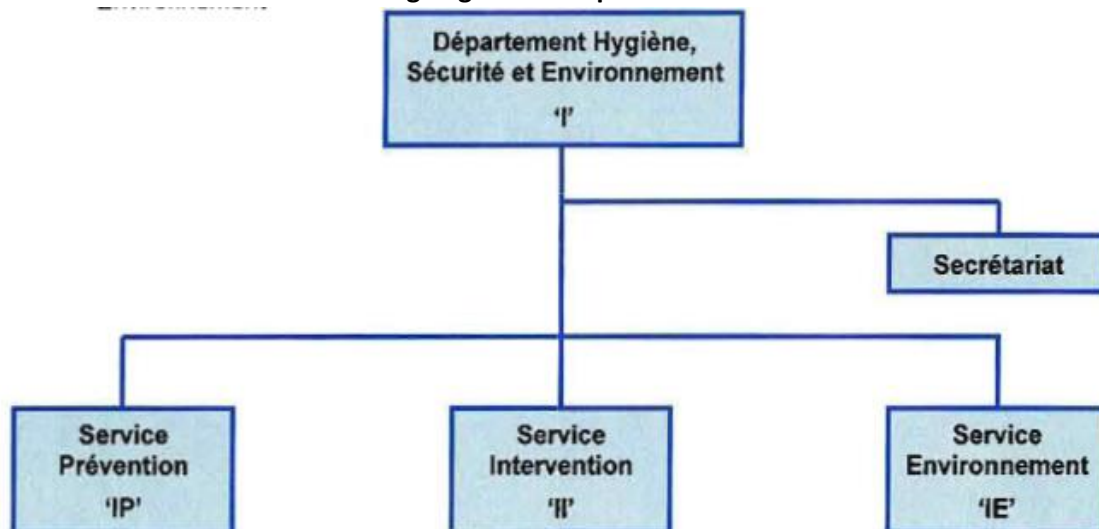
- Esprit méthodique et rigoureux.
- Disponibilité
- Gestion des tensions et les conflits internes dans les périodes d'activité intense.
- Gestion des groupes de travail.
- Animation des réunions.

**Finalité de Poste**

La garantie de la sécurité du personnel, des installations de production, du patrimoine et la protection de l'environnement.

Fiche de poste d'un responsable HSE a sontrach LRP (appele Chef de departement HSE)

Organigramme dept HSE a SH LRP



*uf*



## Décision de nouveau système sécurité

| <b>Etat des lieux</b>   |  |
|---|--|
| <b>Etat général :</b><br>- Encombrement des lieux<br>- Issues de secours dégagés<br>- Propreté<br>- Ambiance de travail (bruit, éclairage, poussières, ventilation,...)<br>- Présence d'herbes  |  |
| <b>Sols et plateformes</b>  |  |
| - Non glissants, propres et nettoyés<br>- Exempts de débris ou d'objets<br>- Exempts de trous<br>- Caniveau, grillage de drains en bon état (stables, solides...)<br>- Caillebotis en bon état (fixation, corrosion, dégradation)<br>- Garde-fou en bon état (fixation, corrosion, dégradation)<br>- Escaliers en bon état (fixation, corrosion, dégradation)<br>- Main courante en bon état (fixation, corrosion, dégradation)<br>- Echelles d'accès / crinolines en bon état (fixation, corrosion, dégradation) |  |
| <b>Signalisations</b>   |  |
| - Présence de panneaux de signalisation spécifiques aux risques (chimique, électrique, radioactif,...)<br>- Issues de secours signalées<br>- Présence de panneaux de signalisation relatifs aux consignes de sécurité<br>- Etat des panneaux (fixation, dégradation, emplacement, lisibilité)   |  |
| <b>EPI</b>  |  |
| - Casques de sécurité (disponibles, portées, état)<br>- Chaussures de sécurité (disponibles, portées, état)<br>- Stop-bruit (disponibles, portés, état)<br>- Tenues de travail (disponibles, portées, état)<br>- Lunettes de sécurité (disponibles, portées, état)<br>- Gants (disponibles, portées, état)<br>- Autres EPI :  |  |

**Figure inspection sur site**

## Les principales procédures de prévention

### 1-procedure d'inspection préventive :

- Rechercher méthodiquement les facteurs de risques et y apporter les corrections nécessaires.
  - Chaque inspecteur est affecté à une zone.
  - Le chef de section planifie les inspections.
  - Le rapport d'inspection est établi dès la fin de l'inspection.
  - Le chef de section prévention établit hebdomadairement la synthèse des inspections préventives.
  - Pour le suivi le chef de section note sur le planning la date de l'inspection et le nom de l'inspecteur.
- Pour le model des inspections a observé voir annexe

**2- procédure de gestion de l'incident (presque – accident) /situation dangereuse** : Son but est de Eviter la répétition de l'incident et même de déceler les situations dangereuse (anomalie potentiel exemple fragilisation par corrosion d'un support de ballon.

