

République Algérienne Démocratique et Populaire
Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche
Scientifique

ECOLE SUPERIEURE DE COMMERCE

Mémoire de fin de cycle en vue d'obtention du diplôme de mastère

En sciences commerciales et financières.

Option : Organisation et management des entreprises.

Thème :

**L'apport du système de management de la santé et de la
sécurité au travail à la réduction de la fréquence des
risques professionnels**

Cas pratique : SONATRACH. Branche transport par canalisation -direction
Régional Bejaia. Station de pompage N° 2 EL-OUTAYA Biskra.

Elaboré par :

Melle. MEZERDI Maria

Encadré par :

Dr. ADMANE. Mohamed

Année Universitaire : 2019/2020

République Algérienne Démocratique et Populaire
Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche
Scientifique

ECOLE SUPERIEURE DE COMMERCE

Mémoire de fin de cycle en vue d'obtention du diplôme de mastère

En sciences commerciales et financières.

Option : Organisation et management des entreprises.

Thème :

**L'apport du système de management de la santé et de la
sécurité au travail à la réduction de la fréquence des
risques professionnels**

Cas pratique : SONATRACH. Branche transport par canalisation -direction
Régional Bejaia. Station de pompage N° 2 EL-OUTAYA Biskra.

Elaboré par :

Melle. MEZERDI Maria

Encadré par :

Dr. ADMANE. Mohamed

Année Universitaire : 2019/2020

Résumé

Les accidents du travail et les maladies professionnelles ont un impact majeur sur les individus et leurs familles, non seulement économique mais aussi en termes de bien-être physique et émotionnel à court et long terme. De plus, ils peuvent avoir des effets considérables sur les entreprises, en entravant la productivité, ce qui est susceptible de perturber les procédés de fabrication, en nuisant à la compétitivité et à la réputation des entreprises.

Nous avons mené une étude qui a porté sur le thème de l'apport du système de management de la santé et la sécurité au travail à la réduction des risques professionnels. La problématique est par conséquent la suivante : **Quels sont les piliers du système de management de la santé et de la sécurité au travail de la station de pompage SP 2 qui permettent de réduire la fréquence des risques professionnels ?** Pour répondre à cette problématique, nous avons réalisé une étude basée sur la méthode quantitative et incluant la distribution d'un questionnaire sous format papier au niveau de l'entreprise SONATRACH. Branche transport par canalisation-direction Régional Bejaia. Station de pompage N° 2 EL-OUTAYA. Biskra.

Les réponses récoltées montrent que le SMSST de la SP 2 inclut une approche d'implication du personnel dans la démarche de la SST, elle a aussi des obligations réglementaires à respecter en matière de SST telle que la formation, la prévention et la sensibilisation... et respecte les exigences internationales de la SST. Donc à partir de ces résultats on conclue que le SMSST de la Station est efficace pour réduire la fréquence des risques professionnels.

المخلص

تؤثر حوادث العمل والأمراض المهنية بشكل كبير على الأفراد وأسرههم ليس فقط من الناحية الاقتصادية ولكن أيضا من الناحية الجسدية والنفسية على المدى القصير والطويل. بالإضافة الى ذلك يمكن ان يكون لها تأثيرات كبيرة على الشركات مما يعيق الإنتاجية والذي من المحتمل ان يعطل عمليات التصنيع ويلحق ضرر بالقدرة التنافسية للشركات وسمعتها.

لذلك ركزت الدراسة التي أجريناها على موضوع مساهمة نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية في الحد من المخاطر المهنية. وبالتالي فإن الإشكالية تكمن في السؤال التالي: ماهي ركائز نظام الصحة والسلامة المهنية الخاص بمحطة الضخ التي تسمح بالحد من وتيرة المخاطر المهنية؟ ولمعالجة هذه المشكلة أجرينا دراسة اعتمدنا فيها على الطريقة الكمية وتضمنت توزيع استبيان في شكل أوراق على مستوى شركة سوناطراك. فرع النقل بخطوط الأنابيب- الإدارة الإقليمية بجاية محطة الضخ رقم 2 لوطاية. بسكرة.

تظهر الأجوبة المحل عليها أن نظام الصحة والسلامة المهنية الخاص بمحطة الضخ يتضمن نجح لإشراك الموظفين في سياسة الصحة والسلامة المهنية. كما انها تتبع التزامات تنظيمية في مجال الصحة والسلامة مثل التدريب الوقاية والتوعية كما انها تحترم المتطلبات الدولية للصحة والسلامة المهنيين. لذا من هذه النتائج نستنتج أن نظام الصحة والسلامة المهنية الخاص بمحطة الضخ فعال في الحد من وتيرة المخاطر المهنية.

Remerciement

D'abord, je tiens à témoigner ma reconnaissance à dieu qu'il m'a donné la santé, la volonté et la patience pour effectuer ce modeste travail.

Il me sera très difficile de remercier tout le monde car c'est grâce à l'aide de nombreuses personnes que j'ai pu mener ce mémoire à son terme.

Je voudrais avant tout à exprimer ma reconnaissance grandement à Docteur ADMANE Mohamed mon encadreur qui a su inspirer l'idée de ce travail et pour toute son aide, sa disponibilité, de m'avoir guidé pas à pas dans mon travail et pour l'efficacité de sa structure de travail. Également, je suis ravi d'avoir travaillé en sa compagnie car outre son appui scientifique, il a toujours été là pour me soutenir et me conseiller au cours de l'élaboration de ce mémoire.

Je souhaite remercier également mon tuteur dans l'entreprise Mr. MESSOUS Abderezak chef de département HSE au SP2 pour le temps, sa confiance et son aide qui m'ont permis de progresser. C'est grâce à ses conseils, son écoute et ses connaissances que j'ai pu réaliser les missions qui m'ont apportées une valeur ajoutée à mon parcours professionnel.

Je tiens ensuite à exprimer toute ma gratitude envers le personnel de l'entreprise SONATRACH spécialement encadrement et travailleurs de la Station de Pompage 2 qui ont participé de loin ou de près pour permettre la réussite de ce travail. J'en suis très reconnaissante.

Je tiens à remercier les membres du jury, d'avoir accepté d'examiner ce travail et de participer à ce jury.

D'autre part, il m'est impossible d'oublier de remercier profondément mes parents, mes frères. Ils m'ont toujours encouragé dans la poursuite de mes études, ainsi que pour leur aide, leur compréhension et leur soutien.

Mes remerciements les plus sincères à toutes les personnes qui ont contribué de près ou de loin à l'élaboration de ce mémoire.

Dédicaces

Je dédie ce mémoire à mes chers parents, aucune dédicace ne saurait exprimer mon respect, mon amour éternel et ma considération pour les sacrifices qu'ils ont consenti pour mon instruction et mon bien être, pour leur tendresse, leur soutien, et leurs prières tout au long de mes études.

Que ce travail soit l'exaucement de vos vœux tant formulés, le fruit de vos innombrables sacrifices, bien que je ne vous en acquitterai jamais assez.

À mes chers frères Imad Eddine et Mohamed Ali pour leurs encouragements permanents, et leur soutien moral.

À toute ma famille pour leur soutien tout au long de mon parcours universitaire.

À mes enseignants, à mes amis et à tous ceux qui consulteront ce modeste travail et à qui m'ont aidé, encouragé et conseillé.

Puisse dieu, le très haut, vous accorder santé, bonheur et longue vie.

Merci d'être toujours là pour moi.

Liste d'abréviation

AFNOR : Association Française de NORmalisation.

C.H.S.C.T. : Comité d'Hygiène, de Sécurité et de Conditions de Travail.

CSST : Commission de la Santé et de la Sécurité au travail.

EPI : Equipement de Protection Individuelle.

HLS : Health Level Structure.

HSE-MS : health safety and environment management system

IEC : International Electrotechnical Commission.

INRS : Institut Internationale de recherche et de santé.

ISO : International Organization for Standardization.

OHSAS : Occupational Health and Safety Assessment Series.

OIT : Organisation internationale du travail.

OMS : Organisation Mondiale de la Santé.

PDCA : Plan-Do-Check-Act.

PI : Partie intéressé.

PME : Petites et Moyennes entreprises.

R&D : Recherche et développement.

RH : Ressource Humaine.

RP : Risque professionnel.

SMS : Système de Management et de Sécurité.

SMSST : Système de Management de la Santé et la Sécurité au travail.

SOBANE : Screening (dépistage), OBServation, ANalyse et Expertise.

SST : Santé et Sécurité au travail.

Liste des figures

N°	Titre des figures	Page
01	Étapes de management de la S&ST : le cas de l'ISO 45001	58
02	La répartition des individus de l'échantillon selon le sexe	81
03	La répartition des individus de l'échantillon selon l'âge	81
04	La répartition des individus de l'échantillon selon le niveau d'instruction	82
05	La répartition des individus de l'échantillon selon le statut professionnel	83
06	La répartition des individus selon la mise en place d'une approche participative	84
07	La répartition des individus de l'échantillon selon l'implication du personnel dans la démarche de la SST	85
08	La répartition des individus de l'échantillon selon le niveau d'implication du personnel	97
09	La répartition des individus de l'échantillon selon l'importance de l'implication du personnel	88
10	La répartition des individus de l'échantillon selon les risques professionnels liés aux postes de travail	89
11	La répartition des individus de l'échantillon selon s'ils sont informés sur les risques liés à leurs postes	90
12	La répartition des individus de l'échantillon selon l'existence des risques psychosociaux liés aux postes de travail	91
13	La répartition des individus de l'échantillon selon la politique de la prévention	93
14	La répartition des individus de l'échantillon selon leurs avis sur la suffisance de la politique de prévention	93
15	La répartition des individus de l'échantillon selon la disponibilité des équipements de protection	94
16	La répartition des individus de l'échantillon selon la formation en SST	96
17	La répartition des individus de l'échantillon selon le respect des consignes de sécurité	97
18	La répartition des individus de l'échantillon selon la sensibilisation en SST	97
19	La répartition des individus de l'échantillon selon l'établissement d'un SMSST	99
20	La répartition des individus de l'échantillon selon la définition de périmètre du SMSST	99
21	La répartition des individus de l'échantillon selon la disponibilité de la politique SST à la disposition de toutes les parties intéressées	101
22	La répartition des individus de l'échantillon selon les objectifs de la SST	101
23	La répartition des individus de l'échantillon selon la communication des informations du SMSST en interne	102
24	La répartition des individus de l'échantillon selon la surveillance des activités concernées par les risques	104
25	La répartition des individus de l'échantillon selon la réaction rapide de la SP 2 en cas d'événement indésirable	106

Liste des tableaux

N°	Titre des Tableaux	Page
01	La répartition des individus impliqués de l'échantillon selon leurs rôles dans la démarche SST	86
02	La répartition des individus de l'échantillon selon le type de leur participation	86
03	La répartition des individus de l'échantillon selon la nature des risques professionnels ?	89
04	La répartition des individus de l'échantillon selon le type des risques psychosociaux	91
05	La répartition des individus de l'échantillon selon leurs avis sur les procédures qui ont été mis en place pour éliminer les risques professionnels	92
06	La répartition des individus de l'échantillon selon les équipements de protection	94
07	La répartition des individus de l'échantillon selon leurs avis sur les pratiques préventives	95
08	La répartition des individus de l'échantillon selon le type de formation en SST	96
09	La répartition des individus de l'échantillon selon le procédé d'évaluation des risques professionnels	88
10	La répartition des individus de l'échantillon selon leurs avis sur l'engagement de la direction	100
11	La répartition des individus de l'échantillon selon la documentation de la politique SST	100
12	La répartition des individus de l'échantillon selon la disponibilité des ressources nécessaires à la mise en place du SMSST efficace	102
13	La répartition des individus de l'échantillon selon la communication des informations du SMSST en externe	103
14	La répartition des individus de l'échantillon selon la réalisation des audits internes à des intervalles planifiés par la SP 2	104
15	La répartition des individus de l'échantillon selon leur perception sur les points pris en considération dans la revue du SMSST	105

Table des matières

REMERCIEMENT	
DEDICACES	
LISTE DES FIGURES	
LISTE DES TABLEAUX	
INTRODUCTION GENERALE.....	A
CHAPITRE I : LES RISQUES PROFESSIONNELS	1
SECTION 1 : INTRODUCTION AUX RISQUES PROFESSIONNELS	3
1- La notion de risque et son étymologie	3
2- Définition des risques professionnels et ses types	6
3- Les étapes d'évaluation d'un risque professionnel	9
SECTION 2 : LES ACCIDENTS DE TRAVAIL ET LES MALADIES PROFESSIONNELS.....	12
1- Définitions des accidents de travail et les maladies professionnelles.....	12
2- L'impact des accidents du travail	14
3- Les conséquences financières des accidents du travail.....	16
SECTION 3 : LA PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS.....	20
1- Les principes généraux de la prévention des risques professionnels.....	20
2- La stratégie générale de la prévention des risques professionnels.....	23
3- La classification de la prévention des risques professionnels.....	26
CHAPITRE II : LA SANTE ET LA SECURITE AU TRAVAIL	30
SECTION 1 : MANAGEMENT DE LA QUALITE.....	32
1- Historique, définition et enjeux de la qualité	32
2- Définition et principes de management de la qualité.....	35
3- Les étapes de mise en place d'une démarche qualité.....	38
SECTION 2 : LA NOUVELLE NORME ISO 45001	42
1- La norme ISO 45001.....	42
2- Les exigences de la norme ISO 45001	45
3- ISO 45001, les changements principaux par rapport à l'OHSAS 18001	49
SECTION 3 : LE SYSTEME DE MANAGEMENT DE LA SANTE ET DE LA SECURITE AU TRAVAIL ...	51
1- Principaux concepts de la santé et la sécurité au travail	51
2- Système de management de la santé et de la sécurité au travail (SMSST).....	54

3- Les étapes de la mise en place d'un système de management de la santé et de la sécurité au travail.....	57
CHAPITRE III : LA SST CHEZ LA STATION DE POMPAGE D'EL-OUTAYA (BISKRA)	
.....	61
SECTION 1 : LE SYSTEME DE MANAGEMENT DE GROUPE SONATRACH HSE-MS	63
1- Présentation de site station de pompage d'Outaya (Biskra) SP2.....	63
2- Présentation du SMSST de la station de pompage SP2.....	64
3- Les 10 éléments de HSE-MS	70
SECTION 2 : PRESENTATION DE LA METHODOLOGIE DE RECHERCHE	75
1- La méthode utilisée.....	75
2- La technique de collecte des données	77
3- L'échantillonnage	79
SECTION 3 : ANALYSE DES DONNEES ET INTERPRETATION DES RESULTATS	84
1- Analyse des données de l'axe N° 2 : L'implication des employés.....	84
2- Analyse des données de l'axe N° 3 : Les pratiques de prévention	89
3- Analyse des données de l'axe N° 4 : La conformité du SMSST aux exigences de la norme ISO 45001	99
CONCLUSION GENERALE	108
LISTE BIBLIOGRAPHIQUE.....	
ANNEXES	

Introduction générale

Introduction

Le défi de la sécurité et de la santé au travail se pose depuis qu'il existe des travailleurs et des lieux de travail. Toutefois, la prise de conscience croissante de l'ampleur des lésions, décès et maladies au travail remonte à la révolution industrielle qu'ont connue aux dix-huitième et dix-neuvième siècle qu'est accompagnée d'énormes bouleversements de l'économie et de l'organisation des sociétés. Parallèlement à ces changements, la sécurité, la santé des travailleurs ont été un sujet de préoccupation croissant.

Le sujet de la Santé et Sécurité au travail (SST) est présent depuis toujours dans bon nombre de disciplines et des sciences humaines (ergonomie, psychologie sociale, économie, sociologie, droit ...). Le développement des premières recherches en SST a été largement inspiré par les idées sociales de psychiatre Édouard Toulouse (1865-1947), qui avait fondé un laboratoire de psychologie expérimentale. Son programme de recherches en « psychotechnique » comportait déjà des aspects concernant la santé et la sécurité au travail : prévention des accidents, réduction de la fatigue, amélioration des conditions de travail, formation professionnelle.... Dès les années 1900, dans diverses institutions, des tentatives convergentes pour comprendre les effets du travail sur l'homme se développent à l'initiative d'un réseau de chercheurs.

Aujourd'hui, dans un monde du travail façonné par les nouvelles technologies, le changement des formes d'emploi et d'organisation du travail différentes, L'importance d'améliorer la santé et la sécurité au travail est de plus en plus reconnue et devenu plus important de discuter et mettre en évidence le sujet de la SST en raison de la gravité des accidents de travail mais surtout une explosion des maladies professionnelles. De plus en plus, les entreprises s'intéressent activement au système de management de la santé et de la sécurité au travail qui constitue l'élément déterminant de la SST.

Mais bon nombre d'entreprises s'interrogent sur la nécessité de se lancer dans un système de management de la santé et de la sécurité au travail, donc, à ce contexte nous allons clarifier à travers notre travail que le SMSST d'un côté assure la protection, la prévention et prend en compte l'amélioration des conditions de travail pour les employés, et d'autre coté le SMSST peut constituer un avantage concurrentiel pour l'entreprise. Le premier chapitre de notre mémoire sera consacré pour donner une idée sur les risques professionnels et la prévention de ces risques, mais d'abord, nous nous sommes appuyés sur des définitions et des explications

qui nous explique la notion du risque et son étymologie qui n'est pas très claire et il y a une controverse sur le sujet.

Le deuxième chapitre a consacré pour l'explication de la notion qualité et la démarche qualité car les systèmes de management de la santé et de la sécurité au travail visent à améliorer la performance sociale et économique des entreprises grâce à l'élaboration d'une démarche qualité repose sur le principe de la roue de Deming. La démarche qualité en santé et sécurité au travail prend en compte la culture de prévention et la qualité du milieu de travail. Nous avons aussi cité la nouvelle norme internationale au monde sur la SST (ISO 45001v2018). Et la dernière section de ce chapitre a consacré pour expliquer les notions de la santé, la sécurité au travail et la mise en œuvre d'un système de management de la santé et la sécurité au travail.

Dans le dernier chapitre, nous avons pu le cas de l'entreprise SONATRACH pour vérifier les actions nécessaires d'un SMSST pour réduire les risques professionnels.

Les raisons du choix du thème

Toute recherche scientifique doit avoir des raisons bien précisés. Alors les principales raisons qui semblent important pour nous et qui nous poussent pour choisir ce thème sont dénombrées comme suit :

- Aujourd'hui, les salariés sont plus attirés par les entreprises qui veillent à la sécurité de leurs employés. Donc, le sujet de la santé et la sécurité au travail est très important dans le monde professionnel.
- Les chercheurs en management n'abordent pas beaucoup le sujet de la SST alors que l'intérêt de la SST est très important pour la performance de l'entreprise.
- La nécessité de s'approcher de plus en plus du terrain professionnel et acquérir certaines connaissances en gestion des risques professionnels.
- Mettre l'accent sur la nouvelle norme internationale de la santé et de la sécurité au travail ISO 45001 version 2018.

Les objectifs de la recherche

- Déterminer le rôle des travailleurs dans le SMSST de la Station de Pompage SP2.
- Connaître les différentes étapes qui ont été mis en œuvre lors de l'établissement du SMSST de l'entreprise SONATRACH.
- Connaître les actions de prévention qui ont été établi au sein de la Station de Pompage SP 2.

- Découvrir si le système de management de la santé et la sécurité au travail de la Station de Pompage SP 2 respecte les exigences de la SST.
- Ajouter un plus selon notre étude à l'ensemble des recherche scientifiques de la santé et la sécurité au travail.

Problématique

Chaque année, les risques professionnels entraînent des pertes humaines, des maladies et des handicaps. Certains travailleurs décèdent, d'autres sont atteints par de maladies professionnelles. Les taux de fréquence des accidents du travail demeuraient constants dans les pays industrialisés et ils avaient augmenté considérablement dans les pays en voie de développement.

Les accidents du travail et les maladies professionnelles peuvent avoir un impact sur les plans humains et économiques. D'une part pour le travailleur qui peut en être affecté dans sa vie professionnelle, et avoir des problèmes psychologiques et sociaux, d'autre part pour l'entreprise qui peut souffrir d'absentéisme, du turn-over et des conséquences économiques.

La mondialisation et l'accélération de l'économie aggravent la concurrence entre les entreprises et lancent des nouveaux défis et de nouvelles contraintes dans tous les domaines du monde du travail. Ceci donne naissance à de nouveaux modes d'organisation du travail aussi que des nouveaux exigences et législations concernant la santé et sécurité au travail afin de réduire les risques professionnels.

Les entreprises algériennes sont progressivement devenues plus sensibles à la nécessité d'une gestion efficace des risques, surtout les industries sensibles. En Algérie, les conséquences humaines des accidents du travail sont multiples. Il en résulte des conséquences parfois fâcheuses sur le plan humain et social. Aussi des conséquences sur le matériel et sur la productivité industrielle surtout pour les industries dont les produits sont à haute valeur ajoutée.

Donc, vu l'importance de la sécurité pour l'individu en général et pour celui, en situation de travail en particulier, L'employeur devient obligé d'assurer sa protection, de prendre les mesures nécessaires de la prévention et d'établir un système de management de la santé et de la sécurité au travail qui est une partie du système de management global de l'entreprise.

Dans ce contexte, notre recherche à étudier l'état des risques professionnels et le système de management de la santé et de la sécurité au travail dans les entreprises algériennes, plus particulièrement à l'entreprise SONATRACH, nous amène à poser la question générale de

recherche suivante : **Quels sont les piliers du système de management de la santé et de la sécurité au travail de la station de pompage SP 2 qui permettent de réduire la fréquence des risques professionnels ?**

Les questions secondaires

- Est-ce que le système de management de la santé et la sécurité au travail de la SP2 inclut l'approche de l'implication du personnel ?
- Quels sont les actions de prévention des risques professionnels adoptées par la Station de Pompage SP2 ?
- Est-ce que le SMSST de la station de pompage SP 2 est conforme aux exigences de la nouvelle norme internationale de la SST (ISO 45001. Version 2018) ?

Les hypothèses

Toute recherche scientifique suppose des hypothèses, qui représentent une réponse ou une explication provisoire à une question de recherche. Ces hypothèses doivent être donc confirmés ou bien infirmés. Donc pour cerner notre problématique, nous allons appuyer notre recherche par les hypothèses suivantes :

H1 : Le système de management de la santé et de la sécurité de travail de la SP 2 inclut l'approche d'implication et de responsabilisation des employés.

H2 : Les actions prédominantes pour la prévention des risques professionnels au sein de la SP2 sont l'évaluation des risques, la formation en SST, la sensibilisation et les consignes sécuritaires.

H3 : Le SMSST de la SP2 est conforme aux exigences de la nouvelle norme internationale de la SST (ISO 45001. Version 2018).

Les études précédentes

Dans toute recherche scientifique, le chercheur est sensé d'effectuer avant tout à une étape méthodologique très importante, celle de l'étude antérieure, dans notre cas il est nécessaire de prendre une idée sur les études déjà faite dans le même contexte dans le même but d'avoir plus de connaissances et de bagages informationnels et savoir comment notre rhème de recherche a été traité auparavant par les autres chercheurs.

Etude n° 1 : Thèse de doctorat spécialité sciences ergonomie, Fanny Guennoc, Activité et influence des préventeurs au sein d'une organisation à risque. Le cas d'un site de production dans le secteur de la chimie pharmaceutique, Présentée le 07/05/2019 à Lorient, L'université Bretagne sud.

Cette recherche porte sur l'activité des membres du service sécurité qui gèrent la sécurité industrielle. L'objectif de l'étude est de savoir quel est le rôle des préventeurs et de savoir l'influence de la fonction dans les industries à risque. Les résultats montrent que les préventeurs interviennent dans la définition de consignes et de procédures en cas de situations dégradées mais leur l'influence sur les activités de fabrication est limitée. On trouve que le chercheur a basé sur une seule étude de cas donc il ne peut pas généraliser ses résultats et produire de données représentatives du travail de l'ensemble des préventeurs.

Etude n° 2 : Thèse de doctorat, Guénoles LEFRANC, Spécialité sciences et génie des activités à risques, Apports de l'analyse de la conformité réglementaire, de l'analyse des risques professionnels et de l'évaluation du climat de sécurité à la construction de la culture de sécurité, Présentée le 19 décembre 2012 à L'école nationale supérieure des Mines de paris.

Cette étude vise à étudier les facteurs explicatifs de la culture de sécurité au sein des entreprises et le poids de chacun à l'évaluation du niveau de culture d'une entreprise en matière de sécurité. L'étude a permis de démontrer que la construction d'une culture de sécurité dépassait largement l'étude du climat de sécurité car les processus primaires comme l'analyse de la conformité réglementaire et l'évaluation des risques professionnels jouent un rôle majeur dans la culture de sécurité. Cette étude ajoute un plus au monde de la recherche, elle nous augmente le niveau de connaissances sur les différents facteurs explicatifs de la culture de sécurité.

Etude n° 3 : Article, R.Abouettahir, H.Seghiouer et A.El Amarti, La santé et sécurité au travail dans une démarche de développement durable : Cas des entreprises marocaines, Elsevier Masson, Vol 74, P 380-386.2013

L'objectif de cette recherche est de cibler en priorité les grandes, les moyennes et petites entreprises marocaines afin de recueillir des informations sur leurs engagements face au concept de développement durable, en prenant en compte le SMSST comme base de cette démarche de développement. Les résultats montrent que la stratégie de l'entreprise marocaine face au concept de la SST est faible et seules les grandes entreprises respectent les obligations de la SST et mènent stratégie en matière de SST ce qui la grande tendance entre les grandes entreprises et les PME. Cette étude est très intéressante car elle représente la réalité des entreprises marocaines en matière de la SST qui est une question sensible pour les dirigeants marocains.

La valeur ajoutée

Le sujet de la santé et la sécurité au travail est peu abordé par les chercheurs en management malgré l'importance de ce sujet et le rôle primordial du manager en SST, donc nous avons pris la décision d'enrichir la recherche scientifique par notre recherche sur les risques professionnels et le système de management de la santé et de la sécurité au travail et surtout sur la place des travailleurs dans ce système et on a mis l'accent sur la nouvelle norme ISO relative à la santé et sécurité au travail (ISO 45001v2018) qui n'a pas été traitée par les mémoires précédentes au niveau de notre école et d'identifier une logique de prévention proactive des risques liés à la santé et la sécurité au travail.

La méthodologie

La recherche scientifique s'appuie sur une approche bien déterminée en suivant une technique dans la réalisation de recherche.

Pour répondre à notre problématique, nous avons suivi dans un premier temps une méthodologie de recherche basée sur une recherche documentaire afin d'enrichir les deux premiers chapitres théoriques et de recueillir des informations relatives aux concepts des risques professionnels, la santé et sécurité au travail et le système de management de la santé et la sécurité au travail à travers différents ouvrages, articles, travaux scientifiques.

Pour bien mener notre travail il est important de bien déterminer le mode d'investigation qui nous permettra donc de nous guider durant notre recherche. Dans notre cas nous allons adopter l'approche quantitative qui est la plus adéquate pour la réalisation de l'étude et qui nous permet de recueillir un nombre élevé d'informations qui nous aide à comprendre les actions du système de management de la santé et de la sécurité au travail de la Station de Pompage 2.

La technique et la méthode de collecte des données utilisée dépend de l'approche effectuée. Une méthode de recherche « c'est la procédure logique d'une science, c'est-à-dire, l'ensemble des pratiques particulières qu'elle met en œuvre pour que le cheminement de ses démonstrations et de ses théorisations soit clair, évident et irréfutable. »¹

Après avoir choisi notre approche de recherche qui est l'approche quantitative, on a trouvé que la technique qui sert notre recherche est **le questionnaire**, contenant plusieurs questions, questions fermées, et questions à choix multiples tout en respectant les différents niveaux d'instruction. Cette technique nous permet de collecter le maximum d'informations afin de généraliser les résultats de notre recherche.

¹ Omar AKTOUF, Méthodologie des sciences sociales et approche qualitative des organisations, Presses de l'université du Québec, 1987, P 20.

Le cadre de l'étude

Notre étude se concentre sur l'apport du système de management de la santé et la sécurité au travail dans la réduction de la fréquence des risques professionnels. Dans ce contexte, nous avons choisi d'élaborer notre étude au sein de l'entreprise SONATRACH. Branche transport par canalisation direction Régional Bejaia. Station de pompage N° 2 EL-OUTAYA Biskra. Il a été prévu d'entamer notre enquête sur le terrain et de faire le tour à l'intérieur de la Station de Pompage SP 2 à partir du mois de mars mais à cause des conditions actuelles et de confinement notre stage est reporté. Cela qui nous a obligé de réaliser notre enquête à distance en coordination avec le chef département HSE en SP 2 au cours de la période du 15 juillet jusqu'à 15 août.

Plan de travail

Nous avons pu restructurer notre travail de recherche en deux parties qui portent les volets théoriques de notre recherche et restituer les résultats auxquels nous avons aboutis dans notre étude.

La première partie théorique : est composé de deux chapitres qui contient les concepts et les informations sur les risques professionnels et la santé et sécurité au travail.

- Dans le premier chapitre, nous avons présenté une introduction aux risques professionnels et les étapes de l'évaluation de ces risques.
- Notre deuxième chapitre, il contient des définitions des concepts de la santé et la sécurité au travail, nous avons aussi présenté les concepts relatifs au système de management de la santé et la sécurité au travail et la nouvelle norme internationale ISO 45001v2018.

La deuxième partie pratique : cette partie contient un chapitre qui est réparti en trois sections :

La première section présente la Station de pompage SP 2, le système de management de la santé et la sécurité au travail de la Station de Pompage et l'ensemble des éléments de la réglementation de l'entreprise SONATRACH en santé et sécurité au travail.

La deuxième section porte la méthodologie de la recherche, l'outil utilisé pour la collecte des données et l'échantillonnage. Enfin la troisième section présente l'ensemble des résultats obtenus à partir de notre enquête réalisée au sein de la Station de Pompage SP 2

CHAPITRE I

Les risques professionnels

Introduction

Les multiples innovations qui surviennent dans le milieu du travail et particulièrement dans le secteur industriel laissent supposer que le travail peut s'exercer en toute sécurité. Malheureusement, c'est le contraire qu'il est donné de constater car les risques professionnels, dus aux activités professionnelles, font partie des dangers les plus importants qui guettent les hommes de notre époque.

La mécanisation des fabrications, l'utilisation de nombreux produits chimiques, la diversification des activités des entreprises ont accru la fréquence et la gravité des accidents et des maladies ayant pour origine le milieu professionnel. La survenance de ces risques professionnels au sein de l'entreprise peut perturber ses opérations.

Les risques professionnels ne se limitent pas aux risques industriels. Ils comprennent également les situations dangereuses rencontrées dans les activités professionnelles non industrielles, telles que les activités de bureau, les services, les laboratoires, le commerce.

Le risque ou le danger est à l'origine de tout accident, qui sous certaines conditions, conduit aux accidents et aussi aux maladies professionnelles.

Dans ce chapitre on va parler d'une part sur les risques professionnels, les accidents de travail et les maladies professionnelles d'une manière détaillée.

D'autre part on va présenter la démarche de prévention des risques professionnels qui consiste à identifier les risques auxquels sont soumis les employés, en vue de mettre en place des actions de prévention pertinentes.

Section 1 : Introduction aux risques professionnels

Les risques professionnels se traduisent par la perte de journées de travail par incapacité des travailleurs et des conséquences humains, financiers... qui sont majeurs. Pour cette raison la première attente d'une entreprise est d'obtenir une meilleure maîtrise des risques liés à ses activités et donc de diminuer son exposition à des pertes. Afin de satisfaire cette obligation de sécurité et de santé vis-à-vis de ses salariés, l'employeur doit évaluer au sein de son établissement les risques professionnels.

1- La notion de risque et son étymologie

1-1- La notion de risque

Le mot risque est ainsi défini par le Petit Larousse.

« Danger, inconvénient plus ou moins probable auquel on est exposé »

Le mot risquer comprend aussi dans sa définition : « avoir une chance de ». Ces deux aspects, négatif et positif, se retrouvent dans notre vie en société : d'un côté, nous cherchons à ne pas courir de risque dans nos activités, mais simultanément, nous admettons la règle économique selon laquelle la prise de risque mérite récompense.¹

Il y a une autre définition qui illustre le côté négatif de la notion risque.

La norme AFNOR EN 292-1 définit le risque comme la cause capable de provoquer une lésion ou une atteinte à la santé. Le mot risque est généralement accompagné d'autres mots précisant son origine ou la nature de la lésion ou de l'atteindre à la santé redoutée : risque électronique, risque d'écrasement, risque d'intoxication.... Il est défini selon deux critères, le danger et l'exposition de la personne à ce danger.²

¹ Benoit et Joseph Pons, Le risque et la prévention, www.lulu.com, France, Juillet, 2015, P 14.

² Sabrina Auduberteau et Karine Gavino, La prévention des risques professionnels : hygiène et sécurité au travail, CIG petite couronne, France, Octobre, 2003, P 19.

A partir la 2 -ème définition on peut dire que le risque est :

Toute activité humaine, quels que soient sa nature et le lieu où elle s'exerce, présente des dangers pour l'homme, autrement dit, des atteintes possibles à sa santé et à l'intégrité de son corps. Ces dangers qui se manifestent essentiellement sous la forme d'accidents corporels et de maladies de gravités variées, sont appelés risques. Le risque peut être défini comme l'éventualité d'un événement futur, susceptible de causer généralement un dommage, une altération, c'est donc la probabilité de l'existence d'une situation dangereuse pouvant conduire à un événement grave, par exemple un accident ou une maladie. Dans le mot risque, il y a toujours la notion de probabilité ; plus celle-ci est grande, plus le risque est important et plus l'événement dangereux pourrait être imminent et grave. Un risque peut être à l'origine d'un accident ou d'une maladie. Dans les deux cas, et quelle que soit la gravité, il s'agit d'une atteinte à la santé de l'homme qui est fragilisé, souffre et peut même en mourir. Les risques doivent donc être supprimés ou au moins, en cas d'impossibilité, être atténués. C'est un devoir humain par excellence.¹

Il convient de bien distinguer les notions de danger et de risque. Le risque résulte de l'exposition d'un individu à un danger. Il correspond à la probabilité que le dommage potentiel se réalise dans les conditions d'exposition. L'évaluation des risques repose nécessairement sur la connaissance du danger et sur l'analyse des modalités d'exposition de l'individu à ce danger (dose, fréquence, durée, voies de pénétration, protection collective et individuelle).²

L'existence d'un danger n'est pas nécessairement associée à un risque. Un même danger peut entraîner des risques plus ou moins graves suivant la situation. Exemple : manipulation d'une substance dangereuse en système ouvert (situation de risque) ou en vase clos (situation de non risque). Deux composantes caractérisent généralement le risque : la probabilité de survenance du dommage et la gravité du dommage.³

¹ Nichan Margossian, Risques professionnels : caractéristiques-réglementation-prévention, Dunod, Paris, 2006, P 1.

² Irène Sari-Minodier et all, L'expologie ou la nécessité d'articuler les données relatives aux dangers, à l'homme et à son activité, Santé publique, 2008, Vol 20, P 579.

³ Henri Joël TAGUM FOMBENO, Sécurité, hygiène et médecine de travail en Afrique noire francophone, L'Harmattan, Paris, 2009, P 26.

1-2- Etymologie du concept risque

Comme l'écrivait le sociologue allemand Niklas Luhmann, « il n'existe pas d'étude compréhensive de l'étymologie et de l'histoire conceptuelle du terme risque », ce qui ne signifie pas qu'on ne trouve pas des éléments dispersés. Si l'on cherche dans des ouvrages savants une histoire du concept de risque, on trouvera en particulier deux éléments récurrents : une thèse moderniste et un roman nautique pour expliquer l'origine du mot. Luhmann hérite de la tradition historique allemande de Sombart, Weber et tant d'autres. D'après lui, le concept de risque apparaît au début de l'époque moderne « pour indiquer une situation problématique qui ne peut être décrite avec une précision suffisante par le vocabulaire existant ». Cette période correspond donc à celle des grandes découvertes, de la réforme religieuse et de l'apparition du capitalisme. La diffusion du mot « risque » serait une conséquence (ou un aspect) du développement du capitalisme.¹

Le mot français daterait du XVI^e siècle et son étymologie serait liée à l'activité commerciale maritime (le risque que court une marchandise en mer) qui exprimerait le danger lié à une entreprise, et dans sa version militaire, la chance ou la malchance pour un soldat. Comme le signale B. Laperche (2003), il y a donc bien déjà un lien établi entre « le risque, expression du danger, et la nécessité de le récompenser ou de le réduire ».²

L'histoire du mot « risque » est très complexe. Le terme semble d'ailleurs avoir connu une fortune inégale et paraît ignoré de certaines langues ou à certaines époques. Son aventure linguistique mérite que l'on s'y attarde dans la mesure où elle est révélatrice d'une conception du monde. La filiation du terme « risque » est pour le moins controversée. Les philologues lui attribuent en effet au moins quatre étymologies différentes : le mot pourrait provenir du latin médiéval, de l'arabe, ou encore d'un terme roman. Le mot grec ancien « rhiza », signifiant racine ou falaise, constituerait encore une quatrième étymologie possible.³

¹ Pierre et Charles Pradier, *La notion de risque en économie, La découverte*, Paris, 2006, P 8.