**3-permis de travail** : Autoriser et assurer le suivi de chaque opération de réalisation des travaux dans les conditions optimales de sécurité ; Exemple permis à chaud permis à froids permis de pénétration dans un espace a.

**4-procedure d'investigation des accidents** : Recueillir les informations nécessaires à l'analyse de l'accident de travail et aux statistiques pour définir les mesures correctives, L'identification des causes directes et profondes ; D'assurer le suivi de la mise en œuvre des recommandations ; Un retour d'expérience pour pallier à toute récurrence d'événement similaire. Règles d'organisation et de gestion de la procédure rapport d'accident (voir annexe)

**5-procedure de gestion des activités du service prévention**

Etablir mensuellement le bilan des activités du service prévention et les analyser pour dégager les indicateurs de risques, de performance et les mesures prévention.

Son but principal est de synthétiser les activités et les indicateurs de performance de sécurité.

### Quationnaire pour statistique :

- 1) avez-vous fait la formation sur système I ?
- 2) Quand vous faites une investigation ou recherchez une anomalie sur le process l'information est-elle accessible ?
- 3) Avez-vous des difficultés lors de l'application des procédures de prévention ?
- 4) Votre recommandation sont-elles prise en compte ?
- 5) Y a-t-il un suivie après avoir signalé les anomalies ?
- 6) Y a-t-il des obstacles de la part de hiérarchie dans l'application des mesures de prévention ?
- 7) Pour la direction quel est sa priorité production ou la sécurité ?
- 8) Avez-vous constaté une amélioration de l'importance de la sécurité ?
- 9) Etes-vous satisfait des taches et missions HSE ?

| Personnel   | cadre % |
|---|---------|
| le globale de effectif questionné                         | 100     |
| poucentage effectuant formation système I                 | 30      |
| nbre accès a l'information                                | 30      |
| difficulté rencontré lors de l'application des procédures | 90      |
| amélioration de l'importance de hse                       | 80      |
| les recommandation sont elle prise en compte              | 50      |
| suivie apres signalement des anomalies                    | 30      |
| obstacle de la part de la hiérarchie                      | 90      |
| priorité production                                       | 20      |
| priorité de la sécurité                                   | 30      |
| satisfaction des tache et mission HSE                     | 100     |

**Département HSI**

# **MÉMOIRE**

Pour l'obtention du diplôme de Master

**Filière : HSI**

**Spécialité : SIE**

## **Thème**

# **LES PRINCIPALES PREROGATIVES D'UN PREVENTEUR D'UN SSTE DANS AU REGARD DES MUTATIONS SOCIO-ECONOMIQUE ACTUELLE**

Présenté

**DIABI YACINE**

## **Questionnaire d'évaluation sur l'importance et les rôles d'un SST (HSE)**

Cet outil sert à procéder au diagnostic de la prise en charge de la santé et de la sécurité du travail (HSE) dans votre établissement. Composé d'un questionnaire d'un diagnostic, Il va aider à connaître votre opinion sur les problèmes de sécurité des soins, les erreurs, et le signalement des événements indésirables.

Il va aidez à :

- De cibler des actions à prioriser pour améliorer la prise en charge de la SST ;
- D'effectuer un suivi des progrès accomplis en réalisant périodiquement le diagnostic ;
- De soutenir le dialogue autour de la prévention des risques pour la SST au sein de Votre établissement.

**Année 2019/2020**

## QUESTIONNAIRE

### A- ENGAGEMENT ET SOUTIEN DE LA DIRECTION

1. Comment attirer l'attention des sociétés sur des questions liées à la santé et à la sécurité au travail?
2. La sécurité et la santé au travail doivent être utilisées comme un outil stratégique des entreprises;
3. La santé et la sécurité au travail doivent être associées aux démarches d'optimisation de la qualité;
4. Il y a une politique écrite de SST (ou un document faisant état des orientations de l'employeur en matière de SST). ?
5. Il y a une politique verbale de SST (les orientations de l'employeur en SST sont énoncées de vive voix). ?
6. Cette politique ou ces orientations sont connues...
  - A ... de tous les travailleurs.
  - B ... d'une majorité de travailleurs.
  - C ... d'une minorité de travailleurs.
  - D ... d'aucun travailleur.
  - E Il n'y a pas de politique de SST.
7. Est-ce que cette politique fixe des objectifs en SST (exemple zéro accident zéro incident) ?
  - A Oui
  - B Non
  - C Il n'y a pas de politique de SST.Indiquez votre degré d'accord avec les énoncés qui suivent.
8. les réglementations en SST sont-elles connues et suivies ?
9. la direction et les gestionnaires posent des gestes concrets en SST (ex. : faciliter la mise en place d'un programme de prévention ou d'un plan d'action en SST, donner des formations spécifiques, valoriser les bonnes pratiques en donnant l'exemple). ?
10. les actions en SST sont intégrées aux activités courantes (ex. : prises en considération de la SST lors des réunions d'équipe, incluses dans l'accueil et dans l'évaluation des gestionnaires).
11. De quelle façon les professionnels de la sécurité et de la santé au travail ont-ils changé leur manière de travailler pour s'adapter aux changements de l'organisation du travail?
12. Les mécanismes de participation des travailleurs à la SST sont connus...
  - A ... de tous les travailleurs.
  - B ... d'une majorité de travailleurs.
  - C ... d'une minorité de travailleurs.
  - D ... d'aucun travailleur.