² Yvon Pesqueux, *Pour une épistémologie du risque*, *Revue de Management et avenir*, 2011/3 (n°43), P 461

³ Céline Kermisch, *Le concept de risque de l'épistémologie à l'éthique*, Lavoisier, Paris, 2011, P 3, P 4.

2- Définition des risques professionnels et ses types

2-1- La définition du risque professionnel

Tout risque ayant pour origine l'activité professionnelle, c'est-à-dire le travail rémunéré, indispensable pour vivre de nos jours. Tout phénomène, tout événement qui apparaît en milieu de travail et qui présente un danger pour l'homme est appelé risque professionnel. Il n'est pas indispensable que l'atteinte à la santé ait lieu obligatoirement dans les locaux et pendant les horaires de travail, comme c'est le cas de certaines maladies professionnelles qui se manifestent souvent plusieurs années, voire quelques décennies après l'exposition.¹

2-2- Les types des risques professionnels

Les salariés encourent différents risques liés à leur environnement de travail qui diffèrent les uns des autres. Les risques professionnels les plus importants sont comme suit :

Le risque mécanique ²

Tout objet en mouvement présente un risque mécanique pour les êtres vivants, dont les travailleurs. Un objet pesant, liquide ou solide qui se déplace, crée un danger pour son environnement. Le risque mécanique est la conséquence logique des principes de base de la mécanique (dynamique et énergétique).

La norme NF EN 292-1 définit les risques mécaniques : « On appelle ainsi l'ensemble des facteurs physiques qui peuvent être à l'origine d'une blessure par l'action mécanique d'éléments de machines, d'outils, de pièces, ou de matériaux solides ou de fluides projetés ».

On peut regrouper les risques mécaniques en plusieurs familles, en fonctions de la nature des atteintes au corps humain. Ce sont :

- Les risques de choc : ils s'expliquent par la rencontre d'un objet en mouvement généralement rapide avec le corps humain ou un objet immobile et corps en mouvement ou encore les deux en mouvement.
- Les risques d'écrasement : ils existent chaque fois qu'un objet en mouvement rencontre le corps humain qui se déforme ou s'écrase.

¹ Nichan Margossian, Op.cit., P 2.

² Nichan Margossian, Ibid., PP 85-88.

- Les risques d'entraînement : sont basés sur les frottements existant lors du contact du corps humain avec un objet en mouvement.
- Les risques de coupure, piqure, sectionnement.
- Les risques de projection de solides et de liquide.

Les risques physiques ¹

On entend généralement ainsi les risques induits par une exposition professionnelle à des sources d'énergie. Ce sont les risques dus aux ambiances de travail (ambiance thermique, ambiance sonore, les vibrations, ambiance lumineuse) et les risques dus aux rayonnements (Rayonnements ionisants, rayonnements ultra-violets et infra-rouges, ondes électromagnétiques). Les risques liés à la manutention de charges figurent souvent dans cette catégorie.

Les risques chimiques ²

Les risques chimiques constituent une famille particulièrement importante tant au niveau professionnel qu'à celui de l'environnement, par suite de l'emploi de plus en plus fréquent de produits chimiques qui, à des degrés divers, sont tous dangereux pour l'homme comme pour la nature tout entière.

Les risques chimiques ont pour origine la présence de substances et de préparations dangereuses qui conduisent à des intoxications et des incendies-explosions. Ce sont les produits chimiques qui créent les risques chimiques. Le fait de les manipuler ou de les utiliser n'est pas indispensable, il suffit que des produits chimiques soient présents dans les locaux de travail pour qu'ils créent des risques.

¹ Dr. Lionel SCTRICK, La prévention des risques professionnels, 18 juillet 2010, P 2, Consulté le 29 février 2020 à 20h51. Disponible sur :

https://www.lomagman.org/sante%20travail/prevention_risque_prof_w_france.pdf

² Nichan Margossian, Op.cit., P 199.

Les risques biologiques

Les risques biologiques sont les infections ayant pour origine les micro-organismes pathogènes rencontrés en milieu de travail. De nombreuses activités professionnelles exposent les salariés aux microbes pris dans un sens général et certains germes engendrent des pathologies qui sont considérées comme des maladies professionnelles et prises en charge comme telles.¹

Les risques de circulation et de transport

Les déplacements des personnes et des objets sont à l'origine de risques non négligeables qui conduisent à de nombreux accidents, c'est l'une des raisons pour laquelle ceux du trajet sont pris en charge comme accidents du travail. Les salariés se déplacent beaucoup pour des raisons professionnelles, tant à l'intérieur de leurs entreprises qu'à l'extérieur, sur la voie publique ou dans d'autres entreprises. Ils sont piétons ou utilisent des moyens de locomotion mécaniques (bicyclettes, patins à roulette) ou automoteurs (motocyclettes, véhicules automobiles, poids lourds, engins de chantier, chariots de manutention, etc.). Les risques auxquels les salariés sont exposés sont groupés dans une famille appelée risques de circulation et de transport, avec ses caractéristiques propres et ses mesures de prévention adaptées. Mais en 2000 qu'apparaît pour la première fois une nouvelle forme de risques qui défère aux risques précédents c'est les risques psychosociaux.²

Les risques psychologiques

Les risques psychosociaux renvoient à l'ensemble des éléments de l'organisation du travail et du contexte du travail (ex : relations interindividuelles) susceptibles d'avoir un impact négatif sur la santé.³

¹ Nichan Margossian, Op.cit., P 261.

² Nichan Margossian, Ibid., P 271.

³ Mélanie Dufour-Poirier et Reynald Bourque, Risques psychosociaux au travail et action syndicale : l'expérience des délégués sociaux de la FTQ au Québec, Revue de Négociations, 2013/1 (n° 19), P 44.

Cette nouvelle catégorie vient rassembler tout ce qui se situe au-delà de la classification des risques somatiques classiquement répertoriés : risques physiques, biologiques, chimiques. Reste donc le « social » comme risque et le « psychologique » comme troubles. Voici donc un nouvel ensemble rassemblant, le stress, des facteurs et des effets, dans une collection surprenante : stress, harcèlement moral, souffrance, suicides, dépressions, addictions, violence...¹

3- Les étapes d'évaluation d'un risque professionnel

L'évaluation des risques s'inscrit dans l'obligation générale du chef d'entreprise de veiller à la santé et à la sécurité au travail des salariés. Cette évaluation est malheureusement souvent vécue à tort comme une obligation légale sans autre intérêt pour l'entreprise que celui d'être en règle face à un éventuel contrôle.

L'évaluation des risques est une démarche collective. Ils convient d'associer à cette démarche le Comité d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de Travail lorsqu'il existe, les délégués du personnel, le médecin du travail et l'ensemble des salariés qui disposent des connaissances et de l'expérience de leur propre situation de travail. L'évaluation n'est pas une démarche éphémère. Elle doit être continue dans l'entreprise et faire l'objet de mises à jour annuelles ou à l'occasion du changement des méthodes de production, etc.

Sous ce rapport l'évaluation repose sur l'identification et le classement des risques professionnels en vue de mettre en place des actions de prévention pertinentes. C'est-à-dire sur la cartographie des risques professionnels.²

3-1- La démarche d'évaluation des risques professionnels

La démarche d'évaluation des risques est une démarche structurée qui peut suivre les étapes suivantes :³

- 1- Préparation de la démarche.
- 2- Evaluation des risques : identification – classement.
- 3- Elaboration du programme d'actions.

¹ Dominique Lhuillier, Les « risques psychosociaux » : entre rémanence et méconnaissance, Nouvelle revue de psychologie, 2010/2 (n° 10), éditeur ERES, P 18.

² Henri Joël TAGUM FEMBENO, Op.cit., P 23.

³ Ch. EXERITER et all, L'évaluation des risques professionnels : aide à l'élaboration du Document Unique, Annecy santé au travail, France, 2012, P 8. Consulté le 15/04/2020. file:///C:/Users/DELL/Downloads/Documents/referentiel_livret_v4%202_02_2012.pdf

- 4- Mise en œuvre des actions de prévention.
- 5- Réévaluation des risques.

3-1-1 Préparation de la démarche¹

- Constitution de groupes de travail pluridisciplinaires :

La démarche se base sur des connaissances complémentaires d'ordre techniques, médical, organisationnel au stade de l'évaluation des risques et à celui de l'élaboration de stratégies de prévention.

- Les unités de travail doivent être définies : poste de travail, groupe de poste, métiers, lieux de travail.
- La méthode d'évaluation, les moyens financiers, les modalités de communication des résultats doivent être précisées.
- Les différents documents concernant la sécurité doivent être :
 - Données statistiques internes ou par branche professionnelle sur les accidents de travail ou maladies professionnelles.
 - Registres de sécurité contenant les rapports des différents organismes de contrôle.
 - Rapport annuel du C.H.S.C.T.
 - Fiche d'entreprise du médecin du travail.
 - Fiche de données de sécurité des produits utilisés.
 - Programme annuel de prévention des RP.

3-1-2- L'évaluation des risques ²

Elle doit se faire de manière globale et exhaustive en s'appuyant sur la prise en compte des situations de travail réel du salarié.

Identifier les dangers : il s'agit de repérer, dans chaque unité de travail, tous les dangers auxquels peuvent être exposés les salariés. Il faut donc :

- Observer le poste de travail et son environnement à la recherche de dangers.
- Déterminer et analyser toutes les tâches réalisées.
- Demander l'avis des opérateurs sur des situations dangereuses potentielles ou réelles à leur poste.
- Rechercher d'éventuels dommages corporels ou matériels antérieurs au poste.

¹ Ch. EXERITER et all, Op.cit., P 8.

² Ch. EXERITER et all, Ibid., P 9, P 10.

- Connaître la nature des produits utilisés et leur éventuelle toxicité.

Evaluer les risques : il faut définir le risque au poste de travail pour chaque situation dangereuse et l'évaluer en fonction :

- De la nature du danger.
- De la gravité de ses conséquences éventuelles.
- Des antécédents d'accident du travail ou de maladie professionnelle à ce poste.
- Des circonstances d'exposition.
- De la probabilité d'apparition, fonction de la fréquence, de la durée d'exposition, du nombre de salariés exposés.
- Des moyens de prévention existant déjà au poste (techniques, organisationnels, humains).

Classer les risques : pour permettre de définir ceux qui sont les plus importants. On peut déterminer ce classement en utilisant des critères comme la gravité des dommages, l'évaluation de leur probabilité d'occurrence, le nombre de salariés exposés.¹

Mettre en œuvre les solutions : déterminer les mesures de prévention pour les risques importants identifiés précédemment. Trouver les exemples de mesures les plus adaptées à l'entreprise. Penser à recueillir les conseils du médecin du travail, les recommandations de profession...²

3-3-3- Elaboration du programme d'actions et mise en œuvre des actions de prévention³

La mise au point du programme d'actions consiste à rechercher des solutions respectant les principes généraux de prévention.

Le programme de prévention des risques devra planifier l'ensemble des actions de prévention, établir des priorités d'action et décrire les mesures envisagées permettant de supprimer ou de réduire le risque.

Dans ces dernières années, les risques professionnels sont devenus une préoccupation majeure des chefs d'entreprise. Il semble donc que des efforts d'éliminer soient nécessaires sur ces risques même s'ils ne sont pas prioritaires. La direction doit évaluer ces risques professionnels.

¹ Michel arvault et all, Evaluation des risques professionnels : aide au repérage des risques dans les PME-PMI, institut national de la recherche et la sécurité (INRS), 2018, P 4, Consulté le 20/04/2020 à 20h 51. Disponible sur : file:///C:/Users/DELL/Downloads/Documents/ed840.pdf

² Michel arvault et all, Ibid., P 5

³ Ch. EXERITER et all, Op.cit., P 10.

Section 2 : Les accidents de travail et les maladies professionnelles

L'exercice d'une activité professionnelle expose à des risques d'accidents et des maladies professionnelles ayant parfois des conséquences durables sur les capacités de travail, voire même la vie de la victime. Les accidents du travail ne résultent jamais d'une cause unique, ils sont la conséquence d'une combinaison de facteurs qu'ils doivent identifier pour réduire les accidents du travail et les maladies professionnelles et avoir un environnement de travail plus sain.

1- Définitions des accidents de travail et les maladies professionnelles**1-1- L'accident du travail ¹**

Le code de la sécurité sociale définit l'accident de travail comme « l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise. »

Il y a deux éléments caractérisent l'accident du travail : un fait accidentel, d'une part et en relation avec le travail, d'autre part.

1- La caractérisation de l'accident du travail suppose l'existence d'un fait accidentel.

Il faut d'abord que le fait soit soudain. C'est-à-dire nettement localisable dans le temps. Il faut ensuite que le fait accidentel ait causé une lésion corporelle. La jurisprudence adopte une conception large de cette notion incluant non seulement les dommages physiques mais aussi les troubles psychologiques.

2- La caractérisation de l'accident du travail suppose l'existence d'un lien entre l'accident et le travail.

L'application de la législation sur les accidents du travail commande que l'accident soit survenu par ou à l'occasion du travail. Cette condition implique, d'une part, que le salarié soit tenu par un lien de subordination au moment de l'accident et que, d'autre part, l'accident soit intervenu pendant le temps et sur le lieu de travail.

3- Un fait accidentel entraînant une lésion corporelle.²

¹ F. Bocquillon, Harcèlement professionnel, accident professionnel et maladies professionnelles, Revue de Droit sanitaire et social, n° 03, édition Dalloz-Sirey, Paris, 2000, P 522, P 523.

² Sabine FERRAND, La gestion des accidents du travail, GERESO, France, 2008, P 11.

Cette lésion peut être physique (ex : fracture) mais aussi psychologique (ex : syndrome dépressif suite à une agression).

Il doit y avoir un rapport certain entre le fait accidentel et la lésion présentée par la victime. Il convient donc de vérifier l'origine professionnelle de la lésion.

1-2- Les maladies professionnelles¹

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

Une telle définition, acceptable pour la logique, est cependant beaucoup trop imprécise, tant pour les juristes que pour les médecins. Leurs points de vue sont très différents et il convient de les examiner l'un et l'autre car tous deux intéressent directement les travailleurs et la prévention.

Une maladie professionnelle est la conséquence de l'exposition plus ou moins prolongée à un risque qui existe lors de l'exercice habituel de la profession. Ce peut être, par exemple, l'absorption quotidienne de petites doses de poussières ou de vapeurs toxiques ou l'exposition répétée à des agents physiques (bruit, trépidations...). Il est presque toujours impossible de fixer exactement le point de départ de la maladie, d'autant plus que certaines maladies professionnelles peuvent ne se manifester que des années après le début de l'exposition au risque et même parfois très longtemps après que le travailleur a cessé d'exercer le travail incriminé.

La relation entre le travail et la maladie permet de distinguer les catégories suivantes.²

- **Les maladies professionnelles** : qui ont une relation forte ou spécifique avec la profession et généralement un seul agent causal et qui sont reconnues comme telles.
- **Les maladies qui affectent les travailleurs** : sans relation de cause à effet avec le travail, mais qui peuvent être aggravées par les risques professionnelles pour la santé.
- **Les maladies liées au travail** :³ est une affection qui a un rapport avec le travail sans qu'aucun lien cause-conséquence clair n'existe. Il y a une association avec les expositions

¹ Anne Delépine et all, Les maladies professionnelles, Institut national de recherche et de sécurité (INRS), 2015, P 8. Consulté le 15/03/2020 à 23h14, Disponible sur : <file:///C:/Users/DELL/Downloads/Documents/ed835.pdf>

² Jeanne mager stellman, Encyclopédie de sécurité et de santé au travail, Bureau international du travail, Genève, 2000, P 230.

³ Johan Cardinaels, Maladies professionnelles : théorie et législation, Kluwer, Allemagne, 1 décembre 2013, P 4.

au travail (incluant la charge mentale et physique), mais également avec le style de vie et les habitudes de la personne, les facteurs environnementaux, les facteurs psychosociaux et la sensibilité individuelle.

Cela concerne généralement des maladies fréquentes qui ont différentes causes, telles que :

- Les maladies cardiovasculaires (hypertension, angine de poitrine, infarctus).
- Affections pulmonaires obstructives chroniques.
- Affection locomotrice (mal de dos, douleur dans la nuque).
- Affections du comportement (dépression, syndromes anxieux).
- Cancer.

Les critères d'identification des maladies professionnelles en général ¹

La définition des maladies professionnelles contient deux éléments principaux :

- La relation exposition-effet entre un milieu de travail et/ou une activité particulière et un effet spécifique de la maladie.
- Le fait que ces maladies apparaissent chez le groupe de personnes concerné avec une fréquence supérieure à la morbidité moyenne du reste de la population.

2- L'impact des accidents du travail

Selon l'Organisation Internationale du Travail (OIT), chaque année, 374 millions de traumatismes et de maladies non mortels sont enregistrés, et plus de 2.78 millions de personnes décèdent à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. Outre l'énorme impact des traumatismes et des pathologies sur les familles et les communautés, le coût pour les entreprises et pour l'économie est considérable.²

Les conséquences des accidents du travail retiennent l'attention des chercheurs depuis le début des années 1980. Elles ont notamment été traitées dans leurs dimensions psychologique, familiale et relationnelle ou, plus globalement, en termes de coûts économiques ou d'accès aux soins de santé.³

¹ Jeanne Mager Stellman, Op.cit., P 230.

² Organisation internationale de normalisation, Santé et sécurité au travail, PUB100427_fr.pdf, PDF, Février 2018, Genève, P 1. Consulté le 05 Mars 2020 à 11 :00. Disponible sur : https://www.iso.org/files/live/sites/isoorg/files/store/fr/PUB100427_fr.pdf.

³ Pierre Desmarez, I. Godin et B. Renneson, L'impact des accidents du travail sur le statut socio-économique des victimes, Revue de Le travail humain, éditeur Presses Universitaires de France, France, 2007/2 (Vol 70), P 128.

L'accident est un énorme problème pour le salarié et représente une grande répercutions pour l'entreprise, car il peut perturber toute l'organisation de l'entreprise et causer le stress professionnel au sein de l'entreprise. Donc L'accident du travail a des effets sur l'environnement de travail et sur la victime.

2-1- L'impact des accidents de travail sur l'environnement du travail ¹

Prendre des formes diverses :

- Une augmentation de l'absentéisme et du turn-over.
- Des difficultés pour remplacer le personnel ou recruter de nouveaux salariés.
- Une démotivation et une baisse de créativité.
- Une dégradation du climat social.
- Une mauvaise ambiance de travail.
- Des atteintes à l'image de l'entreprise, un épuisement.

2-2- L'impact des accidents du travail sur la santé de la victime et sa famille

Les victimes d'accidents du travail subissent des conséquences matérielles, dépenses, perte de revenus, et des conséquences intangibles, douleur et souffrance, qui peuvent, les unes comme les autres, être de courte ou de longue durée. Ces conséquences sont les suivantes :²

- Afflictions permanentes résultant de l'accident, telles que mutilation, claudication, perte de vision, vilaines cicatrices ou défigurement, modifications psychologiques, etc., qui peuvent réduire l'espérance de vie et provoquer des souffrances physiques et psychologiques ou entraîner d'autres dépenses dues à la nécessité de trouver un nouvel emploi ou de nouveaux centres d'intérêt.
- Difficultés économiques ultérieures pour le budget familial si d'autres membres de la famille doivent travailler pour remplacer le manque à gagner ou renoncer à leur emploi pour s'occuper de la victime.
- Angoisse pour le reste de la famille et hypothèse sur son avenir, notamment pour les enfants.

¹ Nathalie Dedessus-Le-Moustier et Florence Douguet, La santé au travail à l'épreuve des nouveaux risques, Lavoisier, Paris, 2010, P 93.

² Jeanne mager stellman, Op.cit., PP 56-32.

Les employeurs doivent être sensibles aux conséquences psychologiques et sociales d'un accident du travail et d'une incapacité, ainsi qu'à l'effet de l'arrêt de travail sur la famille du travailleur. Des problèmes d'ordre psychosocial secondaires par rapport à la lésion physique initiale apparaissent généralement au fur et à mesure qu'augmente la durée de l'inactivité. Les relations avec les membres de la famille se détériorent souvent rapidement, sous l'influence d'un sentiment d'impuissance. Il est courant d'observer des altérations du comportement résultant de l'arrêt de travail. Lorsque d'autres membres de la famille subissent les conséquences négatives de l'accident d'un travailleur, des relations pathologiques apparaissent au sein de la famille. Le travailleur handicapé subit une inversion des rôles. Les membres de la famille font l'expérience de « réactions aux changements de rôles ». Le travailleur, qui était auparavant indépendant et qui subvenait à ses propres besoins, entre à présent dans un rôle de dépendance passive. La rancune apparaît lorsque la famille est désunie par la présence d'une personne dépendante, parfois irritable et souvent déprimée.¹

3- Les conséquences financières des accidents du travail

La majorité des études séparent les coûts financiers des accidents du travail en deux catégories, les coûts directs et les coûts indirects :

3-1- Les coûts directs²

Certains auteurs définissent les coûts directs comme étant ceux directement liés à la lésion, d'autres comme étant ceux directement liés à l'accident. Bien que similaires, ces deux définitions n'impliquent pas les mêmes coûts. La première définition se concentre uniquement sur les éléments associés au traitement et à la réparation de la lésion, tandis que la deuxième définition inclut également d'autres éléments de coûts en lien direct avec l'accident, comme les dommages matériels. De façon générale, ces coûts sont assurés et facilement mesurables.

1- Frais médicaux : La quasi-totalité des études inclut les frais médicaux, d'hospitalisation et de réadaptation dans les coûts directs. Ces frais représentent l'ensemble des dépenses encourues ou anticipées pour offrir des soins médicaux à un blessé ou un malade. Outre les sommes déboursées pour le personnel médical, les

¹ Jeanne Mager Stellman, Ibid., P 48.

² Martin Lebeau et Patrice Duguay, Identification des coûts des lésions professionnelles, Les coûts des lésions professionnelles, Revue de littérature, Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail. Montréal, Janvier 2011, Pp 11-13.

équipements médicaux et les médicaments, on y inclut souvent des frais de transport, ainsi que des frais administratifs (hôpital).

2- Dommages matériels : les dommages matériels sont définis comme étant tous les dommages infligés aux machines, aux outils ou à d'autres éléments de la propriété de l'entreprise. Ceci comprend les coûts de remplacement et de réparation d'équipements, la valeur des dommages subis par la marchandise, ainsi que les frais de nettoyage.

3- Services d'urgence : Certains études (environ 25 %) incluent les services de police et/ou de pompier dans les coûts directs.

Le transport ambulancier, qui peut être considéré comme faisant partie des frais médicaux, est généralement à la charge de l'employeur lorsqu'un accident se produit sur les lieux de travail.

4- Frais funéraires : Certains accidents de travail ou maladies professionnelles peuvent engendrer des décès. Ces décès impliquent des frais funéraires, qui auraient dû normalement être déboursés ultérieurement.

3-2- Les coûts indirects

Les coûts indirects sont des coûts qui ne sont pas directement liés au traitement et à la réparation de la lésion, mais plutôt à des opportunités perdues pour l'employé blessé, sa famille, les collègues de travail et la collectivité.¹

1- Productivité : La perte de productivité est un élément de coût très important lors de lésions professionnelles. Elle est issue de l'arrêt ou de ralentissement de la production due aux dommages matériels ou aux accidents affectant l'intégrité physique des employés.

Une estimation précise de la perte de productivité ne se fait pas facilement, à moins de procéder à une enquête en entreprise. Dans ce type d'étude, la productivité qui est perdue peut être mesurée directement par la valeur de la diminution de la production durant la période concernée.

2- Coûts salariaux : Pour l'employeur, en plus des compensations salariales versées par un régime d'indemnisation, ces coûts peuvent se manifester de deux façons. D'abord, par la hausse des salaires engendrée par la hausse du risque. C'est-à-dire que si une entreprise ou un secteur d'activité économique est confronté à une hausse de son risque

¹ Martin Lebeau et Patrice Duguay, Op.cit., Pp 13-16.

de lésions professionnelles, les salaires exigés par les travailleurs, qui incorporent une prime de risque, pourraient être augmentés. Pour l'employeur, ceci représente une dépense salariale plus élevée pour l'atteinte d'un même niveau de productivité. Ensuite, dans l'objectif de rétablir le niveau de productivité à ce qu'il était avant l'accident, du temps supplémentaire peut être effectué par les collègues de travail. Ce temps supplémentaire constitue aussi un coût salarial pour l'employeur.

3- Avantages sociaux : Certains travailleurs obtiennent des avantages sociaux, qui sont payés par l'employeur et qui peuvent être considérés comme faisant partie du revenu. L'employeur qui paie pour ces avantages sociaux s'attend à récupérer ces dépenses via la productivité de ses employés.

Les avantages sociaux se composent essentiellement des contributions des employeurs aux régimes de retraite et aux assurances collectives. Le travailleur qui subit une lésion professionnelle est habituellement exonéré de cotisation, en ce qui concerne ses cotisations à des régimes de retraite.

4- Coûts administratifs¹

Les coûts administratifs engendrés par un accident du travail sont nombreux et sont principalement assumés par les entreprises. Il est difficile de mesurer précisément l'ampleur de ces coûts puisqu'ils ne sont habituellement pas comptabilisés dans les états financiers.

Dans cette catégorie de coûts, notons :

- Les coûts d'investigation lors d'un accident.
- Les coûts administratifs de l'organisme d'indemnisation.
- Les coûts administratifs d'assureurs privés.
- Les coûts de recrutement d'un nouvel employé.

Lorsque l'employeur doit remplacer un employé, il fait nécessairement face à des frais de recrutement et de formation. Ces frais sont difficilement quantifiables, puisqu'ils varient selon le secteur d'activité économique, la région administrative (ou la ville), le statut du poste à combler.

¹ Martin Lebeau et Patrice Duguay, Op.cit., P 17.

5- Frais judiciaires

Les lésions professionnelles peuvent engendrer des frais judiciaires de plusieurs façons. Premièrement, les décisions prises par la CSST peuvent faire l'objet de contestations de la part des travailleurs ou des employeurs. Deuxièmement, la CSST elle-même peut tenter des poursuites envers des employeurs, concernant l'application des lois ou des règlements.¹

6- Réputation

Lors d'accident de travail, avec lésions professionnelles, une atteinte à la réputation des deux partis impliqués est possible. Du côté de l'employeur, un accident de travail, surtout s'il est médiatisé, peut avoir un impact sur sa capacité à recruter du personnel, ainsi qu'à obtenir de nouveaux contacts. Pour le travailleur ayant eu une ou plusieurs lésions professionnelles sévères, cela peut lui entraîner des difficultés à se trouver un nouvel emploi.²

La prévalence des accidents de travail et des maladies professionnelles n'est pas négligeable. Ces accidents et maladies professionnelles concernent le plus souvent les travailleurs peu expérimentés et le manque des moyens de prévention. Ces causes sont à l'origine de diverses lésions qui occasionnent par la suite, un arrêt de travail, une incapacité, voire un décès. Par conséquent, il faut mettre en place des programmes de prévention des risques tels que la formation en matière de sécurité, la promotion de l'usage des EPI et le suivi et la gestion des incidents en milieu du travail.

¹ Martin Lebeau et patrice Duguay, Ibid., P 18, P 19.

² Martin Lebeau et Patrice Duguay, Ibid., P 19.

Section 3 : la prévention des risques professionnels

Le chef d'entreprise a l'obligation générale de préserver la santé physique et mentale de ses salariés. Cette obligation de santé et de sécurité consiste notamment à identifier, et à évaluer les risques. Cela entraîne la mise en place d'un plan d'action de prévention avec les moyens correspondants. La démarche de prévention est un facteur de développement personnel et professionnel des salariés de l'entreprise.

1- Les principes généraux de la prévention des risques professionnels

La définition de la prévention : « la prévention est l'action ayant pour but d'améliorer l'état de santé de la population en évitant l'apparition, le développement ou l'aggravation des maladies ou accidents et en favorisant les comportements individuels et collectifs pouvant contribuer à réduire les risques de maladie ». ¹

La prévention des risques professionnels est essentiellement un problème technique et c'est la raison pour laquelle elle est confiée le plus souvent à des techniciens, ingénieurs ou techniciens supérieurs, ayant une expérience professionnelle dans l'industrie. Les inspecteurs du travail, de formation plutôt juridique, font de la prévention au titre du contrôle des règles de sécurité issues du Code du travail, en veillant au respect des mesures énoncées par les textes réglementaires. ²

L'employeur est tenu de prendre les mesures nécessaires en vue de promouvoir le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. A cet effet, il applique les principes généraux de prévention suivants : ³

- 1- Eviter les risques.
- 2- Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités.
- 3- Combattre les risques à la source.
- 4- Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux.
- 5- Prendre des mesures de protection collective par priorité à des mesures de protection individuelle.

¹ Laure Léoni, Histoire de la prévention des risques professionnels, Revue de Regards, éditeur Ecole nationale supérieure de sécurité sociale, Paris, 2017/1 (n° 51), P 25.

² Nichan Margossian, guide pratique des risques professionnels, Dunod, Paris, 2003, P 17, P 18.

³ D. Vanderbeken, travaux en hauteur et sécurité, Kluwer, Allemagne, 2008, P11.

- 6- Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne 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 rendre plus supportable le travail monotone et le travail cadencé et d'en atténuer les effets sur la santé.
- 7- Limiter, autant que possible, les risques compte tenu de l'état de l'évolution de la technique.
- 8- Limiter les risques de lésion grave en prenant des mesures matérielles par priorité à toute autre mesure.
- 9- Planifier la prévention et exécuter la politique concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail en visant une approche de système qui intègre entre autres les éléments suivants : la technique, l'organisation du travail, les conditions de vie au travail, les relations sociales et les facteurs ambiants au travail.
- 10- Donner des informations au travailleur sur la nature de ses activités, les risques résiduels qui y sont liés et les mesures visant à prévenir ou à limiter ces dangers :
 - au moment de l'entrée en service.
 - chaque fois que cela s'avère nécessaire à la protection du bien-être.
- 11- Donner des instructions appropriées aux travailleurs et établir des mesures d'accompagnement afin de garantir d'une façon raisonnable l'observation de ses instructions.

Pour faire de la prévention, il existe plusieurs moyens qui, en réalité, se complètent. Ces moyens sont :¹

- 1- Les incitations financières.

Les risques ont un coût qui pèse lourd sur l'économie des pays industrialisés. Les accidents du travail et les maladies professionnelles coûtent cher à la nation, tant sur le plan économique que social. Les dépenses générées par les risques professionnels sont à la fois non productives et inutiles.

¹ Nichan Margossian, Op.cit., Pp 16-20.

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

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

2- La sensibilisation et la formation.

La sensibilisation des employeurs et des salariés ainsi que leur formation à l'hygiène et à la sécurité du travail sont aussi un moyen d'incitation pour faire de la prévention. Mettre à la disposition de tous les acteurs dans l'entreprise, les moyens pour la sensibilisation, l'information et la formation à la prévention.

3- Les mesures techniques de prévention.

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

2- La stratégie générale de la prévention des risques professionnels

L'élimination des risques, ou leur réduction sous un seuil acceptable, ne peut se faire au premier abord de la situation, ne peut se faire, que si toutes les compétences et tous les moyens sont a priori disponibles. Cependant, le nombre de facteurs de risque et le nombre de situations de travail sont à ce point grands qu'il serait utopique et impossible de vouloir les étudier tous et toutes, a priori, en détails. Ce serait d'ailleurs inutile, puisque, dans la majorité des cas, des mesures de prévention peuvent être prises d'emblée à partir de simples observations par les personnes directement concernées dans les entreprises et qui connaissent en détails les situations de travail. Dans certains cas seulement et lorsque les situations évidentes ont été mises en œuvre, une étude détaillée peut s'avérer nécessaire et ce ne sera que dans quelques cas particulièrement complexes que la participation d'experts deviendra indispensable.¹

Cette stratégie appelée SOBANE, elle comprend quatre étapes successives : **Dépistage, Observation, Analyse et Expertise.**

- 1- Dépistage :** Il s'agit ici seulement d'identifier les problèmes principaux et de remédier aux erreurs flagrantes, telles que trous dans le sol, récipients contenant un solvant et laissés à l'abandon, écran tourné vers une fenêtre... Cette identification est réalisée de manière interne, par des personnes de l'entreprise connaissant parfaitement les situations de travail, quand bien même elles n'ont pas de formation ou n'ont qu'une formation rudimentaire en ce qui concerne les problèmes de sécurité, de physiologie ou d'ergonomie. Ce seront donc les opérateurs eux-mêmes, leur encadrement technique immédiat, l'employeur lui-même dans les PME, un préventeur interne avec les opérateurs dans les entreprises plus grands.²

¹ J. Malchaire, Stratégie générale de gestion des risques professionnels, Cahiers de notes documentaires-Hygiène et sécurité du travail, Institut national de recherche et de sécurité (INRS), Belgique, 2002, P 43. Consulté le 18/03/2020 à 12h. Disponible sur :
file:///C:/Users/DELL/Downloads/Documents/nd2165.pdf

² J. Malchaire, Ibid., P 44.

La méthode à ce niveau doit chercher à identifier les situations de travail à problème dans toutes les circonstances, au cours de la journée ou de l'année et non pas à un instant précis.

Lors de ce premier niveau, des problèmes pourront déjà être résolus. D'autres seront identifiés. Ils feront l'objet de l'étude de niveau 2 : observation.

2- Observation :¹ au niveau 2, les mêmes acteurs que ceux du groupe de dépistage observent plus en détails les conditions de travail pour identifier des solutions moins immédiates et déterminer ce pour quoi l'assistance d'un conseiller en prévention est peut-être indispensable.

Le groupe d'observation peut se heurter à ses limites et conclure que l'appel à un ergonomiste devient nécessaire pour une aide ponctuelle. Le niveau d'observation requiert une connaissance très fine de la situation de travail sous ses différents aspects, ses variantes, l'appréciation des fonctionnements normaux et anormaux.

3- Analyse :² Lorsque les niveaux de dépistage et observation ne permettent pas de ramener le risque professionnel à une valeur acceptable ou qu'un doute subsiste, il faut aller plus loin dans l'analyse de ses composantes et dans la recherche de solutions. Cet approfondissement doit être réalisé avec l'assistance de préventeurs ayant la compétence requise et disposant des outils et des techniques nécessaires. Ces personnes seront en général des préventeurs externes à l'entreprise, intervenant en étroite collaboration avec les préventeurs internes pour leur apporter la compétence et les moyens nécessaires.

¹ Sacha Kocovski, Ergonomie et management : optimisez vos produits et vos processus, L'Édition professionnelle, Belgique, 2009, P 90.

² J. Marchaire, Op.cit., P 44.

- 4- Expertise :**¹ L'étude à ce niveau est à réaliser par les mêmes personnes de l'entreprise et préventeurs, avec l'assistance supplémentaire d'experts très spécialisés. Elle va concerner des situations particulièrement complexes et exiger éventuellement des mesurages spéciaux.

Conditions de mise en œuvre et discussion de la stratégie ²

La méthodologie a été conçue de manière.

Participative : à tous les niveaux, et tout spécialement aux niveaux 1(dépistage) et 2 (observation), les opérateurs et leur encadrement technique restent au centre de l'étude.

Structurée : de manière à pouvoir être moduler en fonction de la taille de l'entreprise et de la formation des intervenants.

En complémentarité : lorsque les niveaux 1 (dépistage) et 2 (observation) ne permettent pas de déterminer les mesures de prévention, le problème est approfondi par les mêmes personnes avec l'aide de préventeurs ayant une formation spécifique (niveau 3 : analyse) ou d'experts (niveau 4 : expertise). Ces préventeurs et experts ne prennent donc pas en charge le problème, mais apportent aux personnes de l'entreprise leur compétence particulière pour mieux aboutir à la prévention du risque.

¹ J. Malchaire, Op.cit., P 44.

² J. Malchaire, Ibid., P 45.

3- La classification de la prévention des risques professionnels

On distingue la prévention liée au type des actions entreprises (prévention primaire, secondaire et tertiaire), celle liée à la population concernée (prévention collective ou individuelle), celle liée aux méthodes utilisées (technique, médicale, psychologique, légale), toutes ces approches pouvant se combiner.