E Il n'y a pas de mécanismes de participation.  
Indiquez votre degré d'accord avec les énoncés qui suivent.

13. Y a-t-il le principe de retour d'expérience dans votre société

14. En générale y a-t-il un respectent les règles de sécurité, un signale des dangers et des risques.  
Propositions des solutions aux dangers et aux risques identifiés, et cela par tous les travailleurs. ?

15. Comment améliorer la santé et la sécurité des soustraitants et des travailleurs indépendants?

16. les décisions de la CHS (comité d'hygiène et de sécurité) sont-elles prise en considération ?

17. les sensibilisation faite donnent elles des résultats ?

18. une formation orientée vers l'action doit être prévue à tous les niveaux.

19. RESPONSABILITÉS EN SST DES GESTIONNAIRES ET DES TRAVAILLEURS

Indiquez votre degré d'accord avec les énoncés qui suivent.

Dans votre milieu de travail...

A-des attentes en SST sont signifiées aux gestionnaires.

B-des attentes en SST sont signifiées aux travailleurs.

C- les responsabilités en SST sont clairement définies.

D- les responsabilités en SST sont intégrées dans les tâches quotidiennes et courantes (ex. : responsabilités incluses dans les méthodes de travail, dans les définitions de tâches, dans la supervision des travailleurs).

20. Les responsabilités en SST sont pour la plupart...

A ... écrites.

B ... énoncées verbalement.

C Les responsabilités en SST ne sont pas déniées.

21. Les responsabilités en SST sont connues.

A ... de tous les travailleurs.

B ... d'une majorité de travailleurs.

C ... d'une minorité de travailleurs.

D ... d'aucun travailleur.

E Les responsabilités en SST ne sont pas déniées.

22. Organisation de la prévention

Indiquez votre degré d'accord avec les énoncés qui suivent.

Dans votre milieu de travail...

A- les dangers et les risques sont identifiés de façon structurée (Ex. : analyse de risques, inspections planifiées, analyse de tâches, mesures d'urgence).

B- des priorités d'action en matière de prévention sont établies.

C- des correctifs sont mis en place pour éliminer les dangers et diminuer les risques.

D-des mesures de contrôle et de suivi sont mises en place pour s'assurer que les correctifs restent en place et demeurent efficaces.

E- il y a des responsables désignés pour s'assurer de l'application des mesures de contrôle et de suivi.

F- les dangers sont identifiés et les risques sont analysés avant d'acheter, de concevoir ou de modifier les produits, les équipements ou les procédés.

g. il y a un programme d'intégration pour les jeunes travailleurs, les nouveaux travailleurs et les travailleurs réaffectés à de nouvelles tâches (ex. : accueil, sensibilisation à la prévention, formation, accompagnement et supervision).

H- les travailleurs sont informés des dangers et des risques liés à leur travail.

I- les travailleurs reçoivent la formation pour accomplir leur travail de façon sécuritaire.

23. Es qu'ils y a des audits internes et externes régulier, leur résultat sont-elles prise en considération ?

24. Est-ce que votre milieu de travail dispose d'un programme de prévention ou d'un plan d'action en SST, c'est-à-dire d'un document faisant état des dangers et des risques pour la SST, ainsi que des mesures concrètes pour éliminer ces dangers ou contrôler ces risques (priorités d'action, correctifs, mesures de contrôle, responsables et échéanciers de réalisation)?

A Oui

B Non

25. Des activités qui étaient prévues dans le plan d'action en SST ou dans le programme de prévention (ex. : inspection, formation, supervision, correctifs, politique d'achat).

A Tout à fait en accord

B Plutôt en accord

C Plutôt en désaccord

D Tout à fait en désaccord

E Aucun bilan en SST n'est réalisé.

F Il n'y a pas de programme de prévention ou plan d'action

26. En cas de crise d'urgence quel est le rôle du ou des responsables SST ?