3-1- Classification selon le type des actions entreprises ¹

On distingue trois niveaux de prévention des risques professionnels en fonction des actions entreprises. Il s'agit de la prévention primaire, secondaire et tertiaire.

La prévention primaire : a pour finalité d'éliminer les risques à la source (par exemple réduire les risques d'agressivité en améliorant l'organisation de l'accueil du public).

La prévention secondaire : a pour but de protéger les agents en les aidant à faire face à l'exposition aux risques (par exemple formation à la gestion des conflits).

La prévention tertiaire : (qui est en fait un axe curatif) permet d'agir pour réduire les troubles dus à des risques que l'on n'a pas su ou pu éviter. Cela concerne la prise en charge individuelle ou collective d'agents en situation de souffrance au travail (par exemple dispositif d'assistance psychologique consécutif au décès en service d'un collègue).

3-2- Classification selon la population concernée ²

On distingue protection collective et protection individuelle.

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

¹ Michel AGOSTINI et Liesbeth VAN CRIEKINGEN, Santé, sécurité et prévention des risques : vers une meilleure information, consultation et participation dans l'entreprise, confédération européenne des syndicats (ETUC-CES), Bruxelles, septembre 2013, P 56. Consulté le 19/03/2020 à 15 :00. Disponible sur : https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/files/ces-brochure_safety_reps-fr.pdf

² Nichan Margossian, Op.cit., P 22.

Rendre inaccessible les zones dangereuses des machines au moyen 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 sont autant de mesures efficaces relevant de la prévention collective et qui sont relativement faciles à réaliser dans la plupart des cas.

La prévention individuelle : Elle consiste à protéger individuellement chaque salarié exposé aux risques et ce au moyen des équipements de protection individuelle. 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.

Les différents équipements de protection individuelle utilisés sont :

- 1- Pour la tête, les casques.
- 2- Pour le visage, les masques faciaux.
- 3- Pour les yeux, les lunettes enveloppantes, filtrantes ou non.
- 4- Pour le corps, les tabliers.
- 5- Pour les pieds, les souliers et les bottes de sécurité.

3-3- Classification selon les méthodes utilisées ¹

La prévention technique : entendre l'ensemble des mesures à mettre en place, dans les entreprises, au niveau des ateliers, locaux et postes de travail, pour que les travailleurs puissent effectuer leurs tâches en toute sécurité. Il s'agit essentiellement de mesures et réalisations techniques, adaptées aux risques existants.

La prévention médicale : qui relève essentiellement de la Médecine du travail, institution issue du Code du travail et qui joue un rôle particulièrement important dans le dépistage des pathologies professionnelles.

¹ Nichan Margossian, Risque chimique, Dunod, 2007, P 21.

La prévention psychologique :¹ vise à réduire ou éliminer la présence d'agents psychosociaux pathogènes en milieu de travail, en promouvant une organisation, un management des horaires et conditions de travail favorables et capables de prévenir les pathologies dues au stress, au harcèlement, à la charge mentale excessive, à augmenter les capacités de coping (faire face) des employés à la violence des clients, ...

La prévention légale : vise, par des textes réglementaires, à obliger les employeurs et les travailleurs sous peine de sanctions, à appliquer les mesures d'hygiène et de sécurité nécessaires par la prévention des risques professionnels, par exemple, le Document Unique de sécurité est la transposition obligatoire, par écrit, de l'évaluation des risques, imposée à tout employeur par le Code du Travail. Il permet de recenser, lister et hiérarchiser tous les risques potentiels au sein d'un établissement.

On peut conclure à partir de cette section que la prévention des risques professionnels regroupe les actions collectives ou individuelles qui évitent l'apparition d'un danger lié au travail effectué ou à son environnement.

Le domaine de la prévention des risques professionnels est très vaste et en développement progressif à cause de la nouvelle technologie et les formations acquises dans ce sujet.

Il est plus difficile d'éliminer les risques professionnels, mais il est possible de les réduire et les maîtriser, c'est pour cette raison le rôle de la prévention est primordiale pour préserver la santé et la sécurité des travailleurs dans l'entreprise.

¹ http://www.officiel-prevention.com/formation/formation-continue-a-la-securite/detail_dossier_CHSCT.php?rub=89&ssrub=139&dossid=216 , consulté le 11 mars 2020 à 9h 30.

Conclusion

Tout au long de ce chapitre, on a essayé d'exposer les différents risques rencontrés par les travailleurs dans le cadre de leurs activités professionnelles et les conséquences de ces risques que sont les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Le domaine est très vaste par suite de la diversité des activités humaines et du nombre très élevé des situations particulières, chaque entreprise étant, à elle seule, une entité présentant certaines spécificités. Les risques rencontrés et surtout les mesures de prévention proposées doivent tenir compte de ces caractéristiques propres.

Maintenant, l'essentiel des risques professionnels et des autres risques auxquels le genre humain est exposé est connu et les solutions de prévention sont bien au point. Rien ne doit empêcher les hommes et les dirigeants de mener le combat sur ce terrain. Les mesures de prévention sont des armes pures qui vont permettre de combattre ces risques qui guettent à chaque pas les travailleurs.

On peut conclure à travers ce chapitre que les risques professionnels sont un véritable enjeu de santé publique, ces risques prennent des différentes formes, et l'élimination de ces risques c'est la responsabilité de l'employeur qui doit établir une démarche de prévention afin de préserver la santé de leurs salariés.

Chapitre II

La santé et la sécurité au travail

Introduction

La santé et la sécurité au travail deviennent une préoccupation croissante des chefs d'entreprises, car au-delà des impératifs humains et sociaux, des sujets constituent des enjeux économiques.

Les accidents du travail et les maladies professionnelles ne doivent plus être perçus comme une fatalité, mais bien comme un dysfonctionnement de l'entreprise. Donc la mise en place d'un système de management de la santé et de la sécurité au travail peut contribuer de manière efficace à réduire et anticiper les risques et accroître la productivité de l'organisme.

La santé et la sécurité au travail doivent être gérées au plus haut niveau et intégrées dans le management de l'entreprise, mais il est aussi nécessaire que les salariés et leurs représentants, lorsqu'ils existent, soient consultés et encouragés à participer à tous les niveaux de cette démarche.

Dans ce chapitre on va parler d'une part sur le management de la qualité d'une manière détaillée. D'autre part on va présenter la nouvelle norme de la santé et de la sécurité au travail ISO 45001 et le système de management de la santé et de la sécurité au travail.

Section 1 : Management de la qualité

La qualité est une notion relativement ancienne qui a connu un regain d'intérêt à la faveur de l'émergence de l'activité de normalisation au niveau des entreprises, à partir des années 90. Cantonnée, au départ, au seul le secteur industriel, elle touche par extension aujourd'hui les services, notamment les services publics et les administrations. La satisfaction des clients ou encore citoyens/usagers est la finalité recherchée par l'ensemble des démarches qualité.

1- Historique, définition et enjeux de la qualité

Avec le développement des biens et de consommation, il est important que la priorité du quantitatif ne prime pas sur la qualité où le concept "qualité" est devenu une nécessité plus ou moins intégré à la vie de l'entreprise.

1-1- Historique de la qualité

Pour schématiser l'évolution de la « philosophie » qualité, on peut dire qu'elle a eu pour objet dans un premier temps de contrôler et d'éliminer les produits non conformes. Puis est venu le temps de la maîtrise technique (main d'œuvre, matière première, méthodes, matériel) afin de réduire les rebus. Il fallut ensuite être capable de prouver la capacité de contrôle et de maîtrise (assurance qualité). Actuellement, la qualité tend vers la notion de management.¹

Le contrôle qualité traditionnel ²

Le produit doit fonctionner en conformité avec le modèle ou les spécifications. Le contrôle final (ou en cours) vérifie la conformité des diverses fonctionnalités, et de l'exécution du mode opératoire et le respect des tolérances. L'amélioration de la qualité passe par l'identification, la cotation des défauts et de leur gravité (mesure de la qualité par le démerite).

Le contrôle traditionnel se caractérise aussi par sa position extérieure à l'exécution de travail : « Celui qui fabrique ou exécute, ne peut en même temps contrôler son travail ». Le contrôle qualité est dans les mains de quelques « experts » qui disent « ce qui est bien » et « ce qui ne l'est pas ». L'entreprise dans son ensemble n'est pas concernée par la qualité : les services

¹ Xavier Michel, Patrice Cavaillé et Coll, Management des risques pour un développement durable : Qualité-Santé-Sécurité-Environnement, DUNOD, Paris, 2009, P 25.

² Daniel Boéri, Mélina Cuguen et Umberto Trulli, Maîtriser la qualité : Tout sur la certification et la qualité totale, Maxima, Paris, 2003, 2^e édition, P 16, P 17.

administratifs, commerciaux et plus largement les services fonctionnels restent en dehors de toute démarche d'identification des erreurs et défauts.

Au début des années 70, le développement des pratiques de « l'enrichissement des tâches », des « groupes autonomes » de production et la recherche de la « polyvalence » des collaborateurs ouvrent la voie à l'**autocontrôle**. Il s'agit d'une véritable révolution culturelle dans les ateliers et les bureaux. La part du contrôle extérieur à l'exécution diminue au bénéfice de l'autocontrôle.

L'assurance qualité

L'assurance qualité met l'accent sur le processus entier (relations avec les fournisseurs, achat, production, stockage, logistique, livraison) et sa mise sous contrôle pour garantir le standard. Usuellement, celui-ci est atteint par une analyse soigneuse des risques à toutes les étapes, suivie par un contrôle qualité à des points critiques du processus. Le procédé est soumis à une analyse de variations des paramètres critiques pour déterminer leur marge de tolérance et obtenir un produit conforme.¹

Management de la qualité

Avec les années 2000, la nouvelle norme de la qualité se centre sur le Système de management de la qualité et les processus de l'entreprise et non seulement sur la conformité du produit et avec le concept de la qualité totale, l'entreprise vise également la satisfaction du client, la mesure de performance et l'amélioration continue.²

1-2- Définition de la qualité

La notion de qualité est difficilement dissociable de l'amélioration continue dans la pratique. La qualité englobe de nombreuses pratiques et outils pouvant se regrouper de la façon suivante : des principes très généraux tels que l'optimisation, la perfection et le principe de « meilleure qualité », des principes orientés vers la recherche de dysfonctionnements, tels les principes de culture de résolution immédiate de problèmes, de standards, de flux pièce à pièce pour mettre au jour les problèmes, de maintenance, d'utilisation de technologie fiable, de détection et de résolution des dysfonctionnements.³

¹ Michel Jaccard, Objectif qualité : introduction aux systèmes de management de performance et de durabilité, Presses polytechniques et universitaires romandes, Lausanne, 2010, P 50.

² Daniel Boéri, Mélina Cuguen et Umberto Trulli, Op.cit., P 19.

³ Barbara Lyonnet, Lean management, DUNOD, Paris, P 50.

1-3- Les enjeux de la qualité

La qualité est au centre d'enjeux majeurs : stratégiques, économiques, humains et sociaux.¹

1-3-1- Les enjeux stratégiques

La qualité de produit (service) joue un rôle important dans la performance des entreprises, dans l'obtention de positions avantageuses sur les marchés concurrentiels. Ce rôle serait particulièrement significatif dans le cadre de différentes stratégies compétitives, notamment dans les stratégies de différenciation et de domination par les coûts permettant d'accroître la rentabilité des entreprises. En effet, comme le montrent de nombreux auteurs, il existerait un lien positif entre la qualité et la rentabilité.

1-3-2- Les enjeux économiques

La non qualité du produit (service) coûte pour l'entreprise. La qualité n'est pas gratuite sauf à considérer le principe de perfection selon lequel chacun réalise ce qu'il entreprend de manière parfaite, du premier coup.

L'évaluation des divers coûts relatifs à la qualité est un objectif difficile à atteindre pour beaucoup d'entreprises. En effet, la plupart des managers ont tendance à sous-estimer ces coûts, soit parce qu'une analyse fine de ces coûts peut prendre du temps, soit parce que certains d'entre eux sont difficiles, voire impossibles à chiffrer.

1-3-3- Les enjeux humains et sociaux

La qualité du produit comprend des enjeux humains car elle contribue à la sécurité ainsi qu'à la protection des consommateurs comme des travailleurs. L'idée est qu'un produit conçu et réalisé conformément aux spécifications ne provoque de dommages ni à ceux qui conçoivent et réalisent le produit, ni à ceux qui l'utilisent. La qualité présente également des enjeux sociaux car, outre les aspects économiques évoqués plus haut, elle permet une amélioration du bien-être des individus grâce à une meilleure adéquation des produits et services à leurs attentes.

¹ Frédéric Canard, Management de la qualité, Lextenso, 2009, Paris, Pp 44-47-53.

Y a d'autres enjeux de la qualité qui sont les suivants :¹

- Démontrer l'engagement de l'entreprise auprès de ses clients et des autres parties prenantes.
- Être en mesure de répondre à des exigences des clients.
- Développer sa capacité à s'organiser en interne (efficacité opérationnelle, gestion et anticipation des risques).
- Se concentrer sur la création de valeur ajoutée.
- Disposer d'une organisation solide permettant d'innover.
- Mobiliser, écouter et échanger avec les collaborateurs.
- Harmoniser les pratiques et développer la réactivité

2- Définition et principes de management de la qualité

2-1- Définition de management de la qualité

Le management de la qualité est un ensemble d'« activités coordonnées permettant d'orienter et de contrôler un organisme en matière de qualité » (ISO 9000). En simplifiant, on peut dire que le management de la qualité est « la partie du management global d'un organisme axée sur la qualité ». Il comprend les éléments suivants.²

Le management de la qualité comprend les composantes principales suivantes :³

La planification de la qualité

- Définit les objectifs stratégiques de la direction et les exigences de la qualité.
- Prépare la mise en œuvre du système de management de la qualité.
- Elaborer des plans qualité (activités spécifiques liées à un produit).
- Essaie d'améliorer la qualité.

Maîtrise de la qualité

Comme les besoins des clients progressent sans cesse, il faut que le système qualité soit basé sur des technologies, des savoir-faire et des moyens à la hauteur de la demande. On parlera de « satisfaire aux exigences pour la qualité ».

¹ Philippe JEANDEY, La démarche qualité dans les PME et TPE, Editeur PJE numérique, 2019, P 6.

² Bernard Froman, Du manuel qualité au manuel de management, Afnor, Saint-Denis, 2013, P 28, P 29.

³ Daniel DURET et Maurice PILLET, Qualité en production : de ISO 9000 à Six sigma, Edition d'organisation, Paris, 2005, Pp 44-46.

En résumé, la maîtrise de la qualité vise :

- La conformité (s'assurer que l'on a fait ce qui est demandé sans excès de zèle).
- Le professionnalisme (bien faire du premier coup).
- Le souci de quantifier (faire des mesures pour se situer par rapport aux objectifs intermédiaires et finals).
- La responsabilité de chacun, liée au plaisir de travailler dans l'entreprise et du travail bien fait).

Assurance et amélioration qualité

Vient en complément de la maîtrise de la qualité (base du système) pour donner confiance au client, lui garantir que la qualité qu'il est en droit d'attendre, sera effectivement celle qui lui sera fournie.

Le management de la qualité s'applique à toutes les phases du cycle de vie d'un produit ou service ; il peut s'étendre à toutes les parties d'un organisme. Il est mis en œuvre au sein d'un organisme par la construction d'un système de management de la qualité. Il s'agit en effet d'un système permettant d'établir une politique et des objectifs qualité et d'atteindre ces objectifs.¹

2-2- Les principes de management de la qualité

Il faut évoquer les changements apportés dans les principes de la qualité (dans la norme AFNOR ISO 9000 : 2015) qui sont aujourd'hui au nombre de sept (au lieu de huit dans la version 2008) et qui, pour quelques-uns, connaissent quelques modifications de libellés. Tout cela n'est pas sans incidence sur la lecture de la norme AFNOR ISO 9001 :2015. La réduction du nombre de principes de huit à sept vient de la fusion de l'« Approche processus » et du « Management par approche système ».²

L'orientation client : Le principal objectif du management de la qualité est de satisfaire aux exigences des clients et de s'efforcer d'aller au-devant de leurs attentes. Le devenir d'une entreprise réside dans sa relation avec ses clients. Il est donc vital pour elle de bien comprendre les besoins présents, mais aussi futurs de ses clients.

¹ Bernard Froman, Op.cit., P 29.

² Yvon Mougin, La qualité 2015 c'est facile !, Afnorn Saint-Denis, 2015, P 40.

Leadership : À tous les niveaux, les dirigeants établissent la finalité et les orientations et créent des conditions dans lesquelles le personnel est impliqué pour atteindre les objectifs qualité de l'organisme.

L'implication du personnel : Un personnel compétent, habilité et impliqué à tous les niveaux de l'organisme est essentiel pour améliorer la capacité de l'organisme à créer et fournir de la valeur.¹

Et les autres principes de management de la qualité sont les suivants.²

L'approche processus : L'approche processus consiste à considérer l'entreprise comme un ensemble de plusieurs processus qui interagissent entre eux et qu'il faut organiser afin d'atteindre un fonctionnement efficace.

L'amélioration : Ce principe, qui a traversé les siècles, est une condition de survie de l'entreprise face à un univers dans lequel non seulement la férocité de la concurrence ne cesse de s'accroître, mais aussi où les clients et leurs attentes évoluent en permanence.

L'amélioration dont il s'agit ne concerne pas seulement le produit ou le service, mais porte également sur les processus de l'entreprise, voire les activités qui la composent.

La prise de décision fondée sur des preuves : La prise de décision est l'essence même du management en général, et notamment du management de la qualité. Or, la qualité des choix est elle-même tributaire de la fiabilité et de la justesse des informations utilisées

La gestion des relations avec les parties intéressées : Le management de la qualité étant par principe orienté vers le client, celui-ci se retrouve dans la position de PI principale.

La connaissance des PI et de leurs interactions avec l'entreprise est donc cruciale pour assurer sa performance. Il s'agit par exemple : des fournisseurs et prestataires externes, des autorités réglementaires, des organisations de consommateurs, des médias, ...

La relation avec les fournisseurs et les prestataires est particulièrement importante. Il est donc indispensable de se doter des outils adéquats pour en assurer une bonne maîtrise. La consommation efficace des exigences, puis le suivi de la qualité des produits et l'évaluation de la performance du fournisseur ou prestataire en sont les principaux.

¹ Chaudé Pinet, Découverte de la qualité : version 2015 de la norme ISO 9001, Afnor, Paris, 2017, P 21, P 22.

² Francis Roesslinger et Dominique Siegel, Management stratégique et management de la qualité, Afnor, 2015, Paris, Pp 41-47.

3- Les étapes de mise en place d'une démarche qualité

3-1- La démarche qualité ¹

Un processus mis en œuvre pour implanter un système qualité et s'engager dans une démarche d'amélioration continue. Le terme désigne aussi, de façon figurée, les tentatives, la motivation et les approches en vue d'obtenir une certification et de conserver le certificat, par exemple un certificat ISO 9001. Les démarches qualité sont présentées comme la mise en œuvre de « l'esprit Qualité » (amélioration continue, satisfaction) et comme un modèle organisationnel.

Les principes communs aux différentes démarches qualité sont :

- Un principe fort d'amélioration, des modes de travail passant par un formalisme simplifié, mais nécessaire, par une harmonisation des pratiques.
- Un outil de différenciation vis-à-vis de la concurrence en se distinguant des autres et en changeant l'image de l'organisation, créant aussi de la valeur ajoutée.
- Une recherche d'efficacité, avec une contribution mesurable, des objectifs clairs, une clarification et une structuration des processus.
- Un outil de management et de gestion, de contrôle, de diagnostic (une aide aux dirigeants afin de cibler les objectifs stratégiques qu'ils souhaitent atteindre).
- Un instrument de pilotage. La démarche qualité fédère, dans le sens où elle porte une vision qui est communiquée et dont le progrès en est mesuré. La démarche qualité est un atout pour le management, car elle devient un défi à atteindre collectivement.

3-2- La mise en place d'une démarche qualité

La planification de la mise en place du système de management qualité au sein d'une entreprise, selon le référentiel ISO 9001, nécessite le suivi de certaines étapes.

3-2-1- Le démarrage de la démarche

Etape 1 : fixer vos deux choix importants : Le référentiel et le périmètre²

Le référentiel est appelé un document écrit comprenant l'ensemble des caractéristiques d'un système, comme la norme ISO 9001. Le choix du référentiel est important, car il détermine les caractéristiques du système de management qualité à mettre en place.

¹ Le groupe Think tank, Livre blanc de la qualité, Edité par France Qualité, France, Janvier 2017, P 14, P 15.

² Eva Giesen, Démarche qualité et norme ISO 9001 : une culture managériale appliquée à la recherche, IRD éditions (institut de recherche pour le développement), 2008, Paris, P 97.

Le périmètre du système de management qualité, et donc de la certification, correspond aux « activités » (laboratoires, services, équipes, bureaux, personnes, domaines d'activité...) concernées par le système de management qualité.

Après la fixation de référentiel et du périmètre on passe à :

Etape 2 : La politique qualité ¹

La politique qualité, à l'origine du projet qualité, est imposée par l'ensemble des normes. Elle retranscrit la stratégie de l'entreprise au travers de différents objectifs et montre l'implication de la direction. Cette politique qualité est le moteur de système qualité, mais également de son amélioration continue.

Etape 3 : L'organisation en processus ²

L'approche processus désigne l'application d'un système de processus au sein d'un organisme, ainsi que l'identification, les interactions et le management de ces processus en vue d'obtenir le résultat souhaité.

Dans un système de management de la qualité, l'approche processus permet de souligner l'importance :³

- De comprendre et de satisfaire les exigences.
- De considérer les processus en termes de valeur ajoutée.
- De mesurer la performance et l'efficacité des processus.
- D'améliorer en permanence les processus sur la base de mesures objectives.

3-2-2- La mise en place du système management qualité ⁴

Après cette phase de réflexion (phase plan), il faut rentrer dans la phase (Act).

Etape 6 : L'organisation des activités

On décrit ce que l'on fait.

- L'identification des processus existants dans la structure concernée par la démarche.
- Les critères et méthodes nécessaires à leur fonctionnement.

¹ Céline Germain et Vanessa Vitet, Manager la qualité, édition Vuibert, Paris, 2017, P 9.

² Guillaume Laloux, Management de la maintenance selon L'ISO 9001 :2008, AFNOR, Saint-Denis, 2009, P 24.

³ Claude Pinet, 10 clés pour réussir sa certification ISO 9001 :2015, AFNOR, Saint-Denis, 2015, P 29.

⁴ Eva Giesen, Op.cit., P 56, P 61.

- La détermination de la séquence et l'interaction des processus (la cartographie des processus).
- Les ressources nécessaires à leur fonctionnement et à leur surveillance.
- L'amélioration continue des processus.

Etape 7 : La maîtrise de la qualité

La maîtrise de la qualité englobe tous les moyens nécessaires pour faire fonctionner un système de management de la qualité.

3-2-3- La documentation qualité ¹

Dans le système de management de la qualité, c'est la documentation qualité qui garantit fiabilité et traçabilité.

La documentation qualité apporte un plus organisationnel, car elle oblige à :

- Réfléchir pour améliorer l'organisation.
- Définir le référentiel.
- Conserver l'information mémoire du laboratoire, et donc la traçabilité.

3-2-4- L'évaluation du système management qualité ²

L'organisme doit déterminer :

- Ce qu'il est nécessaire de surveiller et mesurer.
- Les méthodes de surveillance, de mesure, d'analyse et d'évaluation nécessaires pour assurer la validité des résultats.
- Quand la surveillance et la mesure doivent être effectuées.
- Quand les résultats de la surveillance et de la mesure doivent être analysés et évalués.

L'organisme doit évaluer la performance ainsi que l'efficacité du système de management de la qualité.

C'est la partie (check) qui nous a accompagnés tout au long de notre démarche

¹ Eva Giesen, Ibid., P 65.

² Sofia Benchehiba, Le management de la qualité en santé, la norme ISO 9001, AFNOR, Saint-Denis, 2018, P 65.

3-2-5- L'évolution du système de management de la qualité ¹

L'amélioration continue : elle est au cœur du système et peut concerner tous les aspects de la démarche qualité et tous particulièrement les aspects organisationnels et managériaux.

L'amélioration continue du système de management de la qualité est inscrite dès le début dans la planification du système, mais prend toute son importance à partir du moment où le système tourne depuis quelque temps.

¹ Eva Giesen, Ibid., P 81.

Section 2 : La nouvelle norme ISO 45001

On en parlait depuis longtemps mais maintenant, tout est décidé, la norme OHSAS 18001 (décrivant le contenu d'un système de management orienté sécurité et santé) deviendra une norme ISO (Organisation Internationale de Normalisation). Comme toute norme ISO et la norme s'intitulera ISO 45001.

ISO 45001 est le premier norme internationale, d'application volontaire, en matière de santé et de sécurité au travail, constitue un excellent prétexte pour contrôler et pour faire le point sur les normes actuelles en matière de santé et la qualité de vie au travail.

1- La norme ISO 45001

L'**ISO** (Organisation Internationale de Normalisation) est une fédération mondiale d'organismes nationaux de normalisation (comités membres de l'ISO). L'élaboration des Normes internationales est en général confiée aux comités techniques de l'ISO. Chaque comité membre intéressé par une étude a le droit de faire partie du comité technique créé à cet effet. Les organisations internationales, gouvernementales et non gouvernementales, en liaison avec l'ISO participent également aux travaux. L'ISO collabore étroitement avec la commission électronique internationale (IEC) en ce qui concerne la normalisation électronique.¹

L'ISO 45001 est une nouvelle norme internationale qui spécifie les exigences que doit remplir un système de management de la santé et de la sécurité au travail, avec des lignes directrices pour sa mise en œuvre dans la pratique. Cette norme permet de construire un système de management visant la protection des salariés par la prévention et la maîtrise des risques professionnels de façon cohérente et efficiente. La norme ISO 45001 suit la structure HLS (High Level Structure) adoptée dans d'autres normes de systèmes de management ISO, telles qu'ISO 9001 (Qualité) et ISO 14001 (environnement). Lors de l'élaboration de la norme, il a aussi été tenu compte d'autres normes internationales préexistantes comme ILO OSH 2001 et OHSAS 18001. L'ISO 45001 s'adresse à toutes les entreprises, quelles qu'en soient la taille ou la nature des activités, même si son application est volontaire. Toutes ses exigences sont destinées à être intégrées dans les processus de gestion de l'entreprise.²

¹ Norme internationale ISO 45001, Systèmes de management de la santé et de la sécurité au travail-Exigences et lignes directrices pour leur utilisation, Première édition 2018, Suisse, P 1.

² Henri Joël et TAGUM FOMBENO, Santé et sécurité au travail en Afrique : aspects juridiques et pratiques, L'Harmattan, Sénégal, 2019, P 17, P 18.

La norme ISO 45001 aide les organisations à améliorer les performances en matière de santé et de sécurité au travail grâce à une utilisation plus efficace des ressources et à la réduction des incidents, à la préparation au contrôle des situations d'urgence et à l'amélioration de l'image de l'entreprise. Dans l'OHSAS 18001, il y avait certaines exigences implicites mais maintenant elles ont été explicitement définies dans la nouvelle norme ISO 45001.¹

Le système de management de la santé et de la sécurité au travail basé sur ISO 45001 permette à l'organisation d'améliorer ses performances en :²

- Développant et en mettant en œuvre une politique et des objectifs en matière de santé et sécurité au travail.
- Etablissant des processus systématiques qui tiennent compte du contexte de l'organisation, de ses risques, ses opportunités et de ses exigences légales et autres.
- Déterminer les dangers et les risques liés à ses activités
- Garantir aux travailleurs de jouer un rôle actif dans la résolution des problèmes en SST.

ISO 45001 inclut la nécessité d'une amélioration continue des systèmes et de l'approche d'une organisation en matière de santé et de sécurité au travail. La norme ISO 45001, assure une importance accrue de la gestion de la santé et de la sécurité au travail dans les processus de l'organisation, avec l'engagement de la direction.³

La norme ISO 45001 suit le modèle (Plan-Do Check-Act) PDCA qui fournit un cadre aux organisations pour planifier ce qu'elles doivent faire, afin de minimiser le risque de préjudice. Les mesures devraient répondre aux préoccupations qui entraînent des problèmes de santé à long terme pour les travailleurs et leur absence du travail, ainsi qu'à celles qui provoquent des accidents. Par exemple, beaucoup souffrent de stress qui est censé être l'un des problèmes critiques des entreprises modernes et, en plus de la misère causée aux travailleurs et à leurs familles, sont une perte énorme pour la société.⁴

¹ RAMESH C GROVER et SACHIN GROVER, Providing safe and healthy workplace with ISO 45001-2018, Edition Notion press, 26 juin 2019, Inde, P 3.

² Doru Costin Darabont, Anca Elena Antonov et Costică Bejinariu, Key elements on implementing an occupational health and safety management system using ISO 45001 standard, MATEC web of conferences, Romania, 2017, P 2, P 3.

³ RAMESH C GROVER et SACHIN GROVER, Ibid., P 3.

⁴ RAMESH C GROVER et SACHIN GROVER, Ibid., P 2.

La nouvelle norme comprendra plusieurs changements importants, afin d'introduire les nouveaux avantages suivants : ¹

- **Mettre la santé, la sécurité et l'amélioration continue au cœur de votre entreprise**

L'ISO 45001 est l'occasion pour les organisations d'harmoniser leur stratégie avec leur système de management SST, et de davantage se concentrer sur l'amélioration de la performance en matière de santé et de sécurité. Mondialement reconnue, cette norme garantit que vos clients comprennent la façon dont la SST est gérée dans votre entreprise.

- **Leadership**

L'accent est mis sur la direction, qui doit faire preuve de leadership, s'engager pour le système de management, et garantir la consultation et la participation des employés dans le développement, la planification, la mise en œuvre et l'amélioration continue du système de management SST. La direction a la responsabilité de communiquer l'importance d'un management SST efficace, de s'assurer que toutes les parties comprennent cette importance, et de garantir que le système de management SST atteint ses objectifs.

- **Introduction de la gestion des risques et des opportunités**

En plus d'identifier les risques en matière de santé et de sécurité, l'ISO 45001 adopte une approche commerciale qui demande une identification plus large des risques et des opportunités qui contribueront à l'amélioration de la performance SST et à une sécurité accrue des employés. Les organisations qui amélioreront leur capacité à identifier et gérer les risques efficacement deviendront plus résilientes.

- **Une approche intégrée**

L'ISO 45001 permet de garantir la cohérence entre les normes, d'harmoniser différentes normes de systèmes de management, de proposer des sous chapitres correspondant à la structure de haut niveau, et d'utiliser des termes communs dans toutes les normes. Avec cette nouvelle norme, les organisations pourront plus facilement intégrer leur système de management SST dans leurs principales activités commerciales et voir leurs cadres supérieurs plus impliqués.

¹ Organisation de normalisation British Standards Institution (BSI), ISO 45001 comprendre la nouvelle norme internationale pour la santé et sécurité au travail, mars 2018, Disponible sur <https://www.bsigroup.com/globalassets/localfiles/fr-fr/ISO%2045001/ressources/iso45001---mapping-guide.pdf> , consulté le 19/04/2020 à 23 :23.

2- Les exigences de la norme ISO 45001

Les exigences d'un système de management de la santé et la sécurité au travail sont décrites dans les chapitres 4 à 10 de la norme ISO 45001. À la suite des étapes du cycle Deming, les chapitres décrivent les processus et la documentation de support qu'une organisation doit établir, mettre en œuvre et maintenir au sein de système de management.¹

Les exigences de la norme ISO 45001 sont comme suit.²

- 1- Domaine d'application :** est applicable à tout organisme, quels que soient sa taille, son statut et ses activités, qui souhaite établir, mettre en œuvre et tenir à jour un système de management de la S&ST afin d'améliorer la santé et la sécurité au travail, de supprimer les dangers et de minimaliser les risques pour la S&ST, de tirer profit des opportunités pour la S&ST et de remédier aux-conformités du système de management de la S&ST liées à ses activités.
- 2- Contexte de l'organisme :** l'organisme doit déterminer les enjeux externes et internes pertinents par rapport à sa finalité, et qui influent sur sa capacité à atteindre le ou les résultats attendus de son système de management de la S&ST. L'organisme doit déterminer :
 - Les autres parties intéressées, en plus des travailleurs, qui sont pertinentes dans le cadre du système de management de la S&ST.
 - Les besoins et attentes pertinents des travailleurs et des autres parties intéressées.

Le système de management de la S&ST doit inclure les activités, produits et services qui sont sous le contrôle ou l'influence de l'organisme et qui sont susceptibles d'avoir un impact sur sa performance en S&ST.

3- Leadership et participation des travailleurs

- 3-1- Leadership et engagement :** La direction doit démontrer son leadership et engagement vis-à-vis du système de management de la S&ST.
- 3-2- Politique de S&ST :** La direction doit établir, mettre en œuvre et tenir à jour une politique de S&ST qui doit :
 - Exister/être présentée sous la forme d'une information documentée.
 - Être communiquée au sein de l'organisme.
 - Être disponible vis-à-vis des parties intéressées

¹ Chiara Campailla et all, Quality management : tools, methods and standards ISO 45001, Emerald, Bingley, 2019, P 220.

² La norme internationale ISO 45001, Op.cit., Pp 1-11.

- Être pertinente et appropriée.

3-3- Rôles, responsabilités et autorités au sein de l'organisme : La direction doit s'assurer que les responsabilités, et autorités des rôles pertinents définis dans le système de management de la S&ST sont attribuées et communiquées à tous les niveaux au sein de l'organisme et tenus à jour sous la forme d'une information documentée. Les travailleurs, à chaque niveau de l'organisme, doivent assumer la responsabilité des éléments du système de management de la S&ST dont ils ont la charge.

3-4- Consultation et participation des travailleurs : L'organisme doit établir, mettre en œuvre et tenir à jour un (des) processus pour la consultation et la participation des travailleurs et, quand ils existent, des représentants des travailleurs, à tous les niveaux et pour toutes les fonctions applicables, dans le développement, la planification, la mise en œuvre, l'évaluation des performances et les actions d'amélioration du système de management de la S&ST.

4- Planification ¹

4-1- Actions à mettre en œuvre face aux risques et opportunités

4-1-1- Généralités : Dans le cadre de planification de son système de management de la S&ST, l'organisme doit déterminer les risques et les opportunités qu'il est nécessaire de prendre en compte. Lors la détermination des risques et opportunités qu'il est nécessaire de prendre en compte pour le système de management de la S&ST et ses résultats escomptés, l'organisme doit prendre en compte les dangers, les risques, les opportunités pour la S&ST et les exigences légales et autres exigences.

4-1-2- Identification des dangers et évaluation des risques et opportunités

4-1-2-1- Identification des dangers : L'organisme doit établir, mettre en œuvre et tenir à jour un (des) processus d'identification continue et proactive des dangers.

4-1-2-2- Evaluation des risques pour la S&ST et des autres risques liés au système de management de la S&ST : L'organisme doit établir, mettre en œuvre et tenir à jour un (des) processus pour évaluer les risques pour la S&ST résultant des dangers identifiés, Déterminer et évaluer les autres risques liés à l'établissement, la mise en œuvre, le fonctionnement et la tenue à jour du système de management de la S&ST.

4-1-2-3- Evaluation des opportunités pour la S&ST et des autres opportunités liées au système de management de la S&ST : L'organisme doit établir, mettre en œuvre et tenir à

¹ La norme internationale ISO 45001, Op.cit., Pp 12-15

jour un (des) processus pour évaluer les opportunités pour la S&ST visant à améliorer la performance en S&ST, en prenant en compte les changements prévus dans l'organisme, ses politiques, ses processus ou ses activités et les autres opportunités d'améliorer le système de management de la S&ST

4-1-3- Détermination des exigences légales et autres exigences : L'organisme doit tenir à jour et conserver des informations documentées sur ses exigences légales et autres exigences et s'assurer qu'elles sont mises à jour et tiennent compte des éventuels changements.

4-1-4- Planification des actions : L'organisme doit planifier les actions à mettre en œuvre face aux risques et opportunités, pour répondre aux exigences légales et autres exigences. et anticiper ou faire face aux situations d'urgence.

4-2- Objectifs de S&ST et planification des actions pour les atteindre

4-2-1- Objectifs de S&ST : L'organisme doit établir des objectifs de S&ST aux fonctions et niveaux concernés, pour tenir à jour et améliorer en continu le système de management de la S&ST et la performance en S&ST.

4-2-2- Planification pour l'atteindre des objectifs de S&ST : L'organisme doit tenir à jour et conserver des informations documentées sur les objectifs de S&ST et les plans d'actions pour les atteindre.

5- Support ¹

5-1- Ressources : L'organisme doit identifier et fournir les ressources nécessaires à l'établissement, la mise en œuvre, la tenue à jour et l'amélioration continue du système de management de la S&ST.

5-2- Compétences : l'organisme doit déterminer les compétences nécessaires des travailleurs qui ont, ou sont susceptibles d'avoir, une incidence sur la performance et s'assurer que les travailleurs sont compétents sur la base d'une formation professionnelle.

5-3- Sensibilisation / prise de conscience : Les travailleurs doivent être sensibilisés à (aux) et prendre conscience de la politique de S&ST et des objectifs de S&ST, les dangers, risques pour la S&ST et les événements indésirables et des résultats des analyses qui les concernent.

¹ La norme internationale ISO 45001, Op.cit., P 16, P 17.

5-4- Communication : L'organisme doit établir, mettre en œuvre et tenir à jour le (s) processus nécessaires (s) pour les besoins de communication interne et externe pertinents pour le système de management de la S&ST.

5-5- Informations documentées : Le système de management de la S&ST de l'organisme doit inclure les informations documentées que l'organisme juge nécessaires à l'effectivité/efficacité du système.

6- Réalisation des activités opérationnels ¹

6-1- Planification et maîtrise opérationnelles : L'organisme doit planifier, mettre en œuvre, maîtriser et tenir à jour les processus nécessaires pour satisfaire aux exigences du système de management de la S&ST.

6-2- Préparation et réponses aux situations d'urgence : L'organisme doit établir, mettre en œuvre et tenir à jour le (s) processus nécessaire (s) pour la préparation et la réponse aux situations d'urgence potentielles.

7- Surveillance, mesure, analyse et évaluation de la performance : L'organisme doit établir, mettre en œuvre et tenir à jour un (des) processus de surveillance, de mesure, d'analyse et d'évaluation de la performance.

8- Audit interne : L'organisme doit réaliser des audits internes à des intervalles planifiés pour fournir des informations permettant de déterminer si le système de management de la S&ST est conforme aux propres exigences de l'organisme concernant le système de management de la S&ST, y compris la politique et les objectifs de la S&ST.

9- Revue de direction : À des intervalles planifiés, la direction doit procéder à la revue du système de management de la S&ST mise en place par l'organisme, afin de s'assurer qu'il est toujours approprié, adéquat et efficace.

10- Amélioration continue : L'organisme doit améliorer en continu la pertinence, l'adéquation et l'effectivité/efficacité du système de management de la S&ST.

¹ La norme internationale ISO 45001, Op.cit., Pp 18-24.

3- ISO 45001, les changements principaux par rapport à l'OHSAS 18001

Le référentiel OHSAS 18001 spécifie les exigences relatives à un système de gestion qu'une entreprise se doit de respecter afin de contrôler ses risques en matière de sécurité et de santé et d'améliorer ses prestations. Le référentiel OHSAS 18001 ne fixe pas de critères en matière de prestation et ne fournit pas de directives précises pour l'élaboration d'un système de gestion.¹

La norme ISO 45001 devient remplacer OHSAS 18001 et les utilisateurs actuels d'OHSAS 18001 devront mettre à jour leur systèmes conformément aux exigences de la nouvelle norme internationale de la santé et de la sécurité dans une période de transition de trois ans qui commencera après la publication de la norme.

Suite aux exigences de l'ISO 45001, il est possible d'identifier plusieurs changements essentiels, qui devront être appliqués par les organisations. Parmi les principaux changements :²

- Approche stratégique de management de la santé et de la sécurité au travail.
- Des nouvelles étapes dans le développement du système de management impliquant la définition de la structure, des références normatives obligatoires et une terminologie commune.
- Une nouvelle étape centrée sur le contexte de l'organisation, comprenant la compréhension des motivations internes et externes et l'évaluation des besoins et des attentes des parties intéressées.
- Une plus grande importance de l'intégration de la santé et la sécurité au travail dans le management global de l'entreprise.
- L'implication et l'engagement de la direction envers le système de management de la santé et de la sécurité au travail.
- Concentré sur le concept de gestion des risques.

Selon Glaesel et Corrie, il existe plusieurs différences majeures entre OHSAS 18001 et ISO 45001, mais le principal changement est que ISO 45001 se concentre sur l'interaction entre une organisation et son environnement métier, tandis que OHSAS 18001 était axé sur la gestion des risques pour la santé et la sécurité au travail et autres problèmes internes.

¹ Myriam Van Der Steen, Le bien-être au travail en tant que système de gestion, Kluwer, Belgique, 6 décembre 2010, P28.

² Pedro Arezes, Advances in safety management and human factors, Springer, Portugal, 2017, P 480.

De plus, ISO 45001 et OHSAS 18001 sont différents de nombreuses autres manières, notamment :¹

- ISO 45001 répond à une approche processus, alors que le référentiel OHSAS 18001 établit une procédure.
- ISO 45001 tient compte des risques et des opportunités, tandis que l'OHSAS 18001 ne traite que des risques.
- ISO 45001 intègre les points de vue des parties intéressées, ce que ne fait pas l'OHSAS 18001.

Les nouveautés apportées dans l'ISO 45001 par rapport à l'OHSAS 18001.²

1- Intégration de la hiérarchie des mesures de prévention « Élimination des dangers et des risques »

L'organisme doit établir, mettre en œuvre et tenir à jour un (des) processus pour l'élimination des dangers et la réduction des risques pour la SST en utilisant la hiérarchie des mesures de prévention suivante :

- Éliminer les risques.
 - Substituer par des procédés, des opérations, des matières ou des équipements moins dangereux.
 - Mettre en œuvre des mesures de protection collective et réorganiser le travail.
 - Utiliser des mesures de prévention administratives, y compris la formation.
- 2- L'évaluation de conformité est associée à la notion de compétences et introduit l'obligation d'entretenir la connaissance et la compréhension de sa conformité aux exigences légales et autres exigences**
- Maintenir la connaissance et la compréhension de son état de conformité.
- 3- La protection des salariés est renforcée non seulement du point de vue de leur intégrité physique, mais aussi dans le respect de leurs droits, notamment :**
- Fourniture des EPI gratuits.
 - Formation pour consultation et participation des travailleurs.
 - Protégeant des représailles les travailleurs qui signalent des dangers, des risques

¹ Wayne Parady et Terri Andrews, Integrated management systems : leading strategies and solutions, édition Bernan Press, London, 2019, P 107, P 108.

² Marie-Hélène Lefebvre, Management de la santé et de la sécurité selon l'ISO 45001, AFNOR, Saint-Denis, 2018, P 57, P58.

Section 3 : Le système de management de la santé et de la sécurité au travail

La santé et la sécurité au travail est l'une des sources de motivation de la ressource humaine (RH) et une variable primordiale pour la performance de l'entreprise. Elle est considérée par Porter M (1986) comme une fonction de soutien sur laquelle l'entreprise peut constituer son avantage concurrentiel.

Le système de management de la santé et de la sécurité au travail considère comme un investissement, contribue à l'amélioration de la performance globale de l'entreprise et à la création de valeur. C'est à ce titre que les entreprises accordent, de plus en plus, d'intérêt pour la mise en place de ce système.

1- Principaux concepts de la santé et la sécurité au travail

L'appellation « santé et sécurité au travail » désigne ce qu'on appelait autrefois « hygiène, sécurité et conditions de travail ». À l'origine, cette discipline était orientée vers un encadrement des conditions concrètes et matérielles dans lesquelles était fournie la prestation de travail. Elle a évolué vers une meilleure prise en compte de la personne et de la santé du salarié et un renforcement de l'impératif de prévention.¹

Le concept santé et sécurité au travail recouvre plusieurs notions qui sont le reflet de l'évolution des politiques publiques de prévention et du droit appliqué au travail.

1-1- La santé au travail ²

De toutes les époques et dans toutes les sociétés, la santé au travail a toujours été essentielle pour les individus. La préservation de la santé constitue l'un des fondements du droit du travail, et même historiquement le tout premier, une préoccupation fondatrice.

- La définition de la santé proposée par la Convention n° 155 de l'OIT de 1981 portant sur la sécurité et la santé au travail est la suivante : « le terme santé, en relation avec le travail, ne vise pas seulement l'absence de maladie ou l'infirmité ; il inclut aussi les éléments physiques et mentaux affectant la santé directement, liés à la sécurité et à l'hygiène du travail. ».

¹ Henri Joël et TAGUM FOMBENO, Op.cit., P 4.

² Henri Joël et TAGUM FOMBERO, Ibid., P 5.

- Le Comité mixte OIT/OMS de la santé au travail qui s'est tenue du 5 au 7 avril 1995 a complété cette définition. Selon le Comité, « la santé au travail s'articule autour de trois objectifs distincts : préservation et promotion de la santé du travailleur et de sa capacité de travail, amélioration du milieu de travail et du travail, qui doivent être rendus favorables à la sécurité et la santé, et élaboration d'une organisation et d'une culture du travail qui développent la santé et la sécurité au travail. »

1-2- La sécurité au travail ¹

Dans le langage courant, la sécurité peut être vue comme « un état d'esprit confiant et tranquille d'une personne qui se croit à l'abri d'un danger » (dictionnaire Petit Robert). Cette définition d'ordre général montre tout d'abord que la sécurité est une notion subjective puisque dépendre de l' « état d'esprit » de la personne, de son « sentiment » de sécurité.

Dans le contexte précis de l'industrie, la sécurité peut être définie comme l' « aptitude d'une entité à éviter de faire apparaître, dans des conditions données, des événements critiques ou catastrophiques » (Villemeur, 1988).

Généralement, dans l'industrie, le terme « sécurité » est utilisé pour désigner : ²

- **La sécurité relative au produit** : cet aspect de la sécurité est en réalité une composante de la qualité.
- **La sécurité des installations ou la sécurité industrielle** : tournée vers les accidents majeurs et les risques chroniques. Cette sécurité est dominée dans l'histoire par la sûreté de fonctionnement et enrichie par de nombreuses théories et évolutions ces vingt dernières années.
- **La sécurité au travail** : cette forme de sécurité concerne la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles des salariés de l'entreprise. Elle regroupe des domaines aussi variés que la prévention des risques professionnels, l'hygiène, la santé des travailleurs, l'amélioration des conditions de travail, l'ergonomie des postes, l'aménagement des locaux, etc.

¹ Julien Cambon, Thèse de doctorat : Vers une nouvelle méthodologie de mesure de la performance des systèmes de management de la santé-sécurité au travail, Discipline : Sociologie, Ecole Nationale Supérieure des Mines de Paris, Paris, 2007, P 18.

² Badr Dakkar, Youness Chater et Abdennebi Talbi, Proposition d'une matrice de criticité intégrant les systèmes Qualité, Sécurité et Environnement pour la fonction maintenance, Journal of decision systems, édition Taylor and Francis, London, 2012, P 294.

Toute activité professionnelle génère des risques pour la sécurité des travailleurs. A cet effet, pour préserver la sécurité des salariés, la démarche de prévention doit être permanente. Il en est ainsi des mesures prises dans le cadre des équipements de protection individuelle en milieu professionnel, des équipements de protection collective des salariés, etc.

Ainsi, la sécurité au travail représente la situation dans laquelle les dangers et les conditions, pouvant provoquer des dommages d'ordre physique, psychologique ou matériel, sont contrôlés, de manière à préserver la santé et le bien-être des travailleurs. Elle désigne la situation de celui (ou de ce qui) est à l'abri des risques. Elle désigne également la prévention de tels risques, les mesures et les moyens de protection tendant à préserver la réalisation de ces risques.

La notion de sécurité au travail est intimement liée à celle de santé au travail, les deux notions sont indissociables, car un environnement professionnel sain est par nature un environnement de travail sûr. Dans la relation de travail, le salarié, à la différence de l'employeur, ne risque pas son patrimoine, il risque sa peau, d'où la nécessité d'assurer sa sécurité. La sécurité au travail vise un objectif : la maîtrise et la réduction des risques professionnels.¹

Selon la norme OHSAS 18001 ²

La santé et la sécurité au travail (SST) est l'ensemble des conditions et facteurs qui affectent, ou pourraient affecter, la santé et la sécurité des employés ou d'autres travailleurs (y compris les travailleurs temporaires et le personnel détaché par un sous-traitant), des visiteurs, ou de toute autre personne présente sur le lieu de travail.

¹ Henri Joël et TAGUM FOMBENO, Op.cit., P 6, P 7.

² BS OHSAS 18001 :2007, Systèmes de management de la santé et de la sécurité au travail- Exigences, Publié par British Standards institute (BSI), 3eme tirage 2008-02-F, P 3.

2- Système de management de la santé et de la sécurité au travail (SMSST)

2-1- La notion de système

Pour Joël de Rosnay (1975), un système est « un ensemble d'éléments en interaction dynamique organisé en fonction d'un but ».

Morin (1977) quant à lui dit du système qu'il est « une unité globale organisée d'interaction entre éléments, actions ou individus ».¹

2-2- Définition de système de management de la santé et la sécurité au travail

Un système de management de la santé et de la sécurité au travail (SMS) est une partie du système de management global de l'entreprise. L'adoption d'un tel système est l'expression d'une approche globale et gestionnaire de la prévention des risques professionnels. Elle se base sur un référentiel et suit une démarche de changement qui doit être animée et soutenue. Les premiers constats effectués dans quelques entreprises montrent que les résultats sont contrastés : ils dépendent plus de l'utilisation du système de management que de son choix. La mise en œuvre d'un SMS est recommandée pour autant qu'un certain nombre de valeurs essentielles et bonnes pratiques de prévention soient adoptées.

Un système de management de la santé et de la sécurité au travail (SMS) est un dispositif de gestion combinant personnes, politiques, moyens et visant à améliorer les performances d'une entreprise en matière de santé et de sécurité au travail (S&ST). C'est un outil qui permet de mieux maîtriser l'organisation de l'entreprise et de progresser en continu en intégrant la S&ST à toutes les fonctions.²

L'adoption d'un tel système est l'expression d'une approche globale et gestionnaire de la prévention des risques professionnels. C'est une démarche volontaire qui vise à :

- Anticiper les changements.
- Augmenter la réactivité et la performance de l'entreprise dans la prévention des risques

¹ Sylviane Cardey, Bulag : Modélisation, systématique, traductibilité, Presses universitaires de Franche-Comté, France, 2003, P 164.

² Dossier extrait d'Institut national de recherche et de sécurité (INRS), Les systèmes de management de la santé et de la sécurité au travail, mise à jour le 23/01/2009, P 2, Consulté le 15/04/2020 à 15 :56, https://formationsst.csn.info/wp-content/uploads/2013/09/INRS_SMSST.pdf?toolbar=1&view=Fit

- Limiter les dysfonctionnements en S&ST.
- Assurer une cohérence globale avec les autres démarches de management.

La mise en œuvre d'un système de management de la santé et de la sécurité au travail a un ensemble des apports qui sont les suivants :¹

- Un cadre pour une gestion globale et structurée des risques.

La plupart des référentiels offrent une démarche systématique de gestion de la sécurité qui est profitable, ces référentiels proposent des axes et programmes de gestion qui sont de nature à coordonner les pratiques de prévention. Ils fournissent une base claire de dialogue au sein de l'entreprise et avec l'environnement de l'entreprise. Cependant, au-delà des repères méthodologiques qui sont fournis, l'efficacité dépend de la manière dont l'entreprise respecte ou comprend le cadre de gestion proposé.

- Un gage de confiance envers l'entreprise.

L'adoption d'un système ou d'une méthode de gestion de la sécurité non seulement permet d'accéder à certains marchés, mais surtout est source de crédit pour l'entreprise ; elle contribue à fournir une image de performance et lui permet de se démarquer au besoin de ses concurrents. C'est ainsi que les économistes expliquent l'essor des normes (qualité, etc.) dans les entreprises : leurs dispositifs donnent des informations « objectives » sur les prestations, elles réduisent des ambiguïtés et incertitudes du marché et contribuent alors à la régulation des échanges économiques.

- Une source d'apprentissage.

L'inscription dans une démarche de management de la santé-sécurité est un moyen de coordination interne et d'apprentissage. Les démarches normatives fournissent en effet des outils de description de l'entreprise (processus, listings de risques, etc.) qui aident à construire des représentations partagées de l'activité de travail. Cela favorise l'émergence d'une vision générale commune des risques au sein du personnel. Et cela fournit des bases pour des pratiques unifiées en la matière. Au-delà, dans la durée, cela favorise une rigueur et une cohérence des actions.

¹ Eric Drais, Marc Favaro et Gerard Aubertin, Les systèmes de management de la santé-sécurité en entreprise : caractéristiques et conditions de mise en œuvre, institut national de la recherche et la sécurité INRS, Paris, juillet 2008, P 20, P21, Consulté le 16/04/2020 à 11.30, file:///C:/Users/DELL/Downloads/Documents/ns275_2.pdf

Facteurs clés de succès des systèmes de management de la santé et de la sécurité au travail.¹

- Un vrai pilotage projet et une organisation maîtrisée de la démarche.

Les systèmes de management de la santé et la sécurité au travail peuvent faire croire que leur mise en œuvre est aisée et rapide. Or non seulement, on le sait, une simple règle n'est pas forcément simple à appliquer (contraintes techniques, sociales, etc.) mais encore un système de management de la santé et la sécurité au travail n'est qu'une somme de règles à décliner. Plus qu'un outil, un système de management de la santé et la sécurité au travail est un dispositif global de gestion donc d'organisation : il interpelle l'organisation en place (division du travail, fonctions, missions, règles, instances de décision, etc.). C'est pourquoi l'efficacité des démarches tient éminemment aux conditions d'élaboration et d'adaptation des modèles proposés au sein de l'entreprise. A ce titre plus qu'un outil, la mise en place d'un système de management de la santé et la sécurité au travail est assimilable à un projet et il doit être géré comme tel (acteurs identifiés, responsabilités et tâches précises et coordonnées, planning...). Il convient de redéfinir l'organisation de la prévention tout au long de la démarche de management et pas seulement au début du projet avec l'identification de quelques acteurs et missions.

- Des principes d'action qui doivent s'intégrer aux processus et politiques métiers (dispositifs participatifs).

Les plans d'actions, les équipements octroyés, les consignes développés par les systèmes de management de la santé et la sécurité au travail n'ont une efficacité que par leur intégration aux gestes et opérations liés au métier. Si ces mesures ne sont pas pensées en relation avec l'activité et rapportées aux risques perçus par le personnel, elles peuvent oublier certaines situations de travail ou bien être inadaptées à ces situations. Dans ces cas, les mesures développées sont soit inapplicables, soit le personnel ne se les approprie pas car elles sont souvent perçues comme non pertinentes... C'est pourquoi des dispositifs participatifs sont nécessaires à la mise en place d'un système de management de la santé et la sécurité au travail, au-delà d'une simple consultation ou information sur la démarche (sinon la participation du personnel devient un leurre).

¹ Eric Drais, Marc Favaro et Gerard Aubertin, Op.cit., P 26, P 27.

- Une sensibilité aux risques et à la sécurité chez le personnel.

Les entreprises imprégnée d'une « philosophie de la sécurité » par leur activité, par des formations, par l'expérience montrent que la culture du risque en présence est propice à l'installation d'un système de management de la santé et la sécurité au travail. Il reste néanmoins à vérifier que les niveaux de risques gérés profitent bien à la gestion des risques professionnels.

3- Les étapes de la mise en place d'un système de management de la santé et de la sécurité au travail

Pour éviter d'aboutir à un système élaboré qui ne porte pas ses fruits (surtout lorsqu'il a été imposé ou qu'il ressort d'une démarche uniquement descendante), il est nécessaire d'animer la démarche. Sans quoi, le système de management ne constitue qu'une « couche supplémentaire » de formalisme et de prescriptions, le plus souvent éloignée des pratiques réelles. Cette vie du système et son inscription dans un véritable processus d'amélioration sont les objectifs les plus difficiles à réaliser.

La mise en place d'un tel système de management est un projet de changement dans l'entreprise. Même si les objectifs d'un tel système sont consensuels et que son adoption paraît simple et naturelle, ce genre de dispositif de gestion exige pour des résultats réels une véritable démarche de projet et un accompagnement du changement.¹

La démarche de gestion de la santé et sécurité au travail mis en place de manière progressive, en trois niveaux. Chaque niveau se décompose en plusieurs étapes successives pour faciliter la mise en place du niveau correspondant. Chaque étape présente les objectifs à atteindre, une méthode indicative pour répondre à ces objectifs, les résultats à l'atteindre et des recommandations pédagogiques. Certaines étapes peuvent être mentionnées à plusieurs niveaux pour décrire la progressivité de la mise en place.

Chaque niveau repose sur la méthodologie Planifier, Mettre en œuvre, Contrôler, Agir (PDCA) selon le principe d'amélioration continue validée par la revue de direction.

Niveau 1 : Ce niveau a pour but de faire formaliser par le chef d'entreprise le lancement d'une démarche de gestion de la santé et sécurité au travail. Il vise à réaliser un examen initial de la situation de l'entreprise au regard de ses principales exigences et de ses risques et dangers. Un

¹ Dossier extrait d'Institut national de recherche et de sécurité (INRS), Op.cit., P 3.

plan d'action visant une amélioration continue des résultats en matière de santé et sécurité au travail est ainsi défini.¹

Niveau 2 : Ce niveau a pour but d'élaborer le programme santé et sécurité au travail de l'organisme. Il définit l'ensemble des règles et consignes nécessaires à la maîtrise des risques, complète le dispositif d'information et de formation et définit les moyens de prévention et d'intervention pour répondre aux situations d'urgence.

Niveau 3 : Ce niveau formalise le système de management de la santé et de la sécurité au travail aux exigences du référentiel. Il définit les responsabilités, organise la consultation des personnels et la communication en matière de santé et sécurité et s'assure de la performance de l'organisme sur ce sujet.

En pratique, on observera qu'en vue d'optimiser le bon déroulement d'un système de management de la S&ST, tous les référentiels en circulation impliquent une série d'étapes à parcourir. Ces dernières peuvent être rassemblées dans les termes des pratiques gestionnaires suivantes :²

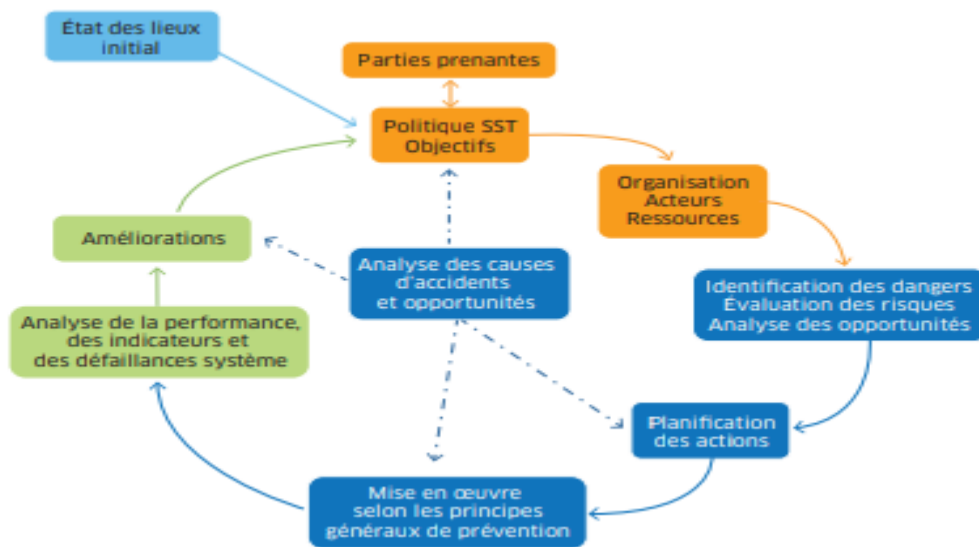


Figure 01 : Étapes de management de la S&ST : le cas de l'ISO 45001 (source : C. Montagnon, INRS, D'après la structure et les exigences de l'ISO 45001).

¹ Pierre-Olivier Viac, Guide pour la mise en place par étapes d'un système de management de la santé et la sécurité au travail, Assemblée des chambres françaises de commerce et d'industrie, France, 2007, P 7, P 8. Consulté le 22/04/2020 à 20.30.

file:///C:/Users/DELL/Downloads/guide%20par%20etapes%20123Securite%20(4).pdf.

² Christelle HUBERT-PUTEUXet Catherine MONTAGNON, Le management de la santé et la sécurité au travail (S&ST) : levier essentiel d'une culture de prévention, INRS, Paris, 2018, P 30, P 31. Consulté le 02/05/2020 à 22 :00. file:///C:/Users/DELL/Downloads/Documents/do23.pdf

- 1- **Analyse/bilan initial** : inventaire des risques et des compétences nécessaires.
- 2- **Politique de prévention** : la définition d'une politique S&ST permet de fixer le cadre du dispositif de management. Elle doit reposer sur une réelle volonté du chef d'entreprise de s'engager dans la démarche et de faire progresser l'entreprise de façon régulière.
- 3- **Organisation** : Le rôle des différents acteurs de l'entreprise en S&ST doit être précisé : missions, responsabilités, obligations, pouvoirs, relations... Le personnel et ses représentants doivent être consultés, informés et formés afin de s'approprier la démarche. Cela demande la mise en place d'une documentation, d'un plan de formation et de procédures de communication interne.
- 4- **Planification des actions de prévention** : l'évaluation des risques professionnels est au cœur d'une recherche d'amélioration continue de la santé et de la sécurité. Le succès de la démarche dépend pour une large part de la pertinence de l'analyse des situations de travail réelles. Les résultats de l'évaluation des risques doivent être transcrits dans le document unique.
- 5- **Mise en œuvre et fonctionnement** : la mise en œuvre du plan d'actions doit s'articuler étroitement avec les règles et les pratiques des métiers ainsi qu'avec les procédures existantes. Cela suppose une concentration étroite avec tous les opérateurs concernés, la création de dispositifs participatifs basés sur l'analyse des activités. Cela implique la réalisation du programme de formation, le dialogue social, la communication, la documentation et l'anticipation des urgences.
- 6- **Mesures de la performance, analyses et actions correctives** : il faut vérifier l'efficacité de la mise en œuvre et réagir dès la découverte d'un nouveau risque, d'une dérive... Des audits doivent être systématiquement déployés et analysés pour choisir des actions correctives. La mesure de la performance comprend l'analyse des accidents du travail et des maladies professionnelles survenus, sans se limiter aux causes immédiates et directement perceptibles.
- 7- **Amélioration du système de management** : les revues de direction servent à améliorer le système, à faire évoluer la politique et à élaborer de nouveaux programmes d'action en fonction de l'évolution des indicateurs observés. L'évaluation de la politique permet de s'interroger sur les dysfonctionnements liés à la conception et à l'organisation générale du système, c'est-à-dire sur la pertinence des stratégies d'action.¹

¹ Dossier extrait d'Institut national de recherche et de sécurité (INRS), Op.cit., P 5, P 6.

« On travaille pour gagner sa vie et pas pour la perdre ». Au-delà de la formule, un accident du travail peut constituer une perturbation importante pour le fonctionnement de l'entreprise. Mais le lancement d'une démarche santé et sécurité au travail est aussi une décision responsable de l'entreprise vis-à-vis de l'ensemble du personnel.

Dans ce chapitre on conclut que les démarches de management de la santé et la sécurité au travail visent à améliorer la performance des entreprises grâce à une politique affirmée de maîtrise des risques professionnels et une culture de prévention. On peut dire aussi que la norme internationale ISO 45001 joue un rôle important pour définir les normes de bonne pratique pour la protection des employés à l'échelle mondiale.

CHAPITRE III

**La SST chez la Station de
Pompage d'EL-OUTAYA
(BISKRA)**

Introduction

Les sources d'énergie conventionnelles ou commerciales les plus utilisées aujourd'hui dans le monde sont le charbon, le pétrole brut, le gaz naturel, l'hydroélectricité et le nucléaire. Les hydrocarbures, c'est-à-dire le pétrole brut et le gaz naturel, demeurent néanmoins la source d'énergie la plus utilisée. Au niveau de ce chapitre on va présenter l'entreprise où on a effectué notre recherche sur le terrain qui est la Station de Pompage SP2 d'El OUTAYA (BISKRA), dont l'activité est « Transport par Canalisation, Région Transport Centre (RTC Bejaia), de la société SONATRACH.

La partie pratique aide à mieux comprendre le système de management de la santé et de la sécurité au travail et son application sur le terrain. Pour se faire, nous avons eu la chance de faire un stage au sein d'une station de pompage de l'entreprise SPNARTACH. Le choix a été dicté par le fait que cette entreprise est parmi les premières entreprises algériennes, qui a adopté un système de management de la santé et de la sécurité au travail.

On va évoquer dans cette partie une présentation de la station de pompage SP2, la méthodologie de notre recherche. On va présenter aussi les données recueillies pour notre recherche et l'analyse et l'interprétation des résultats.

Section 1 : Le système de management de groupe SONATRACH HSE-MS

L'exploration du sud algérien permet de découvrir plusieurs gisements, mais ce sont les forages pratiqués à Hassi Messaoud pour l'huile et à Hassi R'Mel pour le gaz qui ont permis de mettre en évidence les réservoirs géants que recèle le Sahara, faisant de l'année 1956 la grande année de découverte. C'est après l'indépendance que l'importance des hydrocarbures dans la vie de la nation algérienne est apparue. Ils sont devenus au fil du temps la matrice de la direction du pays. Le secteur des hydrocarbures remplit, après les nationalisations de 1971, la fonction quasi constitutionnelle au même titre que les autres fonctions exécutives, législatives et judiciaires dans le pays.

1- Présentation de site station de pompage d'Outaya (Biskra) SP2

Aujourd'hui, SONATRACH est la plus importante compagnie d'hydrocarbures en Algérie et en Afrique Elle intervient dans l'exploration, la production, le transport par canalisation, la transformation et la commercialisation des hydrocarbures et de leurs dérivés.

Adoptant une stratégie de diversification, SONATRACH se développée dans les activités de génération électrique, d'énergies nouvelles et renouvelables, de dessalement d'eau de mer, de recherche et d'exploitation minière.

La station de pompage SP2 d'Outaya (Biskra) se trouve à 17km au nord de Biskra. Elle est gérée par l'activité Transport par Canalisation, Région Transport Centre (RTC Bejaia), de la société SONATRACH.

La station a été mise en service en 1959, et elle a été mise en exploitation le 08 mai 1960, par le démarrage du premier GMP (Groupe Motopompe) de type MAXMAN, par l'ingénieur français DESUGANCAUR. Son activité principale est la réception et le pompage des Hydrocarbures liquides (pétrole brut et condensât) transportés depuis la station SP1 bis de Djemaa (El-OUED) et/ou de la station SPB Oumache vers la station SP3 M'sila.

La station SP2 est constituée d'une base de vie utilisée par le personnel travaillant dans la station, permanente et temporaire. Et une zone d'exploitation qui se compose de deux stations, ancienne et nouvelle. L'ancienne station contient Les équipements d'exploitation et l'ancien bloc administratif et la nouvelle station de pompage SP2 qui a été mise en service le 24 Août 2008 est équipée de cinq (05) groupes électropompes avec variateur de vitesse et trois (03)à pompes Boosters en remplacement des anciennes motopompes et elle contient aussi un nouveau bâtiment administratif.

2- Présentation du SMSST de la station de pompage SP2

Le système de Management HSE « HSE-MS » de Groupe SONATRACH est un système global. Il couvre toutes les activités du Groupe. Il est donc demandé aux Managers de veiller à ce qu'aucune structure, aucun membre du personnel, à quelque échelon que ce soit, ne doit en être exclu. Cette démarche assure d'une part, une amélioration continue des performances HSE et d'autre part, la non-survenance d'accidents et d'incidents ayant des répercussions sur l'intégrité physique des personnes et des dommages sur les installations et sur l'environnement.

2-1- Les objectifs stratégiques du HSE-MS de Groupe SONATRACH

L'application de la législation et de la réglementation en vigueur, le respect et la mise en œuvre de la politique HSE du Groupe SONATRACH et la maîtrise des risques, imposent des objectifs stratégiques communs à toutes les structures de l'entreprise dans les domaines de la santé et de la sécurité des personnes et de la protection de l'environnement. Ces objectifs sont intégrés dans le processus de planification du plan à Moyen Terme (PMT) de l'entreprise SONATRACH.

Les objectifs stratégiques inscrits à ce titre sont :

- La mise en conformité des installations et activités par rapport aux dispositions légales et réglementaires dans le domaine HSE.
- La réduction des accidents et incidents et l'amélioration du reporting.
- La maîtrise des risques HSE liés aux activités de l'entreprise.
- L'amélioration du management des urgences et des crises.
- La mise en œuvre des recommandations issues des audits, inspections, investigations et visites de risques et Etudes de dangers.
- L'amélioration de la surveillance médicale des travailleurs et le dépistage des maladies professionnelles.
- L'amélioration des conditions de travail.
- Le renforcement de la communication, les échanges internes et le retour d'expérience en matière de HSE du Groupe SONATRACH.

2-2- Le pilotage du HSE-MS et la revue de direction

Le pilotage HSE-MS est réalisé à travers la revue de direction dont les dispositions d'application sont données dans le référentiel HSE-MS. Il s'effectue à plusieurs niveaux :

- 1- Niveau Direction Générale.
- 2- Niveau Direction Activités Opérationnelles.

3- Niveau Direction de Site.

La revue de direction est un 'point d'arrêt' essentiel du fonctionnement du système de management HSE au cours duquel des arbitrages sont rendus.

A cet effet et périodiquement, la Direction du site et les cadres associés passent en revue les résultats HSE afin de les évaluer et en mesurer l'efficacité. Cette évaluation réalisée, la Direction du site peut définir et décider de nouvelles actions, et poursuivre les actions d'amélioration en cours. Les décisions sont consignées dans un compte rendu. L'objectif de la revue de direction est d'évaluer le fonctionnement du système de management HSE en identifiant les points positifs et les points à améliorer de l'organisation en place, ainsi qu'en statuant sur la mise à disposition des ressources matérielles et humaines à déployer.

Les participants à cette revue sont les principaux responsables hiérarchiques du site (HSE, Ressources Humaines, Exploitation, Maintenance, etc.) ainsi que le Médecin du Travail.

La fiabilité et la mise à jour des données d'entrée sont des éléments importants de la revue de direction qui doivent être mises à jour et vérifiées. Les données d'entrée garantissent la pertinence des décisions prises par la Direction du site et par les cadres associés.

2-3- L'implémentation du HSE-MS

Le processus de conception, de développement et de mise en œuvre du système HSE-MS intégré demandera enformedent d'efforts et durera plusieurs années.

Dans un souci de répartition et d'optimisation des efforts, le projet global sera scindé en deux grandes parties.

- **Partie 1** : Diagnostic Initial et conception du HSE-MS
- **Partie 2** : Mise en œuvre, suivi et amélioration du HSE-MS

Partie 1 : Diagnostic Initial et conception du HSE-MS

Cette première partie consistera à évaluer le degré de prise en charge des aspects HSE au niveau des structures du Groupe SONATRACH, comparer ces méthodes et/ou le système de gestion par rapport à des références internationales et suggérer des plans d'actions pour améliorer les performances HSE.

Cette partie concernera les trois phases suivantes :

- **Phase 1** : Elaboration d'un plan de communication et de sensibilisation au projet HSE-MS
- **Phase 2** : Elaboration d'un référentiel d'audit pour l'analyse des écarts à travers 40 sites du Groupe SONATRACH
- **Phase 3** : Elaboration d'un plan de mise en œuvre par structure (Activités, filiales et structures centrales)

Phase 1 : plan de communication

- Etape 1 : préparation, lancement du projet.
- Etape 2 : élaboration du plan de communication et création du support de sensibilisation.
- Etape 3 : élaboration du programme de sensibilisation.
- Etape 4 : lancement des campagnes de sensibilisation.
- Etape 5 : retour expérience.

Objectif de la phase 1 : Etablir un plan de communication sur le projet du Groupe SONATRACH sur la mise en place d'un système de management intégré HSE et sensibiliser les pôles d'Alger, Arzew, Hassi-Messaoud, In Amenas, Hassi R'Mel, Bejaia, Bassin de Berkine, Skikda.

- Sensibiliser tout le personnel SONATRACH.
- Fédérer l'ensemble du personnel autour d'un projet moteur.
- Lancer des campagnes d'informations sur les enjeux, les intervenants, le déroulement du projet, et la marche à suivre.
- Démontrer les avantages d'un système HSE intégré : « simplicité, modularité, flexibilité et universalité ».

Résultats attendus : Implication du personnel dès la phase amont et adhésion au projet HSE.
« Cette phase a été réalisée ».

Phase 2 : diagnostic

Durée totale de la phase 2 = 528 jours sur un planning prévisionnel de 13 mois

- Etape 1 : élaboration de la grille de diagnostic.
- Etape 2 : test de l'outil d'évaluation et du guide d'utilisation.

- Etape 3 : rédaction du référentiel HSE.
- Etape 4 : Formation des cadres au référentiel et à l'outil d'évaluation.
- Etape 5 : élaboration du programme de diagnostic.
- Etape 6 : lancement des diagnostics.
- Etape 7 : communication stratégique, suivi du projet

Objectif de la phase 2 : Mesurer la performance du système de management HSE actuel du groupe SONATRACH sur 40 sites représentatifs. La mise en place de ce diagnostic induit l'élaboration du référentiel de système de management HSE et de son outil d'évaluation ainsi que la formation de 40 de ses cadres

- Identifier les meilleures pratiques au sein du groupe SONATRACH
- Comparer le niveau d'avancement de chacun des sites afin d'atteindre les objectifs du Groupe
- Homogénéiser les pratiques
- Former et rendre autonome les cadres dirigeants de SONATRACH
- A cet effet, le consultant travaillera avec SONATRACH afin de créer un protocole, d'audit et de mesure du degré de prise en charge des aspects HSE sur l'ensemble des sites du groupe, base sur les 10 éléments du système HSE-MS préétablis.

Les sites du Groupe seront répertoriés et classifiés selon leur importance et selon le risque HSE qu'ils présentent.

Une planification des audits qui doivent se dérouler sur site ou à distance sera élaborée conjointement entre SONATRACH et les consultants.

Un calendrier précis sera élaboré et toute la logistique nécessaire prévue pour le bon déroulement de l'opération Analyse des Ecart.

Résultats attendus : Un état des lieux complet du niveau de performance de SONATRACH permettant le démarrage de la mise en place d'actions et du système de Management stratégique du groupe SONATRACH « Cette phase a été réalisée »

Phase 3 : élaboration du plan de mise en œuvre du système de management HSE (durée totale sur la phase 3 : 34 jours)

- Etape 1 : synthèse globale et présentation du plan d'action.
- Etape 2 : élaboration du manuel HSE stratégique.

- Etape 3 : élaboration d'un plan de gestion de la transition et du changement au niveau du groupe
- Etape 4 : élaboration du plan de communication HSE

Objectif de la phase 3 : Etablir un plan de mise en œuvre à l'issue des diagnostics réalisés et créer le manuel stratégique du groupe SONATRACH.

Le consultant préparera conjointement avec l'équipe projet et soumettra un rapport complet sur la situation existante au niveau des sites audités, Il fournira entre autres, les informations suivantes :

- L'état des méthodes ou systèmes existants de management HSE à travers les sites du Groupe SONATRACH.
- Les meilleures pratiques existantes de management HSE.
- Les écarts et points d'amélioration.

Le consultant devra aussi :

- Transférer le savoir acquis lors de ces 20 mois de partenariat.
- Mettre en place les outils qui permettront d'atteindre les objectifs d'excellence du groupe SONATRACH en matière de HSE.
- Communiquer sur les résultats et les actions à entreprendre.

Résultats attendus : Mise en œuvre, suivi et amélioration du système de management HSE « Cette phase a été réalisée ».

Partie 2 : Mise en œuvre, suivi et amélioration du HSE-MS

Après les résultats du diagnostic et de la planification, la seconde partie consistera alors à mettre en œuvre les plans d'action « plans de mise en œuvre » définis lors de la première partie.

Chaque structure (activité, filiale, structure centrale ...) sera responsable de la mise en œuvre du système de management HSE en cohérence avec les orientations centrales.

Elle veillera alors au contrôle, au suivi et à l'amélioration continue du système. Pour les besoins contractuels de la seconde partie du projet, la Direction Centrale HSE aura le libre choix de reconduire le consultant initial (s'il y a satisfaction) ou de choisir un autre consultant.

À cette étape, la Direction Centrale HSE continuera à piloter le projet, fournir les outils et procédures communes, contrôler la mise en œuvre du HSE-MS par les différentes structures du Groupe et procéder à des audits pour assurer une amélioration continue de l'ensemble du système, dont le processus est représenté par la roue de Deming.

2-4- La politique du Groupe SONATRACH

La politique HSE constitue les fondations de la construction du HSE6MS. Elle doit être diffusée et mise en œuvre dans toutes les activités et filiales du Groupe SONATRACH.



سوناتراش
sonatrach

Déclaration de Politique HSE du Groupe Sonatrach

Le Groupe Sonatrach s'engage à faire de ses performances en matière de Santé, de Sécurité et d'environnement un critère de progrès et un atout aussi bien sur le plan interne que dans ses relations avec ses partenaires et toutes autres parties tierces.

Le Groupe Sonatrach s'engage à tout mettre en œuvre pour assurer la sécurité de ses activités, la préservation de la santé au travail, la protection de l'environnement et à minimiser pour les populations riveraines, les risques éventuels découlant de ses activités.

Le Groupe Sonatrach s'engage à mettre en place des principes de gestion qui assurent la protection des ressources naturelles ainsi que leur préservation pour les générations futures.

Le Groupe Sonatrach déclare solennellement :

- Se conformer aux dispositions légales et réglementaires en matière de Santé, Sécurité et Environnement et à élaborer ses propres standards dans ce domaine ;
- Développer une démarche préventive de gestion des risques d'accidents, d'incidents, d'atteintes à la santé au travail et à l'environnement ;
- Veiller à l'évaluation et à l'amélioration continue de ses performances en matière de Santé, de Sécurité et d'Environnement ;
- Assurer la formation de ses employés en matière de Santé, de Sécurité et d'Environnement ;
- Développer l'information et la communication en matière de Santé, de Sécurité et d'Environnement envers ses employés, ses partenaires et toutes autres parties tierces ;

Le Groupe Sonatrach s'engage à mettre en place les ressources humaines et matérielles nécessaires pour atteindre tous ces objectifs.

La Santé, la Sécurité et l'Environnement sont l'affaire de tous.

Chacun dans son poste et dans son activité est responsable de l'application de la politique de Sonatrach dans ce domaine.

Le Président Directeur Général,



M. MEZIANE



Alger, le 27 avril 2004

3- Les 10 éléments de HSE-MS

Le référentiel HSE-MS est basé sur dix grands principes (les 10 éléments du HSE-MS) qui couvrent l'ensemble de la problématique en matière de sécurité, santé et environnement. Ils abordent aussi bien les aspects organisationnels qu'opérationnels et visent à établir une ligne d'excellence commune à l'ensemble des activités et filiales du Groupe.

Ces dix éléments trouvent leurs origines (ajouter les diagnostics initiaux réalisés par le groupe SONATRACH et les plans d'actions associés) dans les grands systèmes normatifs tels que L'ISO 14001 ou l'OHSAS 18001.

Ils vont cependant au-delà des exigences des référentiels ISO 14001 et OHSAS 18001 et constituent un outil ambitieux et spécialement conçu pour s'adapter aux exigences et aspirations du Groupe SONATRACH.

3-1- Leadership, Engagement et Responsabilité de la direction

Ce principe est le principe le plus important qui structure les aspects « Management et Organisation » du HSE-MS. Les filiales et les activités du Groupe SONATRACH doivent :

- Décliner la déclaration de politique HSE du Groupe SONATRACH sous forme d'objectifs.
- S'assurer que la déclaration de politique mise en place au niveau local est parfaitement en phase avec la politique, la stratégie et les valeurs HSE du Groupe SONATRACH.
- Documenter les objectifs d'amélioration HSE.
- Définir une organisation HSE en adéquation avec les objectifs et la stratégie du Groupe et déterminer les niveaux hiérarchiques et fonctionnels nécessaires à cette organisation.
- Montrer son engagement vis-à-vis de la politique HSE du Groupe SONATRACH et faire figure d'exemple dans le domaine HSE.
- Etablir un processus d'évaluation des performances HSE des managers.
- Etablir un système d'évaluation de conformité à des exigences réglementaires et légales ainsi qu'aux autres exigences.

3-2- Management des risques HSE

Le management des risques HSE est l'un des principaux piliers d'un système de management HSE. En effet la méconnaissance d'un danger et des risques associés ne permet pas d'agir par la mise en place d'actions de maîtrise afin de réduire le risque de survenance d'un incident et/ou d'un accident et/ou d'une maladie professionnelle ou de réduire sa dangerosité tant pour les personnes, que pour l'environnement.

Les filiales et activités du Groupe SONATRACH doivent :

- Identifier, documenter et évaluer les risques et les dangers pour la santé, la sécurité et l'environnement.
- Assurer l'intégrité des actifs par des actions d'inspection et de maintenance.
- Identifier les risques associés aux nouveaux projets et aux changements.
- Assurer la maîtrise des opérations réalisées sur le site qui nécessitent un permis de travail.
- S'assurer que toute personnes pénétrant dans le site (personnel, entreprises extérieures, visiteurs, ...) a reçu une induction aux consignes de sécurité.
- Identifier les opérations et activités pouvant présenter des dangers pour la santé, la sécurité au poste de travail (SST).

3-3- Management de la santé et la sécurité des personnes sur le lieu de travail

Le management de la SST est la mise en application du système de management HSE sur les lieux de travail. Chaque site du Groupe SONATRACH doit :

- Etablir les fonctions et rôles des professionnels de la santé présents sur le site (médecin du travail, psychologue, infirmiers...)
- Définir le management de la santé au travail : médecin, CHS
- Gérer l'hygiène (poste de travail, lieux d'hébergement et de restauration, sanitaire, ...)
- Prévoir les soins médicaux d'urgence et de premier secours
- Définir les mesures de prévention
- Afficher les risques et les dangers liés au poste de travail
- Mettre à disposition les EPI et EPC.
- Prévenir un registre des anomalies / cahier des incidents
- Rédiger une procédure relative à la prévention routière

3-4- Le management de l'environnement

Toutes les entreprises se doivent de veiller à la réduction des impacts de leurs activités sur l'environnement. Il est indispensable de suivre et d'évaluer les différents impacts afin de pouvoir prendre les mesures adéquates afin de les réduire ou de les éliminer. Chaque site du Groupe SONATRACH doit :

- Mettre en place un reporting environnement
- Mettre en place une procédure d'évaluation de la performance environnementale
- Mettre en place un plan de management des déchets

- Mettre en place un plan de management des produits dangereux
- Etablir une liste des contrôles à effectuer en matière de naissances
- Mettre en place un plan de management des rejets liquides
- Mettre en place une politique de management des émissions atmosphériques
- Etablir une cartographie de site et sol pollué du fait d'activité.
- Mettre en place un plan de management visant à l'économie des énergies.

3-5- Le management des achats et services

Dans le cadre de la mise en œuvre d'une politique de réduction des risques professionnels, un des principes de base consiste à éviter l'introduction du risque dans l'entreprise. C'est pourquoi il convient de :

- Intégrer des critères HSE dans sa procédure de sélection des contractants
- Mettre en œuvre une politique de management des contractants
- Mettre en place un système d'évaluation HSE de l'ensemble des sous-traitants
- Organiser un rapportage en fin d'intervention
- Mettre en place des critères HSE lors l'acquisition de tout nouveau matériel

3-6- La communication et la documentation

La communication est un élément fondamental en matière de sécurité, santé et d'environnement. En effet, il est nécessaire de mettre en place un système et l'appropriation de ce système par ses acteurs est la clé de son succès et cette clé du succès passe inévitablement par la communication.

Chaque site du Groupe SONATRACH doit :

- Etablir un plan de communication interne et externe
- Mettre en place une Commission Hygiène Sécurité (CHS)
- Rédiger une procédure permettant de gérer les retours d'expérience
- Mettre en place une politique de reconnaissance et de sanctions
- Organiser, planifier et assurer des réunions HSE au profil de l'ensemble du personnel
- Mettre en place une procédure documentée régissant sa gestion documentaire

3-7- La formation, la qualification et la sensibilisation

Les managers doivent définir les qualifications requises à la tenue de chaque poste de travail et mettre en œuvre une politique de sensibilisation et de formation.

Chaque site du Groupe SONATRACH doit :

- Etablir un système de formation
- Etablir un plan de formation et analyser les besoins en formation
- Gérer les compétences des formateurs internes et externes
- Etablir une grille de compétences HSE déclinée par niveau de responsabilité
- Mettre en œuvre un processus d'accueil et d'induction des nouveaux arrivants
- Désigner un responsable assurant l'évaluation et l'analyse de la performance du processus
- Prévoir des critères HSE dans les tests de recrutement afin de déterminer le niveau de sensibilisé à la culture HSE
- Mettre en œuvre une procédure pour sensibiliser le personnel à la problématique HSE

3-8- Le management des incidents et accidents

Il est nécessaire de mettre en œuvre un suivi rigoureux des accidents et incidents permettant de déceler les causes et toutes les pistes potentielles d'amélioration pour éviter les conséquences des accidents.

Tous les sites du Groupe SONATRACH doivent :

- Etablir une procédure documentée d'investigation des accidents
- Organiser une reporting santé et sécurité
- Mettre en place une procédure d'évaluation et de suivi des indicateurs de la performance HSE

3-9- Gestion des situations d'urgences et des crises

Cheque site du Groupe SONATRACH doit définir les rôles et les responsabilités de chacun en cas d'accident et de crise et mettre en œuvre un dispositif de gestion des situations d'urgence. Les sites et les filiales du Groupe SONATRACH doivent aussi mettre en place des systèmes de protection automatique et de détection en cas d'urgence.

Vu la nature de l'activité du Groupe SONATRACH, ce chapitre revêt une importance particulière et doit faire l'objet d'une attention accrue de la part des acteurs de la prévention.

3-10- L'audit et revue de Direction du HSE

Dans le cadre de l'amélioration continue de toute démarche de prévention des risques professionnels et environnementaux, il est nécessaire de vérifier la bonne application du système de management par l'audit de système ou de conformité.

Afin de valider la cohérence du système et de contrôler l'atteinte des objectifs, des revues de direction doivent être organisées à intervalles planifiés.

Chaque site du Groupe SONATRACH doit :

- Etablir une procédure documentée pour la mise en œuvre d'un processus d'audits HSE
- Organiser des visites de contrôle sur le terrain et les inspections HSE
- Procéder au minimum une fois par an à la revue du système de management HSE

Section 2 : Présentation de la méthodologie de recherche

Le dictionnaire Le Petit Robert 2016 définit la recherche comme « un effort de l'esprit pour trouver une connaissance, un ensemble des travaux pour trouver des connaissances nouvelles, pour étudier une question ». Ainsi comprise, la recherche exprime donc deux idées maîtresses. Dans la première, elle désigne une activité de quête objective de connaissances visant à observer, décrire, classifier, expliquer et prédire un problème que l'on veut résoudre grâce aux procédés scientifiques. Pour la seconde, elle est une investigation critique et exhaustive des faits poursuivie par un chercheur sur un problème social bien délimité pour le comprendre, l'expliquer. Et la méthodologie « fait référence à la manière dont nous approchons et exécutons des fonctions et des activités » (Ethridge, 2004, p4-5).

1- La méthode utilisée

Dans son acception générale, la méthodologie de recherche fait référence à l'analyse et à l'organisation systématiques des principes et processus rationnels qui guident le travail d'investigation scientifique. De façon spécifique, elle porte sur les méthodes ou outils d'analyse d'une part, et l'organisation ou la procédure qui guide leur maniement, d'autre part.

La méthodologie indique comment le chercheur compte s'y prendre pour répondre directement à la question de recherche. Elle montre comment les objectifs seront réalisés. De façon plus spécifique, dans le cas d'une recherche appliquée, elle précise dans les moindres détails :

- Comment les techniques sont liées aux objectifs de recherche, en particulier les objectifs spécifiques.
- Comment le modèle empirique sera développé, avec la nécessité de faire référence aux théories.
- Comment les estimations seront réalisées et la validité empirique des résultats testée.
- Comment les résultats seront interprétés.

La méthodologie offre ainsi des indications claires et détaillées sur le comment de la recherche.

D'après Maurice Angers « Quel que soit l'objet d'une recherche, la valeur des résultats dépend de celle des méthodes mises en œuvre ». Alors chaque thème exige une méthode à suivre.

Plusieurs facteurs influencent sur le choix de la méthode que le chercheur doit suivre, parmi ces facteurs c'est les objectifs de l'étude qui oriente le chercheur pour choisir telle ou telle méthode. Pour notre travail, nous allons eu recours à une étude qui a un objectif principal

d'étudier le système de management de la santé et de la sécurité de l'entreprise SONATRACH au sens large et de vérifier l'efficacité de ce système adopté au niveau de la station de pompage SP2.

Il apparaît clairement que notre objectif de vérifier nos hypothèses et avoir des réponses à nos questions est en adéquation avec la méthode quantitative. Parmi les nombreuses méthodes utilisées dans les recherches scientifiques, nous avons opté pour cette méthode qui nous permettra de confirmer ou d'infirmer nos hypothèses de recherche.

La méthode quantitative peut être définie comme suit : « La méthode quantitative repose sur des données qui se présentent essentiellement sous la forme de chiffres et qui sont basées sur des procédures d'analyse statistique. Elle vise à mesurer un phénomène. Il s'agit alors, le plus souvent, de définir la population et les variables à étudier, de collecter des données afin de mesurer des variables et de mettre en évidence les liens entre ces variables à l'aide de méthodes statistiques ».¹

Lors d'une étude quantitative, on vise à recueillir des données observables et quantifiables. Ce type de recherche s'appuie sur des instruments ou techniques de recherche quantitatives de collecte de données dont en principe la fidélité et la validité sont assurées. Elle aboutit à des données chiffrées qui permettent de faire des analyses descriptives, des tableaux et graphiques, des analyses statistiques pour décrire, et vérifier les relations et les liens entre les variables ou facteurs et examiner les changements observés chez la variable dépendante à la suite de la manipulation de la variable indépendante.

Nous avons décidé de choisir la méthode quantitative, vu que c'est l'approche la plus appropriée car cette méthode nous aide pour répondre à nos questions qui nécessitent des données statistiquement analysables et à tester nos hypothèses facilement, et à cause des conditions actuelles (COVID 19) qui nous obligent à réduire le temps consacré pour la réalisation de notre cas pratique, donc cette méthode quantitative arrive comme une solution de facilité le travail et gagner du temps car elle permet d'obtenir rapidement des données facilement compréhensibles.

L'objectivité, la rigueur, la précision, la généralisabilité et la vérifiabilité de la méthode quantitative justifient notre adoption de cette méthode.

¹ Michel Kalika, Philippe Mouricou et Lionel Garreau, Le mémoire de master, DUNOD, Paris, 2018, P 82.

2- La technique de collecte des données

La technique de collecte des données dépend de la méthode effectuée et l'utilisation méthodique de cette dernière permettant de recueillir les informations nécessaires à la vérification des hypothèses et à répondre aux questions de notre travail.

Après avoir choisi notre méthode de recherche quantitative, selon les objectifs de notre travail qui vise essentiellement à vérifier l'efficacité de système de management de la santé et de la sécurité de travail et confirmer ou infirmer l'implication des travailleurs de la station de pompage SP2 dans ce système, l'adoption de certaines pratiques préventives au sein de la station et la conformité aux exigences de la nouvelles norme ISO 45001, nous avons mené notre enquête sur le terrain utilisant un questionnaire comprenant une série de questions directes et distribué à des personnes bien ciblées, dans lequel ils devront inscrire leurs réponses puis le remettre.

Le questionnaire est défini comme suit : « technique directe d'investigation scientifique utilisée auprès d'individus qui permet de les interroger de façon directive et faire un prélèvement quantitatif, en vue de trouver des relations mathématiques et de faire des comparaisons chiffrées. Le questionnaire est un moyen d'entrer en communication avec des informations, en les interrogeant un par un et de façon identique, en vue de dégager des réponses obtenues des tendances d'une large population. »¹

Élaborer un questionnaire consiste à formuler un ensemble de questions et de modalités de réponses et à les ordonner de telle² façon que les réponses fournies permettent, après la collecte des données et ensuite procéder à leur analyse, d'apporter un éclairage pertinent sur notre problématique d'étude. Le questionnaire, étant l'outil la plus approprié dans notre cas qui a permis de collecter les données nécessaires à notre étude.

Le questionnaire a été administré sous format papier. Ce qui s'est révélé être une stratégie très efficace pour obtenir le maximum de participation. Nous avons opté des questions claires et parfaitement compréhensibles par les personnes interrogées. Nous avons établi deux types de questions fermées dans le but d'avoir des informations précises :

- Les réponses fermées à choix unique : ce type de question donne aux personnes interrogées le choix entre deux réponses possibles (Oui ou Non).

¹ MAURICE Angers, Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines, Casbah, Alger, 1997, P 146.

- Les réponses fermées à choix multiples : ce type de question donne aux répondants le choix entre une ou plusieurs réponses, en plus de cela nous rajoutons un choix ouvert de réponses à la question.

Pour assurer la confidentialité et donner la liberté et le confort aux personnes interrogées, nous avons fait dans l'anonymat.

Notre questionnaire se compose de 35 questions. Il a été élaboré sur la base des informations recueillies à partir de la documentation qu'on a fait sur le sujet et le référentiel de la nouvelle norme ISO 45001 où nous avons reformulé des questions de genre auto administré à cause de la contrainte du temps et aussi pour permettre à la personne interrogée de répondre lui-même aux questions toute en accomplissement leurs taches professionnelles qui servent nos besoins. Il contient 4 axes qui sont les suivantes :

L'axe I : La première partie contient 4 questions sur les données personnelles de travailleur tels que : le sexe, l'âge, le niveau d'instruction et le statut professionnel.

L'axe II : La deuxième partie contient 5 questions sur l'implication du personnel qui nous permettent d'avoir une idée sur le degré d'engagement de la SP 2 à cette démarche, le niveau d'implication des travailleurs, le type de cette implication...

L'axe III : la troisième partie contient 13 questions sur les pratiques de prévention. Cette partie de questions nous permet de découvrir les principales pratiques préventives appliquée au sein de la Station de Pompage SP 2.

L'axe IV : La dernière partie de questionnaire contient 13 questions qui sont extraites sur la base de la nouvelle référentiel ISO 45001 pour vérifier la conformité du SMSST de la SP 2 avec les exigences de cette nouvelle norme.

L'analyse du questionnaire a nécessité l'utilisation de plusieurs outils statistiques. Pour cela, le traitement des données, récupérées de l'étude, s'est effectué avec l'outil informatique, en utilisant le logiciel SPSS (Statistical Package For Social Statistic).

3- L'échantillonnage

La population par définition désigne un ensemble d'éléments identifiés faisant l'objet d'une étude. Une population mère est une population de laquelle on tire des échantillons.¹

L'échantillon c'est l'ensemble prélevé dans une population de base (appelée aussi population mère) qui présente les mêmes caractéristiques que cette population. Elle doit maximiser les résultats (plus la taille de l'échantillon est grande, plus la fiabilité des résultats est bonne) et minimiser les coûts.²

Selon ZAGRE « L'échantillonnage est un ensemble des procédés visant à la sélection d'une fraction de la population telle qu'elle puisse être considéré comme représentative de la population totale de référence, c'est donc une procédure par laquelle un petit nombre d'unités d'analyse sont sélectionnées pour étude dans le but de généraliser les résultats à la population mère, appelé l'univers ».³

Lorsqu'on choisit d'adopter la méthode quantitative, il faut bien comprendre qu'on va utiliser un moyen de sondages pour mieux mesurer les comportements des individus, donc il s'agit de choisir un échantillon représentatif de la population pour obtenir une bonne fiabilité.

En effet, on ne peut pas dire qu'une certaine taille d'échantillon est suffisante pour étudier une population d'une certaine taille. La taille de l'échantillon se définit nécessairement par rapport au degré de précision et au phénomène que l'on veut étudier et il y a d'autres facteurs qui interviennent lorsqu'on a déterminé la taille de notre échantillon et c'est la phase la plus importante dans notre recherche. Parmi ces conditions qui ont influé le déroulement de notre stage et surtout la détermination de la taille de notre échantillon au sein de l'entreprise SONATRACH Branche transport par canalisation -direction Régional Bejaia. Station de pompage N° 2 EL-OUTAYA Biskra. C'est l'épidémie du coronavirus, qui est le gros problème qu'on a rencontré et la décision qui a pris par la Station de Pompage SP 2 de libérer 50 % de personnels (travailleurs vulnérables, travailleurs infectés ...).

¹ Henri Mahé de Boislandelle, dictionnaire de gestion, vocabulaire, concepts et outil, édition ECONOMICA, Paris, 1998, P 202.

² Louis SEGUR, Marketing Stratégique, Le Génie Editeur, France, 2011, P 110.

³ ZAGRE Amboise, Méthodologie de recherche en science sociale, édition L'Harmattan, Paris, 2013, P 73.

Notre terrain de recherche qui est l'entreprise SONATRACH. Branche transport par canalisation -direction Régional Bejaia. Station de pompage N° 2 EL-OUTAYA Biskra. Elle contient 69 salariés, 68 hommes et une dame qui sont réparti en 3 catégories : cadres, agents d'exécution, agents de maîtrise.

- Les cadres : 13
- Les agents de maîtrises : 42
- Les agents d'exécution : 14

Notre choix d'échantillon se base sur le fait de collecté les données pertinentes et les plus approprier à notre recherche. Nous avons opté l'échantillonnage probabiliste, car la probabilité directe sélectionner et connu, et permet d'estimer le degré de représentabilité. Et spécifiquement, L'échantillonnage aléatoire simple qui se définit comme.

L'échantillonnage aléatoire ou probabiliste repose sur un choix d'unités effectué au hasard dans la population et elle permet de généraliser les résultats de l'échantillon à l'ensemble de la population en se basant sur une théorie statistique reconnue. L'échantillonnage aléatoire simple veut dire que tous les individus de notre population mère doivent avoir une chance égale de faire partie de l'échantillon et le tirage se fera directement sur la base d'une liste de la population mère et qui assume le caractère représentatif de notre échantillon.

Pour calculer la taille de notre échantillon, nous avons utilisé la formule de calcul de la taille de l'échantillon suivante :

$$\text{Taille de l'échantillon} = \frac{\frac{z^2 * P(1-P)}{e^2}}{1 + \left(\frac{z^2 * P(1-P)}{e^2 N} \right)}$$

N = La taille de la population mère / N = 69.

e = La marge d'erreur (pourcentage sous forme décimale / e = 5%.

z = La cote z correspond au nombre d'écart types d'une proportion donnée par rapport à la moyenne / z = 1.96.

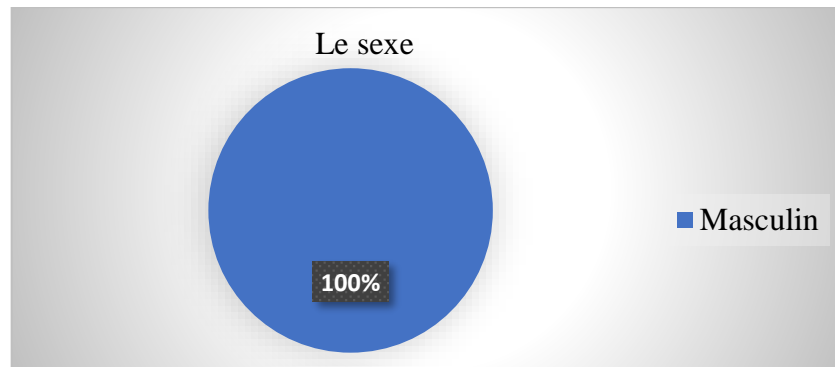
La taille de notre échantillon est égale = 58.

Après la préparation de notre questionnaire, nous l'avons distribué sur un échantillon de 60 personnes d'où on a récupéré 50 questionnaires.

Les caractéristiques de l'échantillon étudiée

Nous allons d'abord dégager les figures qui présentent les données personnelles de l'échantillon de notre étude, à savoir : le sexe, l'âge, niveau d'instruction et le statut professionnel d'après le questionnaire que nous avons réalisé au sein de la Station de Pompage SP 2, auprès de 50 salariés.

3-2- Figure : La répartition des individus de l'échantillon selon le sexe

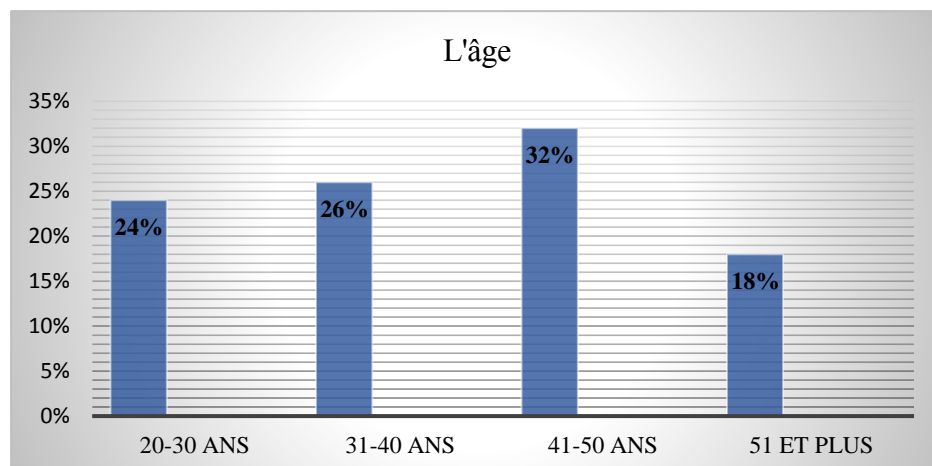


Source : données de l'enquête élaborées à l'aide du logiciel IBM SPSS 19

D'après les données de la figure précédente, on remarque que 100 % des individus de notre échantillon étudié représente le sexe masculin, et 0% le sexe féminin.

À partir de ces résultats, nous constatons que l'élément masculin représente la totalité des individus de l'échantillon étudié. Ceci est dû à la nature du travail au sein de la Station de Pompage SP2 (le pompage des hydrocarbures liquide) qui attire beaucoup plus les hommes que les femmes et la nature des postes qui nécessite d'efforts physique, comporte des prises de risques quotidiens. Cette répartition est relative aux besoins de la Station de Pompage SP 2 qu'on peut dire qu'elle favorise le recrutement des hommes.

3-3- Figure : la répartition des individus de l'échantillon selon l'âge

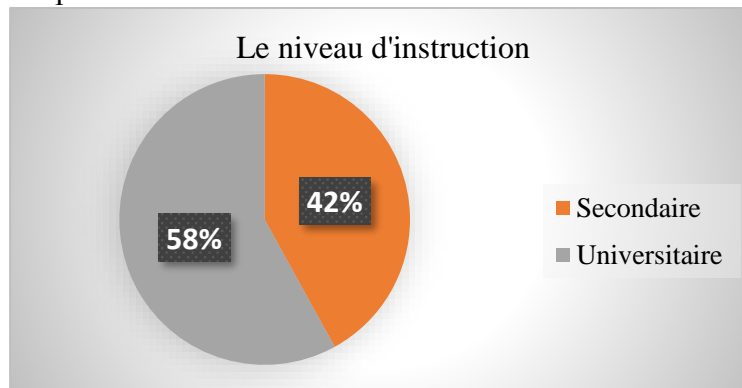


Source : données de l'enquête élaborées à l'aide du logiciel IBM SPSS 19

On remarque d'après la figure ci-dessus que la catégorie des individus de l'échantillon étudié qui a la valeur de pourcentage plus élevé correspond à la tranche d'âge des individus ayant entre 41-50 ans avec un pourcentage de 32%, et la catégorie suivie de celle entre 31-40 ans avec 26%, 24 % des personnes âgé de 20-30 ans et en fin la dernière catégorie d'âge 51 ans et plus est représenté par un pourcentage de 18 %.

Ces données montrent que la population de la Station de Pompage SP 2 contient un nombre élevé de la catégorie d'âge de 41 à 50 ans. Cette catégorie explique par la concentration de la Station de Pompage SP 2 sur la diminution du turnover par la fourniture d'un climat favorable et stable et la motivation des employés, pour que ces derniers ne quittent pas la Station et n'abandonnent pas leurs postes de travail avant la retraite car il y a une stabilité au sein de la station. Elle contient aussi une catégorie non négligeable des travailleurs plus jeunes entre 20-40 ans qui indique que la station se base sur un effectif assez jeune, aillant ainsi la vivacité et l'activité des employés.

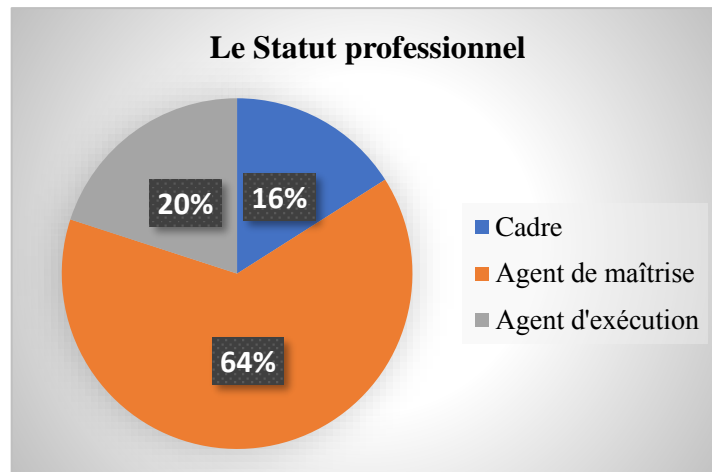
3-4- Figure : La répartition des individus de l'échantillon selon le niveau d'instruction



Source : données de l'enquête élaborées à l'aide du logiciel IBM SPSS 19

À partir des données de la figure précédente, on remarque que la majorité des enquêtés ont un niveau universitaire avec un pourcentage de 58 %, ensuite le niveau secondaire avec un pourcentage de 42 %, enfin, il n'existe pas les enquêtés qui ont un niveau moyen.

On déduit que la station de Pompage SP 2 recrute ses employés selon les exigences et les besoins de poste de travail, car la nature des postes de la SP 2 demande un certain niveau de connaissances intellectuelles qui va aider l'employé pour réaliser ces tâches facilement.

3-5- Figure : La répartition des individus de l'échantillon selon le statut professionnel

Source : données de l'enquête élaborées à l'aide du logiciel IBM SPSS 19

Cette figure montre la répartition de l'échantillon étudié selon les catégories socioprofessionnelles, dont on trouve que la catégorie d'agent de maîtrise est présentée par un pourcentage de 64 %, de l'ensemble de personnel de l'échantillon étudié, ensuite on trouve la catégorie d'agent d'exécution avec 20 %. Enfin on a la catégorie des cadres avec 16%.

On conclue que les deux catégories des agents de maîtrise qui sont chargé de doter des responsabilités en terme d'encadrement d'une équipe et les agents d'exécution qui sont chargé de travailler sur le terrain représentent près de 85%. Ceci confirme que nous avons donné l'importance à ces catégories, pour obtenir des informations plus objectives car cette population est la plus exposée aux risques, en comparaison avec la catégorie des cadres.

Section 3 : Analyse des données et interprétation des résultats

L'analyse de l'ensemble des informations recueillies sur le terrain se fait à travers des tableaux simples et des tableaux croisés qui nous aident à vérifier nos hypothèses et avoir des résultats finaux.

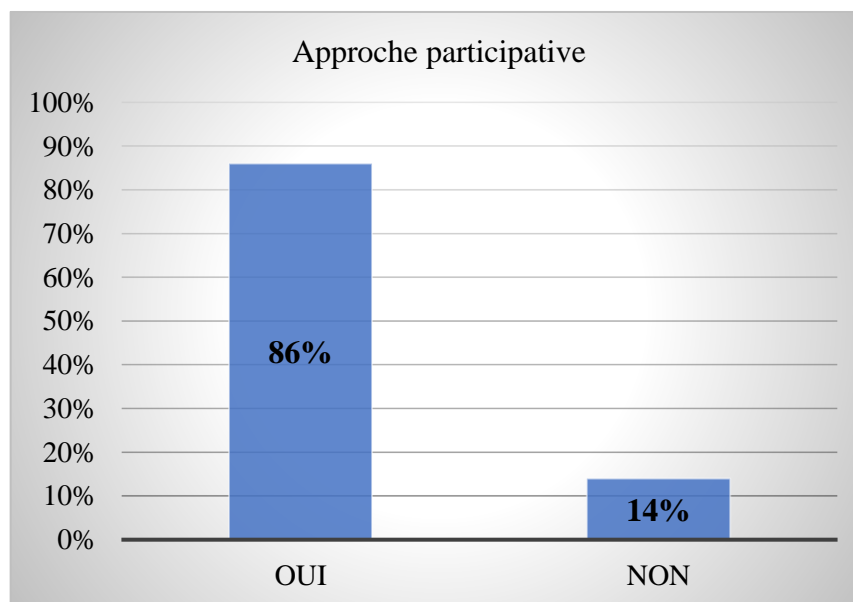
Nous allons d'abord présenter l'analyse de chaque axe de notre questionnaire qui va nous permettre ensuite de confirmer ou infirmer nos hypothèses et à la fin on va faire une synthèse générale des résultats obtenus de la recherche.

1- Analyse des données de l'axe N° 2 : L'implication des employés

Après l'analyse des données personnelles de notre échantillon étudié, on va passer au deuxième axe qui consiste à confirmer ou infirmer l'hypothèse suivante :

« Le système de management de la santé et la sécurité au travail de la SP 2 inclut l'approche d'implication et de responsabilisation des employés »

3-6- Figure : La répartition des individus de l'échantillon selon la mise en place d'une approche participative

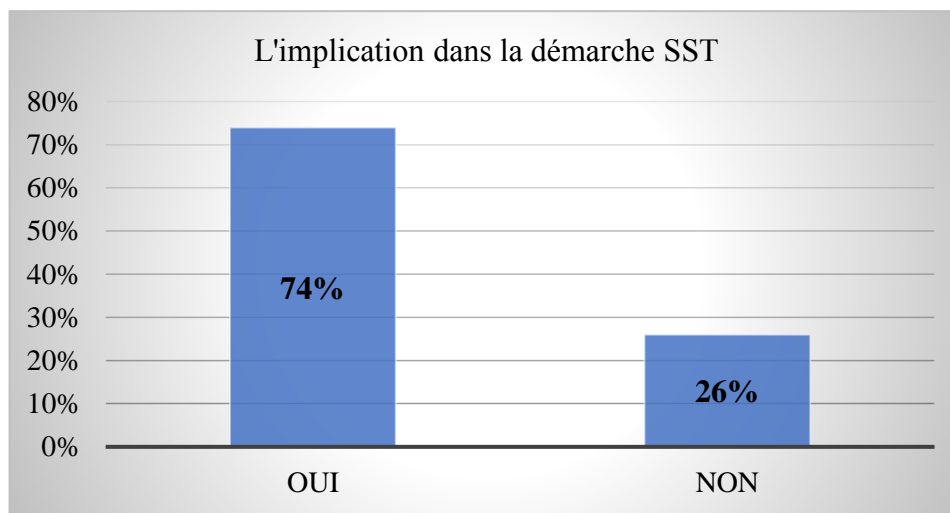


Source : données de l'enquête élaborées à l'aide du logiciel IBM SPSS 19

D'après l'analyse de cette figure on trouve que 86% des enquêtés ont répondu par Oui, et 14% ont répondu par Non.

À partir de ces résultats on déduit que la Station de Pompage SP 2 travaille sur l'approche participative qui a un objet d'aider à l'identification des risques professionnels, élimination des dangers et de loin c'est le meilleur moyen de susciter leur engagement envers la SST et s'assurer une culture de la santé et de la sécurité au sein de la Station qui englobe les différents aspects comportementaux et techniques de maîtrise des risques et touche les dimensions de fond de l'organisation.

3-7- Figure : La répartition des individus de l'échantillon selon l'implication dans la démarche de la SST



Source : données de l'enquête élaborées à l'aide du logiciel IBM SPSS 19

On remarque que la majorité des employés sont impliqués dans la démarche de la santé et la sécurité au travail avec un pourcentage de 74%, et 26% des employés de la Station de Pompage SP 2 ne sont pas impliqués.

On constate que la Station de Pompage SP 2 assure l'implication de la majorité des employés de la direction au personnel car ils sont au cœur de l'organisation et ils ont une place prépondérante aussi bien pour la mise en œuvre des processus que pour l'amélioration. Donc, il est nécessaire pour la Station SP 2 que les employés aient conscience de leur importance dans la démarche de la SST, afin d'améliorer continûment la santé et la sécurité au travail.

3-1- Tableau : La répartition des individus impliqués de l'échantillon selon leurs rôles dans la démarche SST

Réponses validée		Réponses manquantes		Total	
Effectifs	Pourcentage	Effectifs	Pourcentage	Effectifs	Pourcentage
37	74%	13	26%	50	100%

Source : Établi par l'étudiante à partir des résultats du logiciel IBM SPSS 19

Le rôle des employés dans cette démarche	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage d'observations
La déclaration des dangers et les situations dangereuses	32	62,7%	86,5%
La participation à l'identification des solutions et des actions correctives	19	37,3	51,4%
Le choix des sujets à communiquer en SST	0	0%	0%
Total	51	100%	137,9%

Source : Établi par l'étudiante à partir des résultats du logiciel IBM SPSS 19

D'après l'analyse de ces données, 86,5% des enquêtés ont un rôle de déclaration des dangers et les situations dangereuses qu'ils les rencontraient au cours de leurs activités, suivit par 51,4% des enquêtés jouent le rôle d'identification des solutions et actions correctives pour éliminer les dangers

D'après les réponses des enquêtés, on déduit que la Station de Pompage SP 2 a réparti les responsabilités entre les employés impliqués chacun selon ses capacités d'écoute, de synthèse et de négociation et ils ont aussi une grande capacité de travail en groupe. Les employés impliqués dans la démarche de la SST maîtrisent la culture et les valeurs de la station SP 2. Toutes ces qualités aident les employés pour jouer un rôle dans la démarche de la SST.

3-2- Tableau : La répartition des individus de l'échantillon selon le type de leur participation

Réponses validée		Réponses manquantes		Total	
Effectifs	Pourcentage	Effectifs	Pourcentage	Effectifs	Pourcentage
37	74%	13	26%	50	100%

Source : Établi par l'étudiante à partir des résultats du logiciel IBM SPSS 19

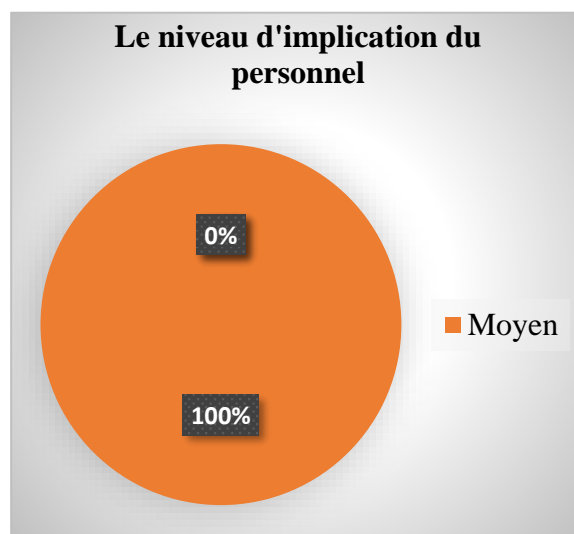
La participation est	Effectifs	Pourcentage
Volontaire	29	78,4%
Imposée	8	21,6%
Total	37	100%

Source : Établi par l'étudiante à partir des résultats du logiciel IBM SPSS 19

Ces résultats montrent que la majorité des employés impliqués dans la démarche de la SST avec un pourcentage 78,4% participent librement et de leur gré sans que la loi ne les y oblige. Donc, alors que 21,6% des enquêtés sont imposés de participer à cette démarche.

On peut déduire que la Station de Pompage SP 2 encourage les employés à la participation tout en s'assurant qu'aucune représaille ne sera possible s'ils font remonter un problème ou un incident pour donner le courage et la volonté aux travailleurs de participer volontairement et réaliser les objectifs de la politique de la SST.

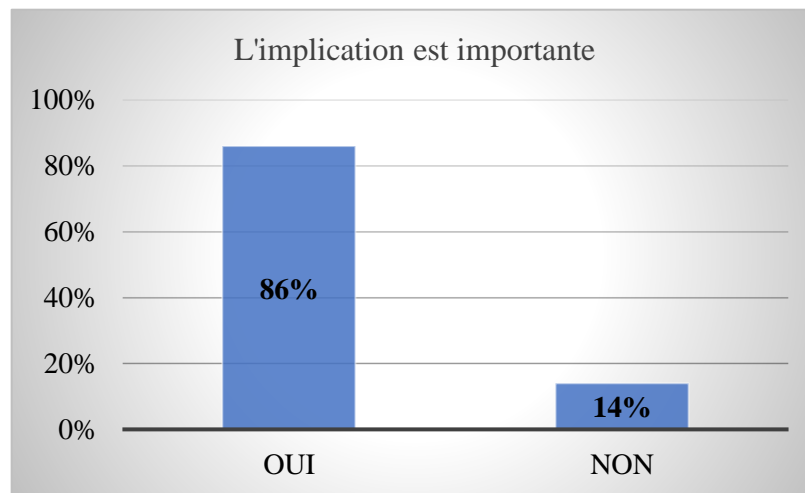
3-8- Figure : La répartition des individus de l'échantillon selon le niveau d'implication du personnel



Source : données de l'enquête élaborées à l'aide du logiciel IBM SPSS 19

On constate que la totalité des employés ont répondu que le niveau de l'implication du personnel dans la politique de la SST de la Station de Pompage SP 2 est moyen. On conclue que l'implication du personnel au sein de la Station de Pompage a un niveau raisonnable et acceptable.

3-9- Figure : La répartition des individus de l'échantillon selon l'importance d'implication du personnel



Source : données de l'enquête élaborées à l'aide du logiciel IBM SPSS 19

À travers ces résultats, on peut dire que la majorité des employés avec un pourcentage de 86% trouve qu'il y a une importance de l'implication des travailleurs dans la démarche SST pour réduire les risques professionnels, et 14% de l'échantillon pense que l'implication des travailleurs n'a pas un effet sur la fréquence des risques professionnels.

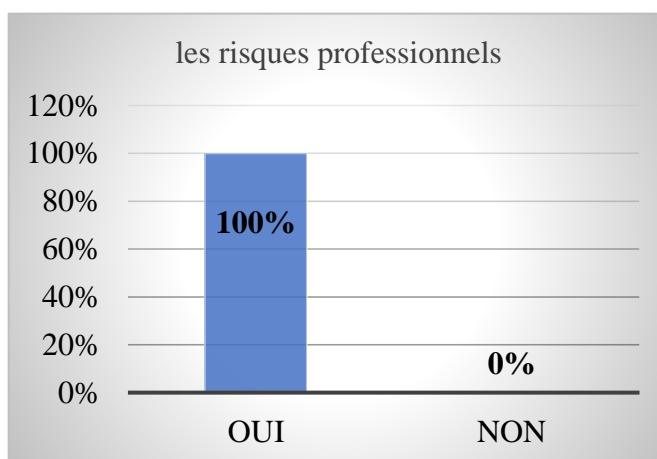
Les employés de la Station de Pompage SP 2 comprennent que l'implication des travailleurs dans la démarche SST est très importante pour réduire les risques professionnels car ce sont eux qui sont directement exposés aux risques dans la Station et connaissent très bien la réalité de terrain qui aide à anticiper rapidement les risques et les dangers. Donc chaque travailleur est responsable de leur santé avant que l'entreprise être responsable de le protéger.

2- Analyse des données de l'axe N° 3 : Les pratiques de prévention

La troisième partie consiste à confirmer ou infirmer l'hypothèse suivante :

« Les actions prédominantes pour la prévention des risques professionnels au sein de la SP 2 sont l'évaluation des risques, la formation en SST, la sensibilisation et les consignes sécuritaires»

3-10- Figure : La répartition des individus de l'échantillon selon les risques professionnels liés aux postes de travail



Source : données de l'enquête élaborées à l'aide du logiciel IBM SPSS 19

On remarque que la totalité des enquêtés ont des risques professionnels liés à leur poste 100%. Donc on déduit que chaque poste de travail qu'elle que soit sa nature compte des risques professionnels bien spécifiques selon sa nature.

3-3- Tableau : La répartition des individus de l'échantillon selon la nature des risques professionnels ?

Réponses validée		Réponses manquantes		Total	
Effectifs	Pourcentage	Effectifs	Pourcentage	Effectifs	Pourcentage
50	0 %	0	0 %	50	100%

Source : Établi par l'étudiante à partir des résultats du logiciel IBM SPSS 19

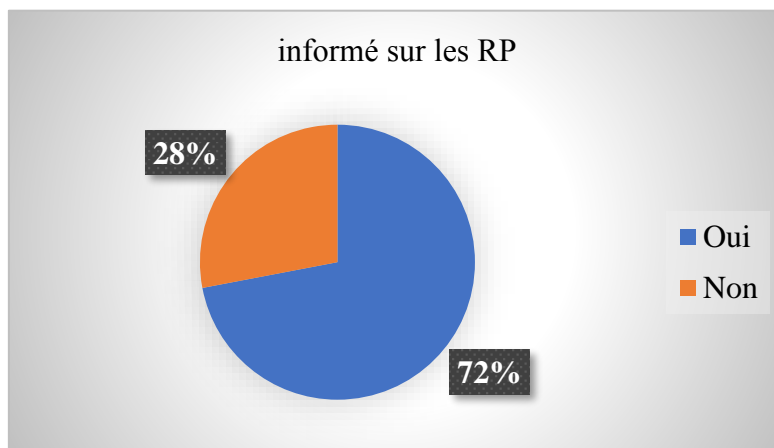
La nature des risques	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage d'observations
Accident de travail	33	44%	66%
Maladie professionnel	42	56%	84%
Total	75	100%	150%

Source : Établi par l'étudiante à partir des résultats du logiciel IBM SPSS 19

D'après ces résultats, on trouve que 84 % des enquêtés disent qu'ils ont contracté des maladies professionnelles à cause de la nature de leurs postes, alors que 66% des enquêtés disent qu'ils ont des accidents de travail survenant lors la réalisation de leurs tâches.

On déduit que au sein de la Station de Pompage SP 2, les employés sont exposés aux accidents de travail mais plus aux maladies professionnelles car la cause professionnelle de la maladie est rarement évidente et il est parfois très difficile de la retrouver.

3-11- Figure : La répartition des individus de l'échantillon selon s'ils sont informés sur les risques liés à leurs postes ou non

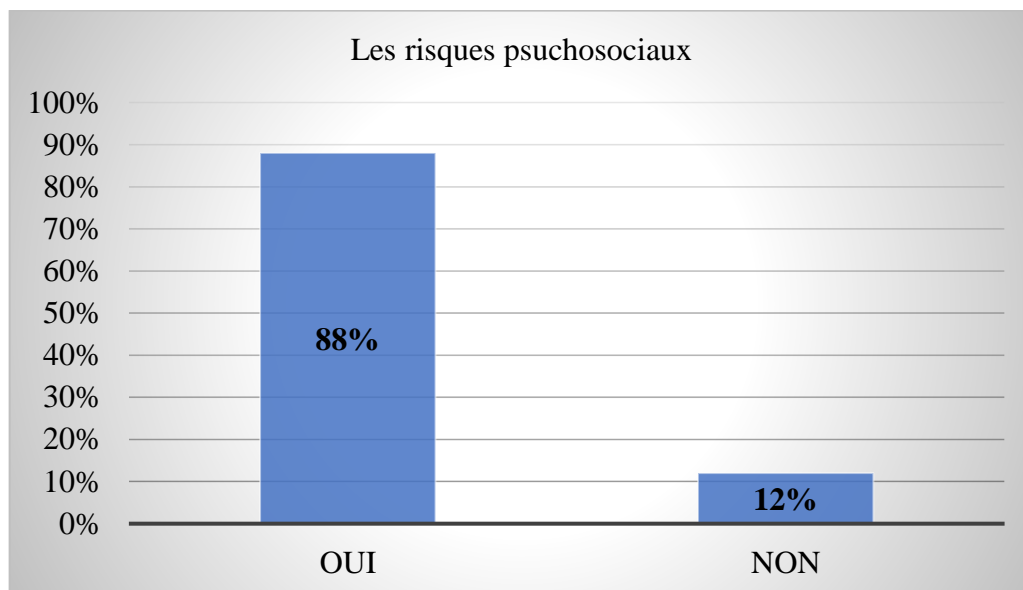


Source : données de l'enquête élaborées à l'aide du logiciel IBM SPSS 19

On constate que 72% qui présente la majorité des employés enquêtés sont informés sur la nature des risques pouvant être rencontrés lors de travail, alors que 28% n'ont pas une idée sur les risques liés à leur poste.

On conclue que la Station de Pompage SP 2 informe ses travailleurs sur les risques qui existent dans chaque poste de travail pour que les travailleurs circonspect lors de réalisation de leurs tâches.

3-12- Figure : La répartition des individus de l'échantillon selon l'existence des risques psychosociaux liés aux postes de travail



Source : données de l'enquête élaborées à l'aide du logiciel IBM SPSS 19

On observe que 88% disent qu'ils ont des risques psychosociaux liés aux postes de travail.

Alors que 12% disent qu'ils n'ont pas des risques psychosociaux liés à leurs postes de travail.

On peut deviner que la catégorie des employés qui ont des risques psychosociaux, ont la surcharge de travail, absence reconnaissance du travail accompli qui fait le stress au travailleur, des relations difficiles avec la hiérarchie ou les collègues... et d'autres facteurs qui causent des risques psychosociaux.

3-4- Tableau : La répartition des individus de l'échantillon selon le type des risques psychosociaux

Réponses validée		Réponses manquantes		Total	
Effectifs	Pourcentage	Effectifs	Pourcentage	Effectifs	Pourcentage
44	88 %	6	12 %	50	100%

Source : Établi par l'étudiante à partir des résultats du logiciel IBM SPSS 19

Le type des risques psychosociaux	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage d'observations
Le stress professionnel	38	63,3%	86,4%
La violence interne	7	11,7%	15,9%
L'épuisement professionnel	15	25%	34,1%
Total	60	100%	136,4%

Source : Établi par l'étudiante à partir des résultats du logiciel IBM SPSS 19

D'après ce tableau ci-dessus, on remarque que la majorité des réponses des employés montrent qu'ils ont des risques psychosociaux liés à leurs postes de travail, précisément le stress professionnel avec un pourcentage de 86,4%, suivi par l'épuisement professionnel avec un pourcentage de 34,1 %. Enfin 15,9% est enquêtés ont souffré de la violence interne commises par les travailleurs.

On déduit que le stress professionnel est le plus dominant dans les postes de travail des enquêtés. Ces employés ressentent beaucoup de stress, ils peuvent avoir de la difficulté à se concentrer, à prendre des décisions et à se sentir en confiance. Toutes ces conséquences des risques psychosociaux ont un mauvais impact sur la qualité de travail.

3-5- Tableau : La répartition des individus de l'échantillon selon leurs avis sur les procédures qui ont été mis en place pour éliminer les risques professionnels

Réponses validée		Réponses manquantes		Total	
Effectifs	Pourcentage	Effectifs	Pourcentage	Effectifs	Pourcentage
50	0 %	0	0 %	50	100%

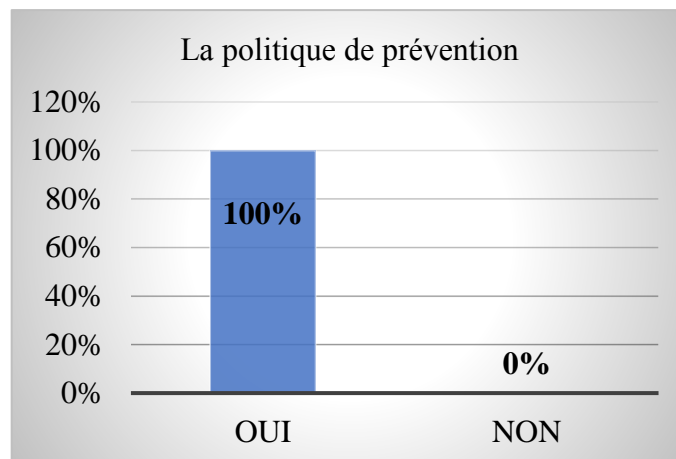
Source : Établi par l'étudiante à partir des résultats du logiciel IBM SPSS 19

Les procédures qui éliminent les risques	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage d'observations
Mettre en place une psychothérapie	0	0%	0%
Veiller au respect des employés	14	23,7%	28%
Être à l'écoute et faire des dialogues sociaux avec les employés	45	76,3%	90%
Total	59	100%	118%

Source : Établi par l'étudiante à partir des résultats du logiciel IBM SPSS 19

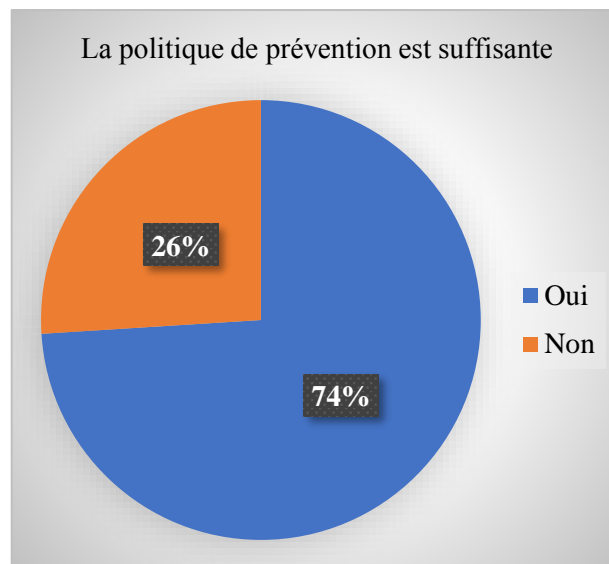
D'après ces résultats, on trouve que 90% qui représente la majorité de l'échantillon étudié dit que l'entreprise SONATRACH base sur l'écoute aux travailleurs, ensuite 28% des enquêtés trouve que l'entreprise SONATRACH veille au respect des employés et préserver leur dignité. Enfin pour la psychothérapie l'entreprise n'a pas mis cette procédure.

Ces résultats montrent que pour éliminer les risques psychosociaux, la Station de Pompage SP2 essaye d'être toujours à l'écoute de ses employés et faire des dialogues avec les travailleurs pour les mettre à l'aise et leur créer un climat de travail confortable et donner une valeur aux employés.

3-13- Figure : La répartition des individus de l'échantillon selon la politique de la prévention

Source : données de l'enquête élaborées à l'aide du logiciel IBM SPSS 19

On remarque que l'ensemble des employés interrogés 100% disent que la SP 2 a une politique de prévention. Ce résultat montre que la Station de Pompage consacre ses efforts et établit toute une politique pour prévenir ses employés dans le but de garantir un milieu de travail sûr et protéger la santé des travailleurs et ça montre la rigueur de la Station SP 2 concernant la santé de leurs employés.

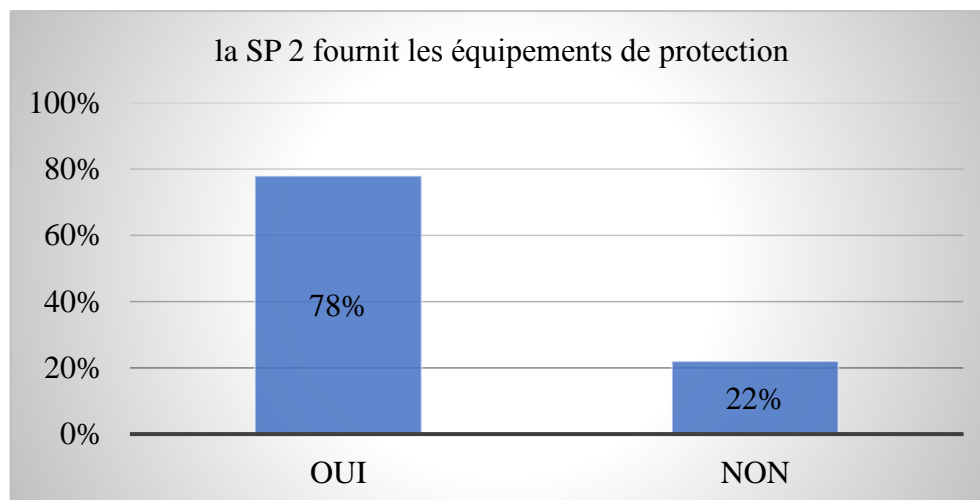
3-14- Figure : La répartition des individus de l'échantillon selon leurs avis sur la suffisance de la politique de prévention

Source : données de l'enquête élaborées à l'aide du logiciel IBM SPSS 19

D'après ces résultats, on constate que 74% des enquêtés considèrent que la politique de prévention de la SP 2 est suffisante pour assurer leur sécurité, alors que 26% trouve que cette politique n'est pas suffisante.

On déduit que la Station de Pompage SP 2 tient à intégrer la prévention dans tous les processus qui sera faite et que les employés protègent leur santé lors la réalisation des tâches de travail.

3-15- Figure : La répartition des individus de l'échantillon selon la disponibilité des équipements de protection



Source : données de l'enquête élaborées à l'aide du logiciel IBM SPSS 19

On déduit à partir des données présentées dans la figure ci-dessus que plus de la moitié de notre échantillon étudié soit 78% confirment la disponibilité des équipements de la protection individuelle, par contre 22% déclarent l'absence d'équipement de protection. On constate que la Station de Pompage mis à la disposition des employés des équipements de protection individuelle en vue de les protéger contre les risques professionnels.

3-6- Tableau : La répartition des individus de l'échantillon selon les équipements de protection

Réponses validée		Réponses manquantes		Total	
Effectifs	Pourcentage	Effectifs	Pourcentage	Effectifs	Pourcentage
39	78 %	11	22 %	50	100%

Source : Établi par l'étudiante à partir des résultats du logiciel IBM SPSS 19

Les équipements de protection	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage d'observations
Les casques	36	34,2%	92,3%
Les masques	21	20%	53,8%
Les lunettes de protection	15	14,3%	38,5%
Les tabliers	9	8,6%	23,1%
Les souliers et les bottes de sécurité	24	22,9%	61,5%
Total	105	100%	269,2%

Source : Établi par l'étudiante à partir des résultats du logiciel IBM SPSS 19

On remarque que 92,3% disent qu'ils ont utilisé des casques, suivit par 61,5% répondu par les souliers et les bottes de sécurité, 53,8% ont utilisé les masques, et 38,5 % ont répondu par les lunettes de protection.

Donc à partir de ces résultats, on conclue que la Station de Pompage SP 2 fournit des équipements de protection individuelle aux travailleurs pour qu'ils travaillent en sécurité et recherche avant tous d'être portés mais malgré ça, il y a des employés n'utilisent pas et ne connaissent pas ces moyens de protection.

3-7- Tableau : La répartition des individus de l'échantillon selon leurs avis sur les pratiques préventives

Réponses validée		Réponses manquantes		Total	
Effectifs	Pourcentage	Effectifs	Pourcentage	Effectifs	Pourcentage
50	100 %	0	0 %	50	100%

Source : Établi par l'étudiante à partir des résultats du logiciel IBM SPSS 19

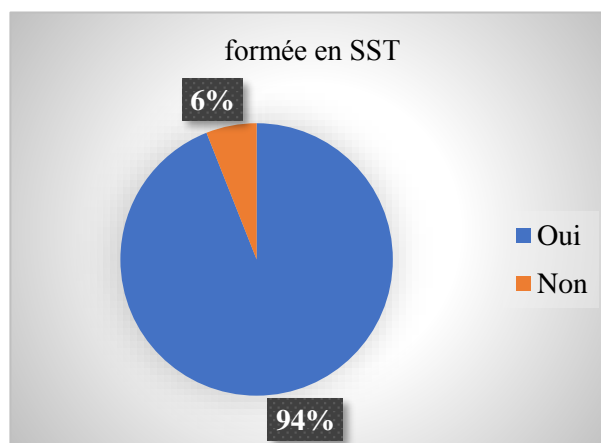
Les pratiques préventives	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage d'observations
Formation	39	30 %	78 %
Sensibilisation	28	21,5 %	56 %
Amélioration des conditions du travail	22	16,9 %	44 %
Renforcement d'équipements	14	10,8 %	28 %
Information	27	20,8 %	54 %
Total	130	100 %	260 %

Source : Établi par l'étudiante à partir des résultats du logiciel IBM SPSS 19

On observe que 78% des enquêtés disent que la formation est parmi les pratiques préventives la plus appliquée au sein de la station, suivi par la sensibilisation avec un pourcentage de 56%, ensuite 54% des employés de notre échantillon étudié trouve que l'information est la pratique la plus appliqué au sein de la Station de Pompage SP 2 et 44% pour l'amélioration des conditions de travail. Enfin 28% des enquêtés disent que le renforcement d'équipements est le plus pratiqué.

On déduit que la Station de Pompage SP 2 accorde une grande importance à la formation en SST et la sensibilisation des employés sur la santé et la sécurité au travail pour diminuer la fréquence des accidents de travail. Concernant l'amélioration des conditions de travail et le renforcement d'équipements, la Station de Pompage SP 2 accorde moins d'attention à ces pratiques préventifs.

3-16- Figure : La répartition des individus de l'échantillon selon la formation en SST



Source : données de l'enquête élaborées à l'aide du logiciel IBM SPSS 19

D'après les résultats de la figure, on constate que la majorité des employés ont bénéficié d'une formation de sécurité avec un pourcentage de 94 %, alors que 6% n'ont pas bénéficié d'une formation.

On déduit que la Station de Pompage fait des formations de sécurité pour que ces travailleurs acquissent des connaissances sur l'utilisation des équipements et les moyens de protection dans le but de protéger et préserver la santé des employés.

3-8- Tableau : La répartition des individus de l'échantillon selon le type de formation en SST

Réponses validée		Réponses manquantes		Total	
Effectifs	Pourcentage	Effectifs	Pourcentage	Effectifs	Pourcentage
47	94%	3	6 %	50	100%

Source : Établi par l'étudiante à partir des résultats du logiciel IBM SPSS 19

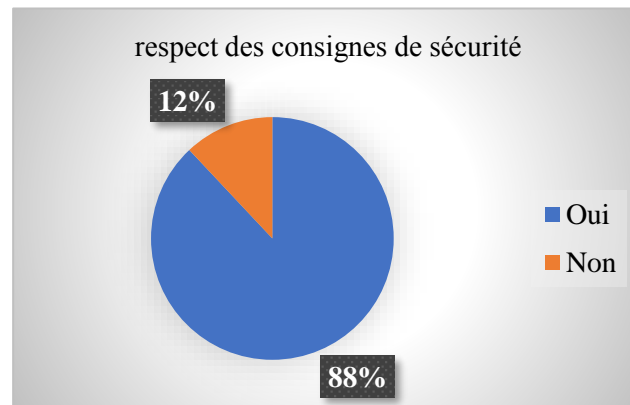
Le type de formation	Effectifs	Pourcentage
Théorique	17	36,2%
Pratique	0	0%
Théorique et pratique	30	63,8%
Total	47	100%

Source : Établi par l'étudiante à partir des résultats du logiciel IBM SPSS 19

On observe que 63,8% des enquêtés formés ont fait des formations théoriques et pratiques, alors que 36,2% ont formé en SST théoriquement.

On conclue que la Station de Pompage SP 2 tient à ce que les travailleurs reçoivent une formation théorique et pratique pour évoluer les connaissances des travailleurs en SST et les instruire des précautions à prendre pour assurer leur sécurité.

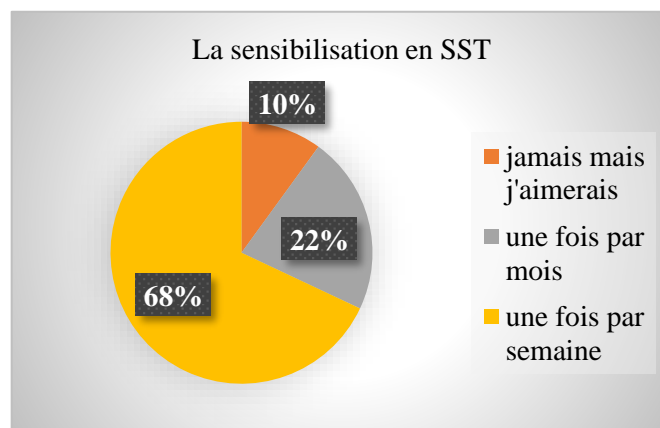
3-17- Figure : La répartition des individus de l'échantillon selon le respect des consignes de sécurité



Source : données de l'enquête élaborées à l'aide du logiciel IBM SPSS 19

Ces résultats montrent que 88% des enquêtés déclarent qu'ils ont respecté les règles et les consignes de sécurité mise par la station de Pompage SP 2 et 12% disent qu'ils ne respectent pas les consignes de sécurité. On conclue que la majorité des enquêtés respectent les règles de sécurité car la Station de Pompage SP 2 est sévère dans la réglementation et elle travaille pour assurer que ses employés peut avoir accès aux règles de la SST à partir des consignes affichés au sein de la station qui leurs permettant d'adopter le bon comportement en cas d'accident de travail. Mais toujours il reste une catégorie qui ne s'intéresse pas à ces informations et cette négligence l'expose aux accidents.

3-18- Figure : La répartition des individus de l'échantillon selon la sensibilisation en SST



Source : données de l'enquête élaborées à l'aide du logiciel IBM SPSS 19

D'après ces résultats, on remarque que les enquêtés disent qu'il y a une sensibilisation sur les risques professionnels une fois par semaine au sein de la Station de Pompage SP 2 avec un pourcentage de 68%, suivi par une catégorie qu'elle a assistée aux réunions de sensibilisation une fois par mois avec un pourcentage de 22% et enfin 10% des enquêtés n'ont pas sensibilisé sur les risques professionnels.

On déduit que la Station de Pompage SP 2 précise une journée par semaine pour être toujours au courant avec les employés et les sensibiliser. Tout ça prouve une bonne image de la politique de prévention de la Station qui peut s'expliquer par le respect des règles de sécurité, donc, la sensibilisation à la santé et la sécurité joue un rôle très important dans la vie professionnelle.

3-9- Tableau : La répartition des individus de l'échantillon selon le procédé d'évaluation des risques professionnels

Un procédé pour évaluer les risques	Effectifs	Pourcentage
Oui	50	100%
Non	0	0%
Total	50	100%

Source : Établi par l'étudiante à partir des résultats du logiciel IBM SPSS 19

D'après ce tableau on constate de la totalité des enquêtés assurent que la Station de Pompage SP 2 a établi un procédé pour identifier les risques professionnels, les évaluer et implanter les mesures de maîtrise nécessaire de tout le personnel.

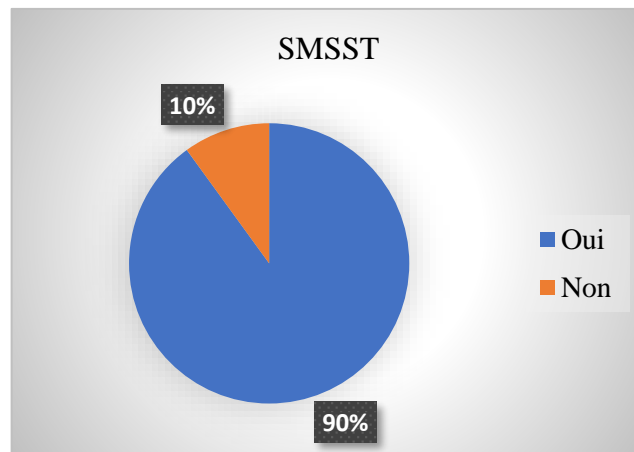
On conclue qu'il y a toute une procédure d'évaluation des risques professionnels qui constitue une étape cruciale à la démarche de prévention et ça aide la Station de Pompage SP 2 pour améliorer sa performance sur le plan humain et économique. Car l'évaluation des risques professionnels aide à identifier, mesurer ces risques afin de réduire les conséquences financières des accidents de travail et l'impact indésirable de ces risques sur la santé des employés.

3- Analyse des données de l'axe N° 4 : La conformité du SMSST aux exigences de la norme ISO 45001

La quatrième partie consiste à confirmer ou infirmer l'hypothèse suivante :

« Le SMSST de la SP 2 est conforme aux exigences de la nouvelle norme internationale ISO 45001v2018 »

3-19- Figure : La répartition des individus de l'échantillon selon l'établissement d'un SMSST au sein de la SP 2

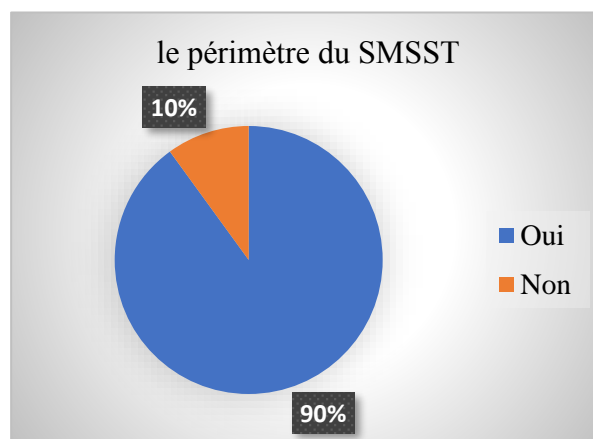


Source : données de l'enquête élaborées à l'aide du logiciel IBM SPSS 19

On observe que la majorité des interrogés confirment qu'il y a un SMSST a été établi au sein de la station de pompage SP 2 avec un pourcentage de 90%.

Ces résultats montrent que la SP 2 mis en œuvre un SMSST pour but d'améliorer la qualité de vie au travail à travers des mesures appropriées en matière de sécurité et santé au travail.

3-20- Figure : La répartition des individus de l'échantillon selon la définition de périmètre du SMSST



Source : données de l'enquête élaborées à l'aide du logiciel IBM SPSS 19

90% des enquêtés ont déclaré que le périmètre de l'application du SMSST de la SP 2 est défini, par contre 10% ont dit que le périmètre du SMSST n'est pas claire.

On conclue que la Station de Pompage SP 2 définit le périmètre d'application et les activités qui sont susceptibles d'avoir un impact sur sa performance en SST. Elle détermine les limites et l'applicabilité du SMSST.

3-10- Tableau : La répartition des individus de l'échantillon selon leurs avis sur l'engagement de la direction

L'engagement de la direction	Effectifs	Pourcentage
Oui	40	80%
Non	10	20%
Total	50	100%

Source : Établi par l'étudiante à partir des résultats du logiciel IBM SPSS 19

D'après ce tableau ci-dessus, on constate que 80% des enquêtés confirment que la direction de la SP 2 démontre son engagement vis-à-vis du SMSST, alors que 20% disent que la direction de la SP 2 n'est pas engagée dans le SMSST.

On déduit que la direction de la Station de Pompage SP 2 démontre son engagement en SMSST qui s'explique par ses efforts pour travailler sur la mise à disposition de lieux de travail et d'activités sûrs et sains, assurer que la politique et les objectifs liés au SMSST sont établis et les exigences liées au SMSST sont intégrées aux métiers de la Station.

3-11- Tableau : La répartition des individus de l'échantillon selon la documentation de la politique SST

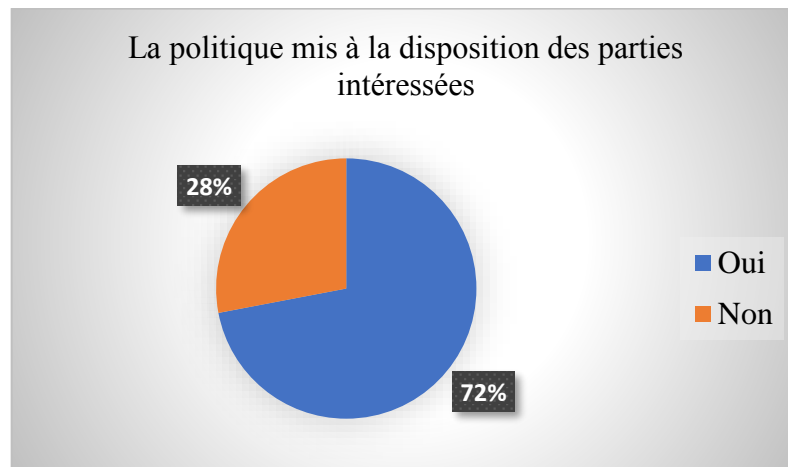
La politique SST est documentée	Effectifs	Pourcentage
Oui	42	84%
Non	8	16%
Total	50	100%

Source : Établi par l'étudiante à partir des résultats du logiciel IBM SPSS 19

On remarque que la majorité des interrogés disent que la politique de la SST de Groupe SONATRACH a mis sous une forme d'informations documentée au niveau de la Station de Pompage SP 2 avec un pourcentage de 84%, et 16% déclare qu'il n'y a pas une documentation de la politique de la SST au niveau de la Station de Pompage SP 2.

On conclue que la direction de la Station de Pompage a une politique de SST sous une forme documentée qui inclut son l'engagement à éliminer les dangers, à réduire les risques et pour l'amélioration continue du SMSST de la Station et qui est communiquée au sein de la SP 2.

3-21- Figure : La répartition des individus de l'échantillon selon la disponibilité de la politique à la disposition de toutes les parties intéressées

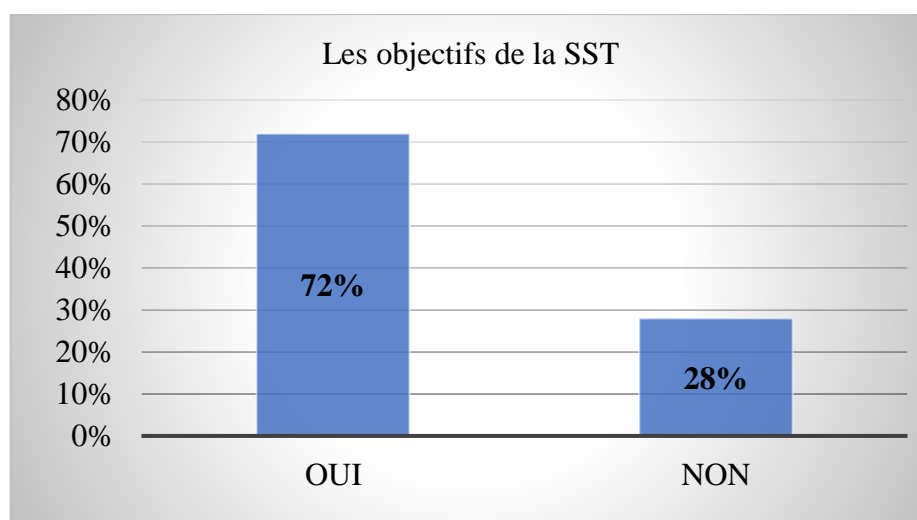


Source : données de l'enquête élaborées à l'aide du logiciel IBM SPSS 19

On remarque d'après les résultats de la figure que 72% qui représente la majorité des enquêtés ont répondu que la politique de la SST a mis par la direction de la SP 2 à la disposition de toutes les parties intéressées, par contre 28% ont répondu que la politique n'est pas disponible à toutes les parties intéressées.

D'après ces résultats, on déduit que la Station de Pompage SP 2 travaille pour communiquer la politique de la SST à tous les niveaux au sein de la Station et que les travailleurs à chaque niveau assument la responsabilité en SST pour assurer la réalisation des objectifs de la politique SST. Mais il reste une catégorie qui n'a pas au courant au contenu de cette politique.

3-22- Figure : La répartition des individus de l'échantillon selon les objectifs de la SST



Source : données de l'enquête élaborées à l'aide du logiciel IBM SPSS 19

On constate que 72% des employés de notre échantillon étudié disent que les objectifs de la SST ont été établis aux fonctions et niveaux concernés dans la Station, alors que 28% disent qu'ils n'ont pas une idée sur les objectifs de la SST de la Station.

On déduit que les objectifs de la politique de SST de la Station ont été établis aux fonctions pour améliorer en continu le SMSST et le niveau de la performance en SST de la Station.

3-12- Tableau : La répartition des individus de l'échantillon selon la disponibilité des ressources nécessaires à la mise en place du SMSST efficace

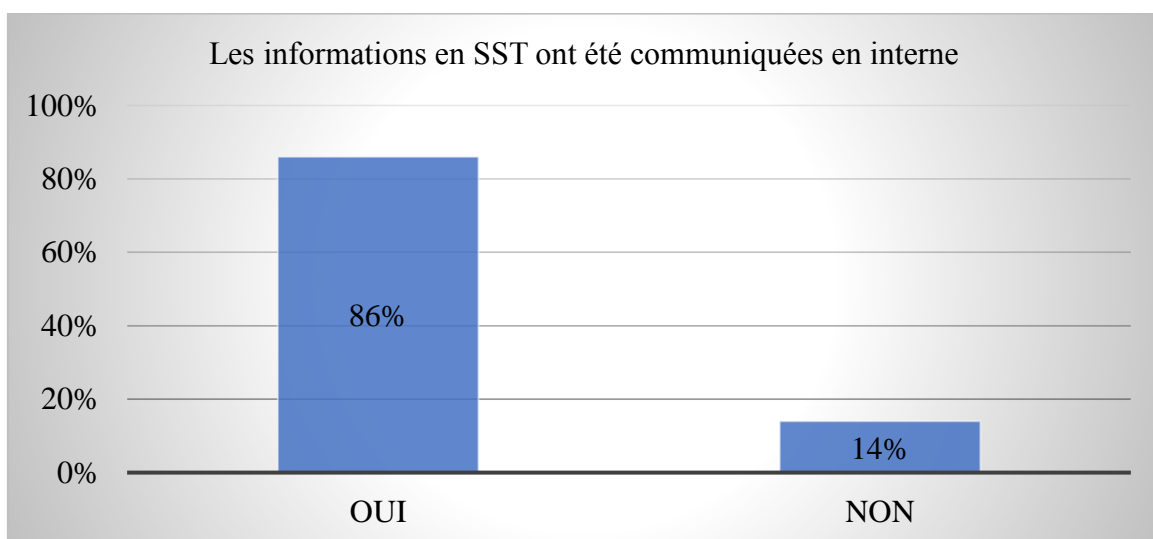
Les ressources du SMSST	Effectifs	Pourcentage
Oui	41	82%
Non	9	18%
Total	50	100%

Source : Établi par l'étudiante à partir des résultats du logiciel IBM SPSS 19

On observe que 82% des enquêtés confirment que la SP 2 fournit les ressources nécessaires pour la mise en œuvre et l'amélioration continue du SMSST, et 18% trouve que la Station de Pompage SP 2 n'a pas mis toutes les ressources nécessaires à la mise en place d'un SMSST efficace.

On conclue que la Station de Pompage travaille dur et donne une importance au SMSST, elle fournit les ressources humaines qui ont une incidence sur les performances en SST, les ressources techniques comme les équipements et outils de prévention et les ressources financières pour mettre en œuvre un SMSST efficace.

3-23- Figure : La répartition des individus de l'échantillon selon la communication des informations du SMSST en interne



Source : données de l'enquête élaborées à l'aide du logiciel IBM SPSS 19

D'après ces résultats, on constate que 86% des enquêtés déclare que la direction de la Station de Pompage SP 2 communique les informations pertinentes sur le SMSST en interne parmi les différentes fonctions et niveaux, et 14% disent que les informations liées au SMSST de la Station n'ont pas été communiquées en interne.

On déduit que la Station de Pompage SP 2 travaille pour consolider la communication en interne et s'assurer que les points de vue des parties intéressées interne sont pris en considération. Ces processus de communication permettent aux travailleurs de contribuer à l'amélioration continue du SMSST de la Station.

3-13- Tableau : La répartition des individus de l'échantillon selon la communication des informations du SMSST en externe

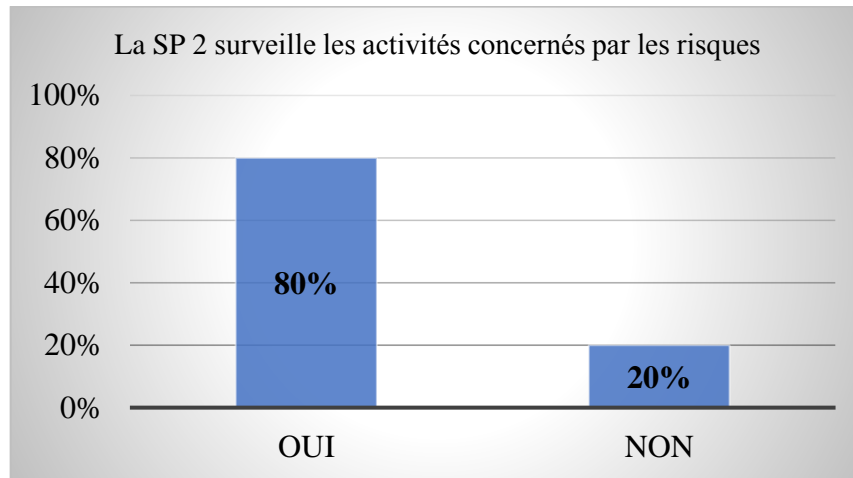
La communication des informations du SMSST en interne	Effectifs	Pourcentage
Oui	20	40%
Non	30	60%
Total	50	100%

Source : Établi par l'étudiante à partir des résultats du logiciel IBM SPSS 19

On remarque d'après ces résultats que plus de la moitié des enquêtés ont répondu que les informations pertinentes sur le SMSST de la station n'ont pas été communiquées en externe parmi les parties intéressées avec un pourcentage de 60%, par contre 40% des employés ont répondu que la direction de la SP 2 communique les informations pertinentes sur le SMSST parmi les intervenants extérieurs et les visiteurs du lieu de travail.

On déduit que la Station de pompage n'a pas atteint le niveau demandé en externe concernant la communication des informations pertinentes sur le SMSST de la SP 2. Elle se concentre beaucoup plus au niveau interne et néglige les parties intéressées externes dans ses processus de communication sur le SMSST.

3-24- Figure : La répartition des individus de l'échantillon selon la surveillance des activités concernées par les risques



Source : données de l'enquête élaborées à l'aide du logiciel IBM SPSS 19

On observe que 80% ont répondu que La SP 2 surveille, mesure et analyse les activités et opérations concernées par les dangers et les risques identifiés. Par contre 20% des enquêtés disent qu'il n'y a pas une surveillance ou analyse des activités et opérations concernées par les dangers et les risques professionnels.

On conclue à partir les réponses de la majorité que la SP 2 contrôle les lieux de travail concernés par les risques et les dangers et surveille l'efficacité et l'efficience des mesures de prévention pour éliminer les risques professionnels au sein de la Station.

3-14- Tableau : La répartition des individus de l'échantillon selon la réalisation des audits internes à des intervalles planifiés par la SP 2

Les audits internes	Effectifs	Pourcentage
Oui	43	86%
Non	7	14%
Total	50	100%

Source : Établi par l'étudiante à partir des résultats du logiciel IBM SPSS 19

D'après ces résultats, on remarque que 86% des réponses montrent que la direction de la SP 2 fait des audits internes du SMSST à des intervalles planifiés pour déterminer l'efficacité de ce système. Et 14% disent que la SP 2 ne fait pas des audits à des intervalles planifiés.

On déduit que la Station de Pompage SP 2 s'appuie sur les audits internes pour vérifier la conformité de son système aux exigences concernant le SMSST de l'entreprise SONATRACH afin de prendre des mesures pour remédier aux non-conformités et améliorer en continu sa performance en SST.

3-15- Tableau : La répartition des individus de l'échantillon selon leur perception sur les points pris en considération dans la revue du SMSST

Réponses validée		Réponses manquantes		Total	
Effectifs	Pourcentage	Effectifs	Pourcentage	Effectifs	Pourcentage
50	100%	0	0 %	50	100%

Source : Établi par l'étudiante à partir des résultats du logiciel IBM SPSS 19

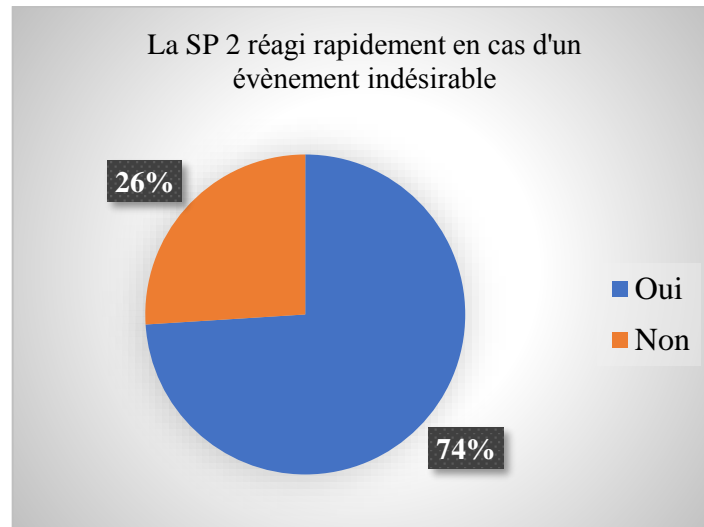
Les points de la revue de la direction	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage d'observations
L'état d'avancement des actions de la SST	39	38,6%	78%
Les modifications des enjeux externes et internes	12	11,9%	24%
Le niveau de réalisation de la politique de la SST	26	25,7%	52%
Des informations sur la performance en SST	24	23,8%	48%
Total	101	100%	202%

Source : Établi par l'étudiante à partir des résultats du logiciel IBM SPSS 19

D'après ces résultats, on constate que le point le plus pris en considération dans la revue du SMSST est la prise en compte d'état d'avancement des actions de la SST avec un pourcentage de 78%, suivit par 52% des réponses montrent que la surveillance de niveau de réalisation de la politique de SST est parmi les points essentiel de la revue de la direction du SMSST, ensuite 48% des enquêtés ont répondu par les informations de la performance d'un SMSST, et enfin 24% des enquêtés disent que la revue de la direction de la SP 2 prend en considération les modifications des enjeux internes et externes pertinents pour le SMSST.

On conclue que au cours de la revue de direction du SMSST de la SP 2, elle analyse l'état d'avancement des actions de la SST, le niveau de réalisation de la politique de la SST et les informations sur sa performance afin de s'assurer que la politique est toujours approprié, adéquat et efficace et communique les éléments de sortie de revue de direction pertinents aux travailleurs.

3-25- Figure : La répartition des individus de l'échantillon selon la réaction rapide de la SP 2 en cas d'évènement indésirable



Source : données de l'enquête élaborées à l'aide du logiciel IBM SPSS 19

On constate que 74% des enquêtés disent que la SP 2 réagit rapidement en cas d'évènement indésirable, alors que 26% ont répondu que la néglige les évènements indésirables et ne réagit pas rapidement.

On déduit que la Station de Pompage fait face aux conséquences des évènements indésirables et agit rapidement pour les maîtriser et les corriger et s'il est nécessaire de mener une action corrective pour éliminer les causes fondamentales de l'évènement indésirable.

Conclusion

Les résultats de ce chapitre nous donnent une idée sur le SMSST de la Station et l'ensemble des activités préventives réalisées pour réduire les risques professionnels et assurer la sécurité des employés. On peut conclure à partir de notre recherche dans l'entreprise SONATRACH. Branche transport par canalisation direction Régional Bejaia. Station de pompage N° 2 EL-OUTAYA. Biskra que le SMSST de la SP 2 joue un rôle efficace pour la réduction des risques professionnels.

Conclusion générale

À la vue de notre recherche engagée, il nous semble que la préoccupation principale de cette étude était de trouver une réponse à la question de recherche principale qui suit : **Quels sont les piliers du système de management de la santé et de la sécurité au travail de la station de pompage SP 2 qui permettent de réduire la fréquence des risques professionnels ?** Notre but à travers cette recherche est de mettre l'accent sur le sujet du système de management de la santé et de la sécurité au travail qui porte sur un champ d'analyse peu abordé par les chercheurs en management alors que l'intérêt de la santé et la sécurité au travail est primordial pour la performance des entreprises.

Afin de mieux répondre à notre question de recherche principale, nous avons réparti notre enquête aux trois hypothèses

Après le recueil des informations sur le terrain, l'analyse et l'interprétation des données, on a procédé à la vérification des hypothèses émises au début de notre recherche.

Notre première hypothèse qui est « Le système de management de la santé et de la sécurité de travail de la SP 2 inclut l'approche d'implication et de responsabilisation des employés ».

D'après les résultats obtenus et notre analyse, on constate que la Station de Pompage SP2 mis en place une approche d'implication du personnel pour identifier les risques à la source et les contrôler. Cela est justifié par les résultats de notre analyse où on trouve la majorité de nos enquêtés confirment que la Station SP 2 a mis en place une approche participative avec un pourcentage de 86%. Cette approche permet de résoudre les problèmes de la santé et la sécurité au travail sur le champ par les employés en collaboration avec les responsables HSE, et d'après les réponses des enquêtés sur leur implication dans la démarche de la SST, on trouve que 74% des enquêtés sont impliqués et jouent des rôles primordiaux dans cette démarche tels que l'observation des lieux de travail, l'identification et l'analyse des risques, la recherche des meilleures pratiques, etc. Car ils sont conscients que la santé et la sécurité c'est l'affaire de tous. Chaque personne doit promouvoir la prévention dans son entreprise. Nous avons aussi les résultats de la dernière question qui porte sur l'importance de l'implication du personnel dans le SMSST afin de réduire les risques professionnels. 86% des enquêtés disent qu'il y a une grande importance de l'implication du personnel dans le SMSST. Donc l'implication du personnel a un effet positif sur le climat de travail, la culture, la santé et la sécurité au travail. Elle est aussi efficace pour réduire les risques professionnels.

D'après l'ensemble de ces constats, nous confirmons notre première hypothèse, donc « le système de management de la santé et de la sécurité au travail inclut l'approche d'implication et de responsabilisation des employés »

Pour notre deuxième hypothèse, il s'agit de voir si les pratiques prédominants pour la prévention des risques professionnels au sein de la SP 2 sont l'évaluation des risques, la formation en SST, la sensibilisation et les consignes sécuritaire.

Selon les réponses des enquêtés, on déduit que la Station de Pompage SP 2 a une politique de prévention suffisante pour assurer la sécurité des employés, ce qui confirme la majorité des enquêtés par un pourcentage de 74%. Et on trouve que 78% des enquêtés confirment que la pratique préventive la plus utilisée est la réalisation des formations en SST et 94% de ses employés sont formés en SST afin que l'employé puisse connaître les principes de base de prévention et maîtriser la conduite à tenir de premiers secours. On constate aussi 68% des enquêtés ont été sensibilisé une fois par semaine sur les risques professionnels liés aux postes de travail, donc, la sensibilisation est l'une des principales activités soutenues par cette station pour réaligner les pratiques des travailleurs vers l'objectif de la politique de prévention de la Station qui est la protection de la santé des employés et les sécurisés. Pour les consignes sécuritaires, on trouve que 88% des enquêtés respectent les consignes sécuritaires de la Station ce qui confirme que les responsables de la santé et la sécurité au travail sont sévères. Ils imposent des consignes sécuritaires et obligent les employés de les respectés. Et enfin pour l'évaluation des risques professionnels la totalité des enquêtés confirment que la SP 2 a établi un procédé pour identifier les dangers, évaluer les risques et implanter les mesures préventives nécessaires. Cela explique que l'évaluation des risques professionnels s'inscrit dans le cadre de l'obligation de la Station SP 2 d'assurer et de protéger la santé des employés donc ce procédé constitue l'un des principaux leviers de progrès dans la Station en matière de la SST.

À partir de cette analyse, nous pouvons confirmer notre deuxième hypothèse qui est « les pratiques prédominants pour la prévention des risques professionnels au sein de la SP 2 sont l'évaluation des risques, la formation en SST, la sensibilisation et les consignes sécuritaires ».

Notre troisième hypothèse qui est « Le SMSST de la SP 2 est conforme aux exigences de la nouvelle norme internationale de la SST (ISO 45001) ».

Selon l'analyse des réponses des enquêtés, on constate que la SP 2 a été établie un SMSST, cela justifié la majorité des enquêtés avec un pourcentage de 90% et 80% confirment l'engagement de la direction vis-à-vis ce système. On trouve que la SP 2 communique les informations pertinentes sur le SMSST en interne parmi les différentes fonctions et niveaux pour faire circuler efficacement les objectifs de la SST et pour convaincre les travailleurs de l'importance des mesures de prévention et renforcer les bonnes pratiques auprès des travailleurs, ce qu'est confirmé par 86% des enquêtés. Elle a été aussi réalisée des audits internes à des intervalles planifiés du SMSST pour vérifier que le SMSST reste conforme par rapport aux exigences de la SST.

Tous ces résultats nous permettant de confirmer notre hypothèse, donc « le système de management de la santé et de la sécurité au travail de la SP 2 est conforme aux exigences de la nouvelle norme internationale de la SST (ISO 45001) ».

Ce qu'on peut déduire des résultats obtenus durant notre enquête au sein de l'entreprise SONATRACH. Branche transport par canalisation -direction Régional Bejaia. Station de pompage N° 2 EL-OUTAYA Biskra, on a confirmé nos hypothèses émises au départ de notre étude relative à l'apport du système de management de la santé et de la sécurité au travail sur la réduction de la fréquence des risques professionnels (la norme ISO 45001). On est arrivé à conclure que le système de management de la santé et la sécurité au travail de la Station de Pompage SP 2 est efficace pour réduire la fréquence les risques professionnels.

Les recommandations

- ✓ Assurer les préalables nécessaires à l'obtention de la certification ISO 45001 qui se concentre sur l'interaction entre l'organisme et son environnement de métier et met davantage l'accent sur les besoins et attentes des travailleurs.
- ✓ Etablir un plan de communication des informations pertinentes sur le SMSST en externe avec les visiteurs et les intervenants extérieurs.
- ✓ Réfléchir sur un système de motivation et récompense pour encourager la culture de la SST au sein de la Station de Pompage SP 2.
- ✓ Mettre en œuvre et fournir le document unique qui comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail afin d'informer tous les employés sur les risques professionnels liés à leurs postes de travail.
- ✓ Renforcer l'engagement des employés en SST pour avoir un niveau d'implication fort au sein de la Station de Pompage SP 2.

Les difficultés

- ✓ Au début, nous avons rencontré des difficultés pour trouver une entreprise algérienne qui s'est engagé dans une démarche de certification ISO 45001. Cela nous a obligé de changer notre problématique et l'objectif de notre recherche.
- ✓ À cause de coronavirus, notre stage a été reporté.
- ✓ Certains travailleurs ont refusé de répondre sur le sujet de la santé et sécurité au travail à cause de leurs connaissances limitées en matière de la SST.
- ✓ La perte de 10 questionnaires car ils n'ont pas pris au sérieux notre thème.
- ✓ La nature du système de travail de la Station en 4x4 où nous avons trouvé le ½ de l'effectif sur la station ce qui nous a perdu de temps pour recueillir les questionnaires.

Autocritique

Avant de conclure, nous allons soulever les points qui nous apparaissent comme des limites de notre travail. Nous avons rencontré des difficultés à cause de la confidentialité des statistiques annuelles des accidents du travail et des maladies professionnelles de la Station de Pompage SP 2 qui nous a empêché d'élaborer une cartographie des risques professionnels qui représente le socle de la stratégie de gestion des risques de la Station. Nous aurions aussi préféré qu'il y a un engagement de la part de la Station dans la démarche de la certification de la nouvelle norme internationale de la SST (ISO 45001v2018) pour qu'on puisse faire une étude sur les écarts entre le système de management HSE actuel de l'entreprise SONATRACH et cette nouvelle norme afin de mettre en évidence la valeur ajoutée de la mise en place d'un SMSST selon les exigences de ISO 45001, donc le manque d'intérêt de l'entreprise SONATRACH à l'obtention de la certification ISO 45001 restreint notre étude sur l'évaluation de niveau de système de management HSE actuel de l'entreprise SONATRACH. Rajoutant à cela La réalisation de notre stage à distance à cause de coronavirus nous a empêché de contacter les travailleurs directement et de faire des entretiens pour bien comprendre leurs avis concernant le SMSST de la Station de Pompage SP 2.

Horizons de la recherche

À travers notre mémoire, nous visons à ouvrir la voie aux futures recherches pour étendre plus le champ de l'étude sur le SMSST. C'est à ce titre que nous allons proposer des perspectives de recherche. En effet, il serait intéressant de faire les recherches suivantes :

- ✓ La préparation à la migration du SMSST d'une entreprise algérienne certifiée OHSAS 18001 dont le but de se certifier ISO 45001v2018
- ✓ La valeur ajoutée d'une certification ISO 45001v2018 pour l'entreprise algérienne
- ✓ L'impact de la mise en œuvre d'un SMSST sur la performance financière de l'entreprise.

La liste bibliographique

La liste bibliographique

Les ouvrages

- 1- Barbara Lyonnet, Lean management, DUNOD, Paris, 2015
- 2- Benoit et Joseph Pons, Le risque et la prévention, www.lulu.com, France, Juillet, 2015
- 3- Bernard Froman, Du manuel qualité au manuel de management, Afnor, Saint-Denis, 2013
- 4- Céline Germain et Vanessa Vitet, Manager la qualité, édition Vuibert, Paris, 2017
- 5- Céline Kermisch, Le concept de risque de l'épistémologie à l'éthique, Lavoisier, Paris, 2011
- 6- Chalde Pinet, Découverte de la qualité : version 2015 de la norme ISO 9001, Afnor, Paris, 2017
- 7- Chiara Campailla et all, Quality management : tools, methods and standards ISO 45001, Emerald, Bingley, 2019
- 8- Claude Pinet, 10 clés pour réussir sa certification ISO 9001 :2015, AFNOR, Saint-Denis, 2015
- 9- D. Vanderbeken, travaux en hauteur et sécurité, Kluwer, Allemagne, 2008
- 10- Daniel Boéri, Méline Cuguen et Umberto Trulli, Maîtriser la qualité : Tout sur la certification et la qualité totale, Maxima, Paris, 2003, 2^e édition
- 11- Daniel DURET et Maurice PILLET, Qualité en production : de ISO 9000 à Six sigma, Edition d'organisation, Paris, 2005
- 12- Doru Costin Darabont, Anca Elena Antonov et Costică Bejinariu, Key elements on implementing an occupational health and safety management system using ISO 45001 standard, MATEC web of conferences, Romania, 2017
- 13- Eva Giesen, Démarche qualité et norme ISO 9001 : une culture managériale appliquée à la recherche, IRD éditions (institut de recherche pour le développement), Paris, 2008
- 14- Francis Roesslinger et Dominique Siegel, Management stratégique et management de la qualité, Afnor, Paris, 2015
- 15- Frédéric CANARD, management de la qualité : vers un management durable, Lextenso, Paris, 2012
- 16- Frédéric Canard, Management de la qualité, Lextenso, Paris, 2009
- 17- Guillaume Laloux, Management de la maintenance selon L'ISO 9001 :2008, AFNOR, Saint-Denis, 2009
- 18- Henri Joël et TAGUM FOMBENO, Santé et sécurité au travail en Afrique : aspects juridiques et pratiques, L'Harmattan, Sénégal, 2019
- 19- Henri Joël TAGUM FOMBENO, Sécurité, hygiène et médecine de travail en Afrique noire francophone, L'Harmattan, Paris, 2009

La liste bibliographique

- 20-** Henri Mahé de Boislandelle, dictionnaire de gestion, vocabulaire, concepts et outil, édition ECONOMICA, Paris, 1998
- 21-** Jeanne mager stellman, Encyclopédie de sécurité et de santé au travail, Bureau international du travail, Genève, 2000
- 22-** Johan Cardinaels, Maladies professionnelles : théorie et législation, Kluwer, Allemagne, 1 décembre 2013
- 23-** Le groupe Think tank, Livre blanc de la qualité, Edité par France Qualité, France, Janvier 2017
- 24-** Louis SEGUR, Marketing Stratégique, Le Génie Editeur, France, 2011
- 25-** Marie-Hélène Lefebvre, Management de la santé et de la sécurité selon l'ISO 45001, AFNOR, Saint-Denis, 2018
- 26-** MAURICE Angers, Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines, Casbah, Alger, 1997
- 27-** Michel Jaccard, Objectif qualité : introduction aux systèmes de management de performance et de durabilité, Presses polytechniques et universitaires romandes, Lausanne, 2010
- 28-** Michel Kalika, Philippe Mouricou et Lionel Garreau, Le mémoire de master, DUNOD, Paris, 2018
- 29-** Myriam Van Der Steen, Le bien-être au travail en tant que système de gestion, Kluwer, Belgique, 6 décembre 2010
- 30-** Nathalie Dedessus-Le-Moustier et Florence Douguet, La santé au travail à l'épreuve des nouveaux risques, Lavoisier, Paris, 2010
- 31-** Nichan Margossian, guide pratique des risques professionnels, Dunod, Paris, 2003
- 32-** Nichan Margossian, Risques professionnels : caractéristiques-réglementation-prévention, Dunod, Paris, 2006
- 33-** Omar AKTOUF, Méthodologie des sciences sociales et approche qualitative des organisations, Presses de l'université du Québec, 1987
- 34-** Pedro Arezes, Advances in safety management and human factors, Springer, Portugal, 2017
- 35-** Philippe JEANDEY, La démarche qualité dans les PME et TPE, Editeur PJE numérique, 2019
- 36-** Pierre et Charles Pradier, La notion de risque en économie, La découverte, Paris, 2006
- 37-** RAMESH C GROVER et SACHIN GROVER, Providing safe and healthy workplace with ISO 45001-2018, Edition Notion press, Inde, 2019

La liste bibliographique

- 38- Sabrina Auduberteau et Karine Gavino, La prévention des risques professionnels : hygiène et sécurité au travail, CIG petite couronne, France, Octobre, 2003
- 39- Sabine FERRAND, La gestion des accidents du travail, GERESO, France, 2008
- 40- Sacha Kocovski, Ergonomie et management : optimisez vos produits et vos processus, L'Édition professionnelle, Belgique, 2009
- 41- Sofia Benchehiba, Le management de la qualité en santé, la norme ISO 9001, AFNOR, Saint-Denis, 2018
- 42- Wayne Pardy et Terri Andrews, Integrated management systems : leading strategies and solutions, édition Bernan Press, London, 2019
- 43- Xavier Michel, Patrice Cavaillé et Coll, Management des risques pour un développement durable : Qualité-Santé-Sécurité-Environnement, DUNOD, Paris, 2009
- 44- Yvon Mougin, La qualité 2015 c'est facile !, Afnorn Saint-Denis, 2015
- 45- ZAGRE Amboise, Méthodologie de recherche en science sociale, édition L'Harmattan, Paris, 2013

Les articles

- 1- Badr Dakkar, Youness Chater et Abdennebi Talbi, Proposition d'une matrice de criticité intégrant les systèmes Qualité, Sécurité et Environnement pour la fonction maintenance, Journal of decision systems, édition Taylor and Francis, London, 2012, Vol 21
- 2- Dominique Lhuilier, Les « risques psychosociaux » : entre rémanence et méconnaissance, Nouvelle revue de psychologie, 2010/2 (n° 10), éditeur ERES
- 3- F. Bocquillon, Harcèlement professionnel, accident professionnel et maladies professionnelles, Revue de Droit sanitaire et social, n° 03, édition Dalloz-Sirey, Paris, 2000
- 4- Irène Sari-Minodier et all, L'expologie ou la nécessité d'articuler les données relatives aux dangers, à l'homme et à son activité, Santé publique, 2008, Vol 20
- 5- Laure Léoni, Histoire de la prévention des risques professionnels, Revue de Regards, éditeur Ecole nationale supérieure de sécurité sociale, Paris, 2017/1 (n° 51)
- 6- Martin Lebeau et Patrice Duguay, Identification des coûts des lésions professionnelles, Les coûts des lésions professionnelles, Revue de littérature, Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail. Montréal, Janvier 2011
- 7- Mélanie Dufour-Poirier et Reynald Bourque, Risques psychosociaux au travail et action syndicale : l'expérience des délégués sociaux de la FTQ au Québec, Revue de Négociations, 2013/1 (n° 19)

La liste bibliographique

- 8- Pierre Desmarez, I. Godin et B. Renneson, L'impact des accidents du travail sur le statut socio-économique des victimes, Revue de Le travail humain, éditeur Presses Universitaires de France, France, 2007/2 (Vol 70)
- 9- Sylviane Cardey, Bulag : Modélisation, systématique, traductibilité, Presses universitaires de Franche-Comté, France, 2003
- 10- Yvon Pesqueux, Pour une épistémologie du risque, Revue de Management et avenir, 2011/3 (n°43)

Thèse de doctorat

- 1- Julien Cambon, Thèse de doctorat : Vers une nouvelle méthodologie de mesure de la performance des systèmes de management de la santé-sécurité au travail, Discipline : Sociologie, Ecole Nationale Supérieure des Mines de paris, Paris, 2007

Normes

- 1- BS OHSAS 18001 :2007, Systèmes de management de la santé et de la sécurité au travail- Exigences, Publié par British Standards institute (BSI), 3eme tirage 2008-02-F
- 2- Norme internationale ISO 45001, Systèmes de management de la santé et de la sécurité au travail-Exigences et lignes directrices pour leur utilisation, Première édition 2018, Suisse

Site web

- 1- Anne Delépine et all, Les maladies professionnelles, Institut national de recherche et de sécurité (INRS), 2015. Consulté le 15/03/2020 à 23h14, Disponible sur : <file:///C:/Users/DELL/Downloads/Documents/ed835.pdf>
- 2- Bureau Veritas Certification, Guide de comparaison ISO 45001/OHSAS 18001, Consulté le 27/04/2020 à 22 :24.
https://www.bureauveritas.fr/sites/g/files/zyfpnx146/files/media/document/Plaque%2B45001_1217_0.pdf
- 3- Ch. EXERITER et all, L'évaluation des risques professionnels : aide à l'élaboration du Document Unique, Anecy santé au travail, France, 2012, file:///C:/Users/DELL/Downloads/Documents/referentiel_livret_v4%202_02_2012_2.pdf
- 4- Christelle HUBERT-PUTEAUX et Catherine MONTAGNON, Le management de la santé et la sécurité au travail (S&ST) : levier essentiel d'une culture de prévention, INRS, Paris, 2018, P 30, Consulté le 02/05/2020 à 22 :00. <file:///C:/Users/DELL/Downloads/Documents/do23.pdf>
- 5- Dossier extrait d'Institut national de recherche et de sécurité (INRS), Les systèmes de management de la santé et de la sécurité au travail, mise à jour le 23/01/2009, Consulté

La liste bibliographique

- le 15/04/2020 à 15 :56, https://formationsst.csn.info/wp-content/uploads/2013/09/INRS_SMSST.pdf?toolbar=1&view=Fit
- 6- Dr. Lionel SCTRICK, La prévention des risques professionnels, 18 juillet 2010, Consulté le 29 février 2020 à 20h51. Disponible sur : https://www.lomagman.org/sante%20travail/prevention_risque_prof_w_france.pdf
 - 7- Eric Draï, Marc Favaro et Gerard Aubertin, Les systèmes de management de la santé-sécurité en entreprise : caractéristiques et conditions de mise en œuvre, institut national de la recherche et la sécurité INRS, Paris, juillet 2008, P21, Consulté le 16/04/2020 à 11.30, file:///C:/Users/DELL/Downloads/Documents/ns275_2.pdf
 - 8- http://www.officiel-prevention.com/formation/formation-continue-a-la-securite/detail_dossier_CHSCT.php?rub=89&ssrub=139&dossid=216 , consulté le 11 mars 2020 à 9h 30.
 - 9- J. Malchaire, Stratégie générale de gestion des risques professionnels, Cahiers de notes documentaires-Hygiène et sécurité du travail, Institut national de recherche et de sécurité (INRS), Belgique, 2002. Consulté le 18/03/2020 à 12h. Disponible sur : file:///C:/Users/DELL/Downloads/Documents/nd2165.pdf
 - 10- Michel AGOSTINI et Liesbeth VAN CRIEKINGEN, Santé, sécurité et prévention des risques : vers une meilleure information, consultation et participation dans l'entreprise, confédération européenne des syndicats (ETUC-CES), Bruxelles, septembre 2013. Consulté le 19/03/2020 à 15 :00. Disponible sur : https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/files/ces-brochure_safety_reps-fr.pdf
 - 11- Michel arvault et all, Evaluation des risques professionnels : aide au repérage des risques dans les PME-PMI, institut national de la recherche et la sécurité (INRS), 2018, Consulté le 20/04/2020 à 20h 51. Disponible sur : file:///C:/Users/DELL/Downloads/Documents/ed840.pdf
 - 12- Organisation de normalisation British Standards Institution (BSI), ISO 45001 comprendre la nouvelle norme internationale pour la santé et sécurité au travail, mars 2018, Disponible sur <https://www.bsigroup.com/globalassets/localfiles/fr-fr/ISO%2045001/ressources/iso45001---mapping-guide.pdf> , consulté le 19/04/2020 à 23 :23.
 - 13- Organisation internationale de normalisation, Santé et sécurité au travail, PUB100427_fr.pdf, PDF, Février 2018, Genève. Consulté le 05 Mars 2020 à 11 :00. Disponible sur : https://www.iso.org/files/live/sites/isoorg/files/store/fr/PUB100427_fr.pdf.

La liste bibliographique

- 14- Pierre-Olivier Viac, Guide pour la mise en place par étapes d'un système de management de la santé et la sécurité au travail, Assemblée des chambres françaises de commerce et d'industrie, France, 2007. Consulté le 22/04/2020 à 20.30. [file:///C:/Users/DELL/Downloads/guide%20par%20etapes%20123Securite%20\(4\).pdf](file:///C:/Users/DELL/Downloads/guide%20par%20etapes%20123Securite%20(4).pdf)

Annexes

République Algérienne Démocratique et Populaire
Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche
Scientifique

ECOLE SUPERIEURE DE COMMERCE

Mémoire de fin de cycle en vue d'obtention du diplôme de mastère

En sciences commerciales et financières.

Option : Organisation et management des entreprises.

Le questionnaire

Dans le cadre de l'élaboration de notre mémoire de fin de cycle en vue d'obtention du diplôme de mastère en science commerciales et financières, Option : organisation et management des entreprises à l'école supérieure de commerce portant sur le sujet : L'apport du système de management de la santé et la sécurité au travail sur la réduction de la fréquence des risques professionnels. Nous avons l'honneur Mesdames, Messieurs de vous demander de bien vouloir répondre à notre questionnaire à usage scientifique et académique pour mieux enrichir et parfaire notre recherche.

Tout en garantissant l'anonymat, nous vous rappelons que ce présent questionnaire sera exploité exclusivement à des fins pédagogiques dans le cadre de notre mémoire de fin de cycle.

Nos remerciements anticipés pour votre aimable collaboration et votre disponibilité.

I- Données personnelles

1- Le sexe :

a- Masculin

b- Féminin

2- L'âge :

a- 20-30 ans

c- 41-50 ans

b- 31-40 ans

d- 50 et plus

3- Niveau d'instruction :

a- Moyen

c- Universitaire

b- Secondaire

4- Le statut professionnel :

a- Cadre

c- Agent d'exécution

b- Agent de maîtrise

II- L'implication du personnel

1- Est-ce que la station de pompage SP2 a mis en place une approche participative pour développer et pérenniser la culture de la santé et sécurité dans l'entreprise ?

a- Oui

b- Non

2- Est-ce que vous êtes impliquer dans la démarche de la santé et la sécurité au travail ?

a- Oui

b- Non

Si oui quel est votre rôle dans cette démarche ?

a- La déclaration des dangers et les situations dangereuses qu'ils vous rencontraient au cours de vos activités.

b- La participation à l'identification des solutions et des actions correctives pour éliminer les dangers.

c- Le choix des sujets à communiquer en SST.

3- Votre participation est :

a- Volontaire.

b- Imposée.

4- Comment vous évaluez le niveau d'implication du personnel dans la politique de la santé et la sécurité au sein de la station de pompage SP 2 ?

a- Faible

b- Moyen

c- Fort

5- Est-ce que vous trouvez que l'implication des travailleurs dans la démarche SST est importante pour réduire les risques professionnels ?

a- Oui.

b- Non.

III- Les pratiques de prévention

1- Est-ce qu'il y a des risques professionnels liés à votre poste de travail ?

a- Oui

b- Non

Annexes

Si oui quelle est la nature de ces risques ?

a- Accident de travail

b- Maladie professionnelle

2- Etes- vous informés sur les risques liés à votre poste de travail ?

a- Oui

b- Non

3- Y a-t-il des risques psychosociaux liés à votre poste de travail ?

a- Oui

b- Non

Si oui quel est le type de ces risques ?

a- Le stress professionnel provenant du sentiment de ne pas atteindre les exigences ou les attentes demandées.

b- La violence interne commises par les travailleurs.

c- L'épuisement professionnel.

4- Quels sont les procédures mises en place par l'entreprise SONATRACH pour éliminer les risques psychosociaux ?

a- Mettre en place une psychothérapie pour préserver la santé mentale des employés.

b- Veiller au respect des employés et préserver leur dignité.

c- Être à l'écoute et faire des dialogues sociaux avec les employés afin de rechercher les solutions pour ces risques.

5- Est-ce que la SP2 a une politique de prévention ?

a- Oui

b- Non

6- Pensez-vous que la station de pompage SP2 adopte une politique de prévention suffisante pour assurer votre sécurité ?

a- Oui

b- Non

7- La SP2 fournit-elle les équipements de protection individuelle nécessaires pour assurer votre protection ?

a- Oui

b- Non

Annexes

Si oui quels sont ces équipements ?

- a- Les casques.
- b- Les masques.
- c- Les lunettes de protection.
- d- Les tabliers.
- e- Les souliers et les bottes de sécurité.

8- Quelles sont les actions adoptées par la station de pompage SP2 pour diminuer les accidents du travail ?

- a- Formation
- b- Sensibilisation
- c- Amélioration des conditions du travail
- d- Renforcement d'équipements
- e- Information

9- Est-ce que vous êtes formés en santé et sécurité au travail ?

- a- Oui
- b- Non

10- Quelle est le type de cette formation ?

- a- Théorique
- b- Pratique
- c- Théorique et pratique

11- Respectez-vous l'ensemble des règles et consignes de sécurité mise par votre entreprise ?

- a- Oui
- b- Non

12- Avez-vous été sensibilisé sur les risques professionnels liés aux postes de travail dans votre entreprise (réunion sur le sujet, sensibilisation...) ?

- a- Jamais mais j'aimerais.
- b- Une fois par mois.
- c- Une fois par semaine.
- d- Plusieurs fois par semaine.

13- L'organisation a-t-elle établi un procédé pour identifier les dangers, évaluer les risques et implanter les mesures de maîtrise nécessaires pour tout le personnel ?

a- Oui.

b- Non.

IV- La conformité du SMSST aux exigences de la nouvelle norme internationale ISO 45001v2018

1- Est-ce qu'un système de management de la santé et la sécurité au travail a été établi au sein de la station SP2 ?

a- Oui.

b- Non.

2- Est-ce que le périmètre de l'application d'un SMSST est-il défini ?

a- Oui.

b- Non

3- Est-ce que la direction de la SP2 démontre son engagement vis-à-vis du SMSST ?

a- Oui

b- Non

4- Est-ce que la station SP2 a mis la politique de la S&ST de Groupe SONATRACH sous une forme d'information documentée ?

a- Oui.

b- Non.

5- La politique SST est-elle mise à la disposition de toutes les parties intéressées ?

a- Oui.

b- Non

6- Est-ce que les objectifs de la S&ST ont été établis aux fonctions et niveaux concernés dans la station pour tenir à jour et améliorer au continu le SMSST ?

a- Oui.

b- Non.

7- Est-ce que les ressources humaines, techniques et financières nécessaires à la mise en place d'un SMSST ont été fournies ?

a- Oui.

b- Non.

Annexes

- 8-** Est-ce que les informations pertinentes sur le SMSST ont été communiquées en interne parmi les différents niveaux et les différentes fonctions (affichage, diffusion...)?
- a- Oui..
 - b- Non.
- 9-** Est-ce que les informations pertinentes sur le SMSST de la station SP2 ont été communiquées en externe parmi les parties intéressées et les visiteurs?
- a- Oui.
 - b- Non.
- 10-** Est-ce que l'organisation surveille, mesure et analyse les activités et opérations concernées par les dangers et les risques identifiés?
- a- Oui.
 - b- Non.
- 11-** L'organisme veille-t-il à ce que les audits internes du SMSST soient réalisés à des intervalles planifiés pour déterminer si le SMSST répond de manière efficace à la politique et aux objectifs de l'organisme?
- a- Oui.
 - b- Non.
- 12-** Parmi les points suivants lesquels sont pris en considération dans la revue de la direction?
- a- L'état d'avancement des actions de la S&ST.
 - b- Les modifications des enjeux externes et internes pertinents pour le SMSST.
 - c- Le niveau de la réalisation de la politique de la S&ST.
 - d- Des informations sur la performance en S&ST.
- 13-** En cas d'un événement indésirable se produit, est-ce que l'organisation réagit rapidement?
- a- Oui.
 - b- Non.

Tableau comparatif d'OHSAS 18001 et ISO 45001¹

ISO 45001		OHSAS 18001		Comparaison OHSAS 18001-ISO 45001
Clause	Contenus	Clause	Contenus	Commentaires
	Avant- propos		Avant- propos	
	Introduction		Introduction	
1	Domaine d'application	1	Domaine d'application	Plus détaillé.
2	Références normatives	2	Références normatives	Absence de références normatives. Retrait des références aux guides 18001.
3	Termes définitions	3	Termes définitions	37 définitions contre 23. Une nouvelle définition de travailleur. Il est précisé que le travail est effectué sous l'autorité d'un organisme. Les responsabilités de l'organisme envers le lieu de travail sont fonction du degré de maîtrise de l'organisme sur ce dernier. Le terme risque comprend le risque économique en complément du risque S&ST. Les termes risques et opportunités portent sur les risques S&ST et les opportunités S&ST, ainsi que les autres risques et opportunités du système de management. Les termes participation et consultation sont définies de manière séparée. Les parties intéressées sont davantage développées.
4	Contextes de l'organisme			
4.1	Compréhension de l'organisme et de son contexte			Les travailleurs sont à prendre en compte comme une des parties intéressées dans la détermination.
4.2	Compréhension des besoins et attentes des travailleurs et autres parties intéressées			En plus des travailleurs (C'est-à-dire les employés qui travaillent pour ou au nom de l'organisme), toutes les parties intéressées pertinentes, ainsi que leurs besoins et attentes, doivent être déterminées.
4.3	Détermination du domaine d'application du système de management de la S&ST.	4.1	Exigences générales	Définir le domaine d'application a maintenant plus d'impacts. Les besoins, les attentes et les enjeux doivent être pris en considération lors de la détermination du domaine d'application du système de management S&ST.
4.4	Système de management de la S&ST.			Le principe de processus est mis en avant.
5	Leadership et participation/coopération des travailleurs	4.4.3	Communication, participation, consultation	Les clauses leadership et participation des travailleurs sont séparées.

¹ Bureau Veritas Certification, Guide de comparaison ISO 45001/OHSAS 18001, P 5-10, Consulté le 27/04/2020 à 22 :24.

https://www.bureauveritas.fr/sites/g/files/zyfpx146/files/media/document/Plaque%2045001_1217_0.pdf

Annexes

5.1	Leadership et engagement	4.4.1	Ressources, rôles, responsabilités, obligations de rendre compte et autorités	Le rôle de la direction (au plus haut niveau) est renforcé. La référence au « cadre désigné » est supprimée
5.2	Politique de S&ST	4.2	Politique SST	La pertinence du contexte de l'organisation est le nouvel élément clé de la politique qualité.
5.3	Rôles, responsabilités, obligations et autorités au sein de l'organisme	4.4.1	Ressources, rôles, responsabilités, obligations de rendre compte et autorités	La désignation des responsabilités et autorités est une nouveauté. S'il est possible d'attribuer et de déléguer responsabilités et autorités, la direction au plus haut niveau reste responsable du système de management S&ST.
5.4	Participation/coopération et consultation	4.4.3.2	Participation et consultation	La consultation et la participation des travailleurs font partie du leadership. Ces deux notions sont renforcées par de nouveaux éléments comme l'accès à l'information des travailleurs, le retrait d'obstacle quant à leur participation...
6	Participation	4.3	Participation	
6.1	Action à mettre en œuvre face aux risques et opportunités			
6.1.1	Généralités	4.3.1	Identification des dangers, évaluation des risques et des mesures de contrôle	L'identification des risques est un élément clé de la nouvelle norme.
6.1.2	Identification des dangers et évaluation des risques professionnels			
6.1.2.1	Identification des dangers	4.3.1	Identification des dangers, évaluation des risques et mesures de contrôle	Doivent être pris en compte les situations d'urgence, les personnes, les changements potentiels et les événements indésirables, aussi bien que l'organisation du travail et les facteurs sociaux. Les résultats pour l'identification des dangers sont maintenant bien organisés. Sont ajoutées de nouveaux éléments comme les dangers liées à : 1/ la conception des produits et services incluant la R&D. 2/aux travailleurs sur un lieu de travail qui n'est pas sous le contrôle direct de l'entreprise. 3/l'évolution des connaissances. 4/de nouveaux facteurs dont la charge de travail, le temps de travail, le harcèlement, l'intimidation et la culture d'entreprise...
6.1.2.2	Evaluation des risques professionnels et des autres risques liés au			

Annexes

	système de management de la S&ST			
6.1.2.3	Identification des opportunités pour la S&ST et des autres opportunités		Non traité	De nouvelles exigences sont ajoutées. Des améliorations dans la culture d'entreprise, la formation et les connaissances, plus de participation des employés, etc...
6.1.3	Détermination des exigences légales et autres exigences applicables	4.3.2	Exigences légales et autres	
6.1.4	Planification pour la mise en œuvre d'action	4.3.1	Identification des dangers, évaluation des risques et des mesures de contrôle	De nouvelles exigences pour mettre en place un processus de planification robuste pour le système de management S&ST.
6.2	Objectifs de S&ST et planification des actions pour les atteindre			
6.2.1	Objectifs de S&ST			
6.2.2	Planification pour l'atteinte des objectifs de S&ST	4.3.3	Objectifs et programmes	La planification est plus structurée. De nouvelles exigences pour maintenir et conserver des informations documentées sur les objectifs et sur le plan d'action pour les atteindre.
7	Support		Non traité comme une clause spécifique	
7.1	Ressources	4.4.1	Ressources, rôles, responsabilités, obligations de rendre compte et autorités	
7.2	Compétences	4.4.2	Compétence, formation et sensibilisation	L'accent est porté sur l'acquisition et le maintien des compétences, à la place des actions de formation. Les travailleurs doivent être compétentes pour identifier les dangers.
7.3	Sensibilisation	4.4.2	Compétences, formation et sensibilisation	Une évolution clé : faire en sorte que les travailleurs soient sensibilisés aux implications d'un non-respect du système de management S&ST. Ils doivent savoir identifier les risques qui mettraient en danger leur vie ou leur santé
7.4	Information et communication	4.4.3.1	Communication	La communication est plus structurée. La prise en compte de la diversité des travailleurs est un changement clé. S'aligne avec l'ISO 14001 pour le process de communication, la communication interne et externe.
7.5	Informations documentées	4.4.4 4.5.4	Documentation	

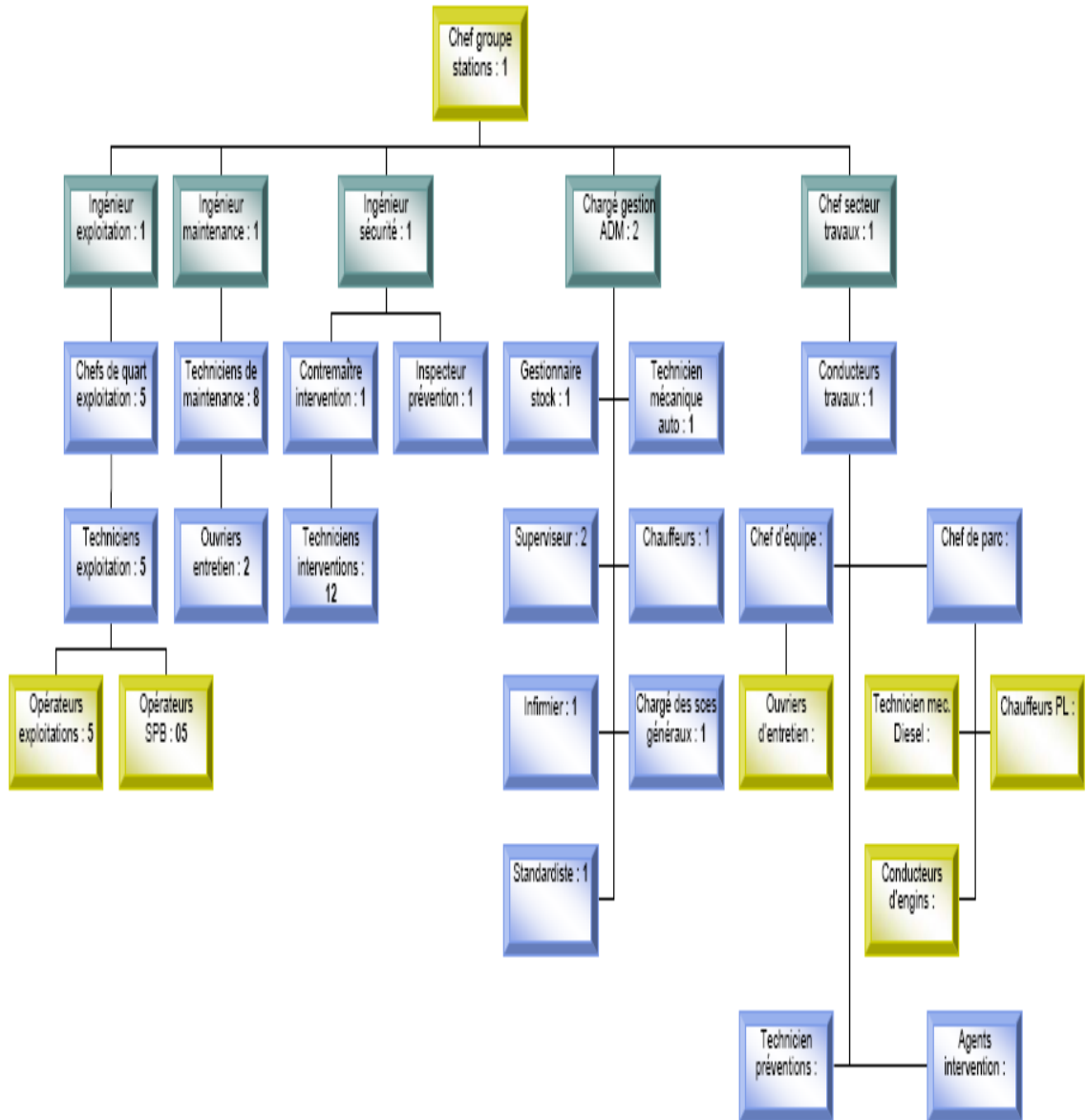
Annexes

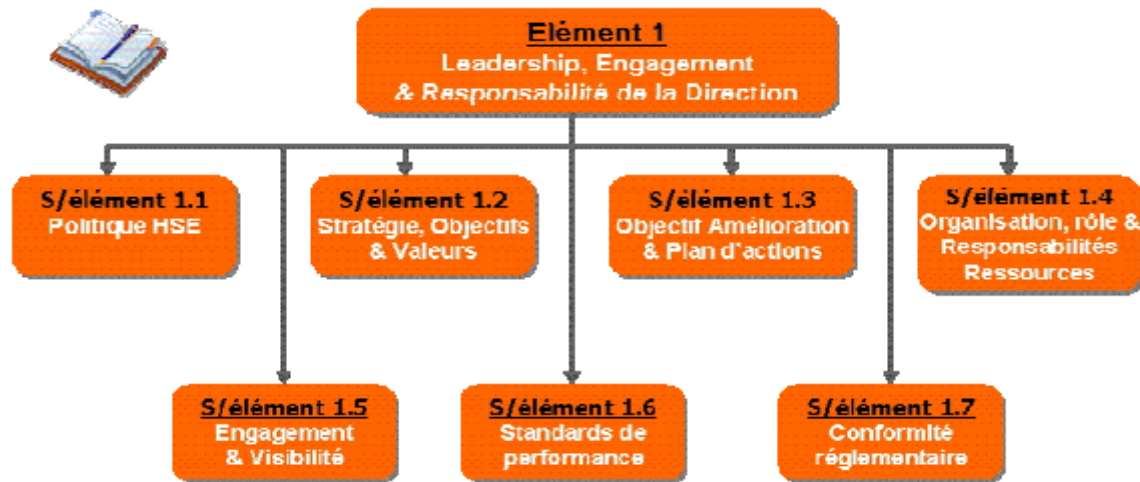
			Maîtrise des enregistrements	
7.5.1	Généralités			L'expression information documentée remplace les termes documents et enregistrements
7.5.2	Création et mise à jour des information documentées			
7.5.3	Maîtrise des informations documentées			
8	Réalisation des activités opérationnelles			
8.1	Planification et maîtrise opérationnelles			
8.1.1	Généralités	4.4.6	Contrôle des opérations	L'obligation de planification est renforcée. Le terme hiérarchie des mesures de prévention est toujours utilisé mais l'expression souvent utilisée dans la norme est « élimination du danger et prévention des risques »
		4.3.1	Identification des dangers, évaluation des risques et mesure de contrôle	Des sous clauses renforcent certains points : hiérarchie des mesures de prévention, pilotage du changement, externalisation, sous-traitants, acquisition de biens et services. Tous les processus externalisés ont besoin d'être maîtrisés. Des précisions sont apportées sur les situations d'urgence.
8.2	Pilotage du changement	4.4.7	Prévention des situations d'urgence et capacité à réagir	
9	Evaluation des performances	4.5	Vérification	
9.1	Surveillance, mesure, analyse et évaluation	4.5.1	Mesure et surveillance de performance	
9.1.1	Généralités			Les exigences sont précisées telles que surveillances et mesures des : exigences légales, activités opérationnelles en lien avec les dangers, risques et opportunités.
9.1.2	Evaluation de la conformité aux exigences légales et autres exigences	4.5.2	Evaluation de conformité	La fréquence et la méthodologie font partie des exigences
9.2	Audit interne	4.5.5	Audit interne	
9.2.1	Objectif d'audit interne	4.5.5	Audit interne	
9.2.2	Processus d'audit interne	4.5.5	Audit interne	Les exigences concernant l'audit interne sont précisées
9.3	Revue de direction	4.6	Revue de direction	La revue de direction doit être plus détaillée.
10	Amélioration			

Annexes

10.1	Généralités			
10.2	Événement indésirable, non-conformité et actions correctives.	4.2	Politique S&ST	Les risques S&ST doivent être évalués avant de décider de toute action suite à analyse d'événements non désirables ou de non conformités.
		4.6	Revue de direction	
		4.5.3.2	Non-conformité, actions correctives et actions préventives	
10.3	Amélioration continue	4.3.3	Objectifs et programmes	L'amélioration continue apparaît comme une clause distincte, avec de nouvelles exigences, et une plus grande attention portée sur la performance.

Organigramme de la station de pompage SP2





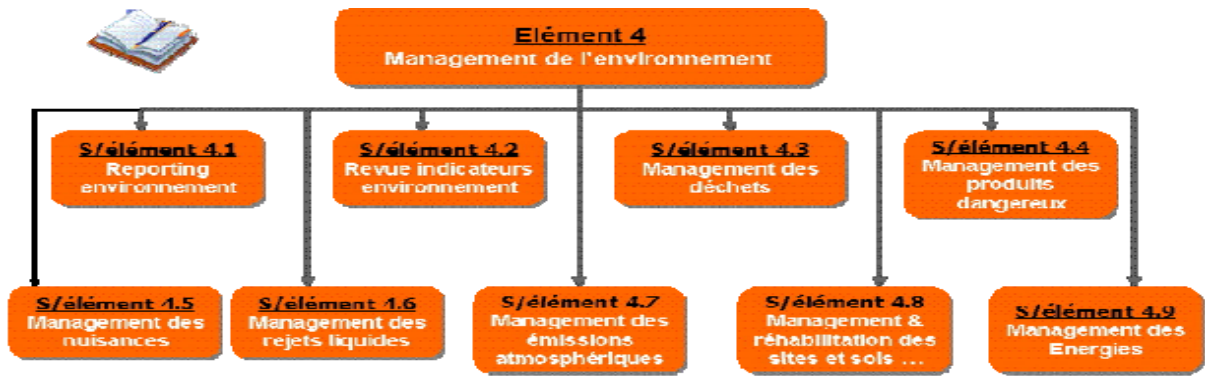
Sous-éléments de leadership, engagement et responsabilité de la direction



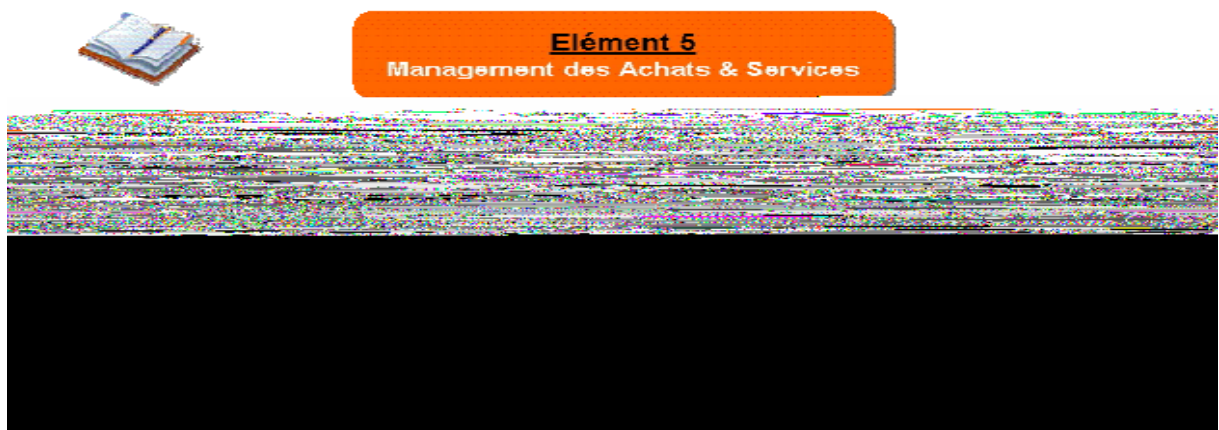
Sous-éléments de management des risques HSE



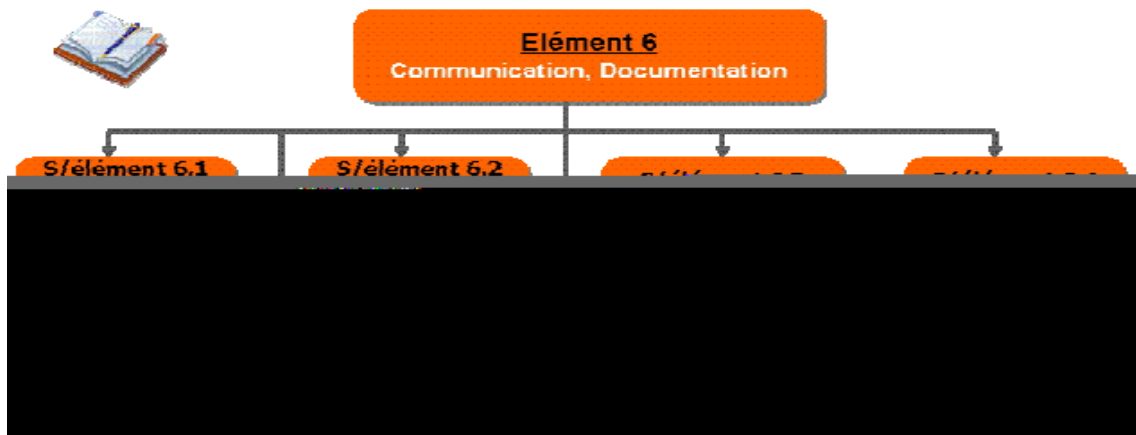
Sous-éléments de management de SST



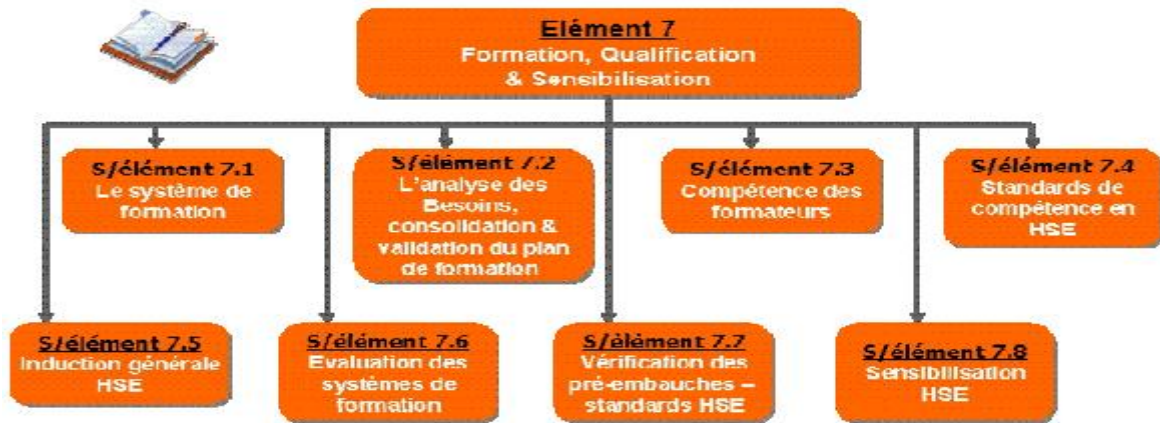
Sous-éléments de management de l'environnement



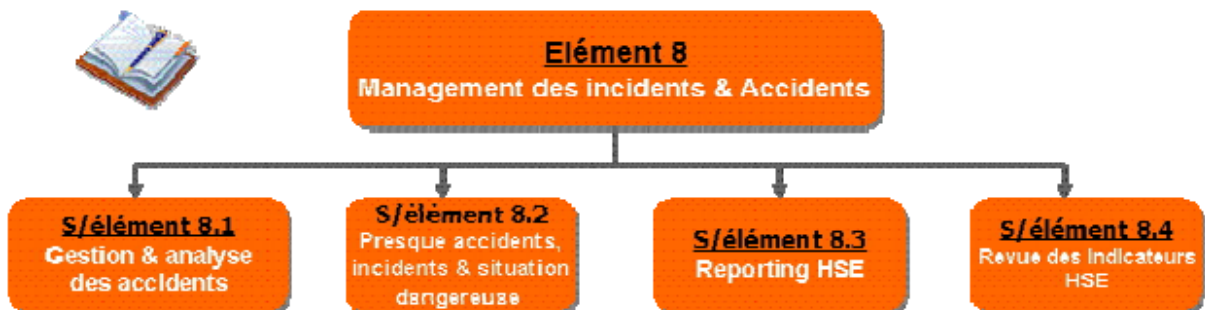
Sous-éléments de management des achats et services



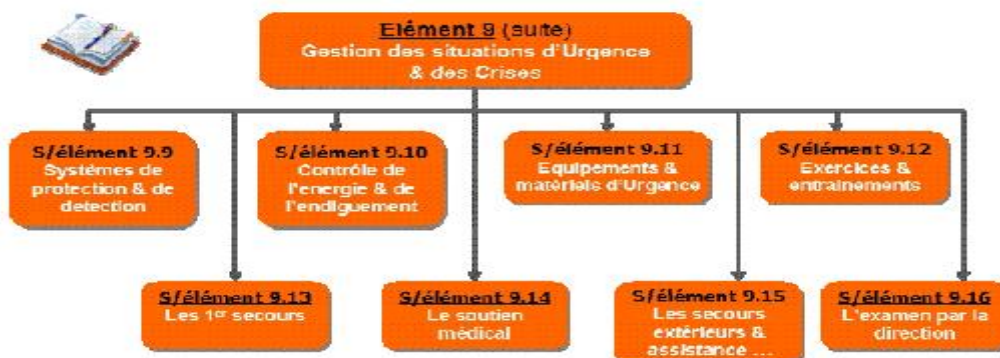
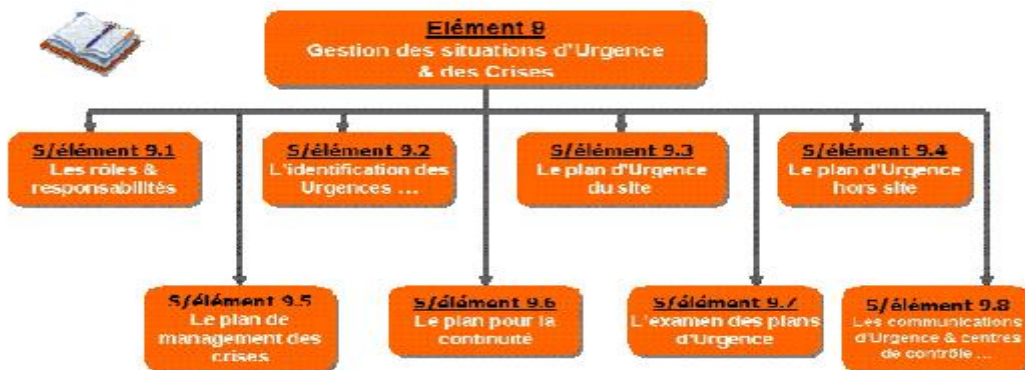
Sous-éléments de communication et documentation



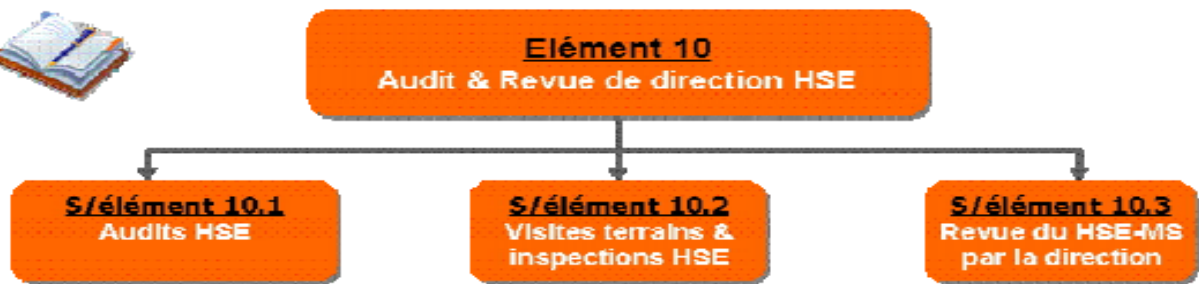
Sous-éléments de formation, qualification et sensibilisation



Sous-éléments de management des incidents et accidents



Sous-éléments de gestion des situations d'urgences et des crises



Sous-éléments d'audit et revue de direction du HSE