



Université Abderrahmane Mira de Bejaia

FACULTE DES SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES

DEPARTEMENT DES SCIENCES SOCIALES

MEMOIRE DE FIN DE CYCLE

En vue de l'obtenir d'un diplôme de master

OPTION : SOCIOLOGIE DE LA SANTE

Thème

**Le rôle de qualité d'hygiène de sécurité
et d'environnement dans la prévention des
risques professionnels**

**Cas pratique : direction de centre
bitume Nafta Bejaïa**

Réalisé par :

-CHALANE Lamia
- LAAMAMRA Chanez

Encadré par :

-LAIFA Mohamed

Année universitaire 2017 -2018

REMERCIEMENT

Nos vifs remerciements sont adressés à notre promoteur

M^r laïfa mohamed pour ses critiques et ses conseils si précieux

Nous remercieront en particulier M^r chaabane qui nous a aidé et orienter tout long de notre stage et le personnel de la direction de centre bitume de Bejaïa pour leur accueil et nous avoir dévoilé les raisons du plaisir qu'il trouvait dans leur travail et les raisons de leur souffrance et de leurs inquiétudes.

Nous tenons également à remercier l'ensemble des enseignants de la faculté des sciences sociale, en particulier le responsable de la spécialité le D^r Abdel Halim BERRETIMA, pour la qualité de leurs cours, ainsi le personnel des bibliothèques qui nous a aidés dans nos recherches bibliographiques.

Et enfin nous remercions tous ceux qui nous ont aidés de près ou de loin pour l'élaboration de ce travail.

Lamia & Chanez

DEDICACE

*Avec ma grande gratitude, je dédie, ce travail:
A mes parents qui m'ont toujours soutenue et accompagné
dans mes études.*

A mes chère sœur TASSADIT et AMEL

A ma meilleur amie fa hima

A tous ceux qui me connaissent de près ou de loin.

Lamia

DEDICACE

Tout d'abord je remercie le bon dieu de nous avoir permis tous ensemble terminer ce petit travail.

Je dédie ce modeste travail A mes parents qui m'ont encouragé dans mes études, et mon donnés toute la force nécessaire pour le finir.

A mon cher époux « Rabia » qui à été la tout au long de mon parcours, et de la préparation de ce modeste travail, qui a veillé jour et nuit avec moi pour arriver a l'aboutissement de ce travail.

A tout la famille Lamamra , surtout ma sœur « Lydia » et mon frere « Merouane. »

A tout la famille BENSADI , mes beaux parents et ma belle sœur « Chahira » qui m'ont soutenu dans mes études , et qui m'ont poussé a donné le meilleur de moi-même..

Enfin, je tiens à adresser mes plus sincères remerciements à tous mes amis, qui m'ont toujours encouragé au cours de la réalisation de ce mémoire.

Chanez

Liste des tableaux

Tableau des abréviations :

Abréviations :	Significations :
A.T	Accident de travail
C.H.S	Comité hygiène de sécurité
EPC	Equipements de protections collectives
E.P.I	Equipements de protections individuels
M.P	Maladie professionnelle
N.G	Niveau de gravité
N.R	Niveau de risque
QHSE	Qualité hygiène sécurité environnement

Liste des tableaux

Liste des tableaux :

N°	Tableau	Page
01	Répartition de l'effectif selon sexe	85
02	Répartition de l'effectif selon l'âge	85
03	Répartition selon la situation familiale	86
04	Répartition de l'effectif selon Le niveau d'instruction	86
05	Répartition de l'effectif selon les années d'expérience	86
06	Répartition de l'effectif selon l'accès au poste occupé	87
07	Répartition de l'effectif selon l'adaptation a leurs l'activité Professionnel	89
08	Répartition de l'effectif selon les moyens de qualité de vie au sein de l'entreprise	90
09	Répartition de l'effectif selon l'influence de condition de travail sur l'état de santé	91
10	Répartition de l'effectif selon l'évolution de risque para port aux années précédentes	92
11	Répartition de l'effectif selon l'évaluation des risques liés au milieu professionnelle	94
12	Répartition de l'effectif selon la matière d'hygiène	95
13	Répartition de l'effectif selon la sensibilise de l'entreprise contre certains risques	96
14	Répartition de l'effectif selon l'utilisation des équipements de protection adapté à leur tâche	97
15	Répartition de l'effectif selon la prise en charge de l'entreprise	98

SOMMAIRE

- La liste des abréviations.
- La liste des tableaux.
- La liste des figures.

Introduction

Chapitre I : Le cadre méthodologique de la recherche

Section1: détermination de sujet de l'étude

1-Les raison de choix de thème	05
2-Les objectifs de la recherche	05
3-les études antérieures.....	06
4-Problématique.....	10
5-Les hypothèses.....	12
6-définition des concepts clés	13

Section2: la méthode et technique utilisée

7-présentation de l'organisme d'accueil.....	16
8-la population mère	16
9-l'échantillonnage de l'enquête.....	17
10- Population d'enquête	17
11-méthodes et techniques utilisées	18
12-définition de lieu de l'enquête et la durée de l'enquête.....	21
13- difficulté de la recherche.....	22

Chapitre II : cadre théorique

Section1 : Le système QHSE

1-présentation de la qualité et caractéristique.....	23
2-les enjeux de la qualité.....	25

3-La sécurité.....	27
4-présentation de concept environnemental.....	28
5-le système environnemental.....	29

Section2: santé et sécurité au travail

1-la santé du travail.....	30
2-Les effets des conditions de travail sur la santé.....	32
3-Prévention des risques professionnels.....	34
4-La sécurité au travail.....	36
5-les organismes intervenants dans l'amélioration des conditions du travail.....	42
6- Objectifs des stratégies de la santé et sécurité au travail.....	46

Partie pratique

Chapitre III : présentation du terrain et des résultats de l'enquête

Section 1 : présentation de l'entreprise centre bitumes

1-historique de l'entreprise nationale de NAFTAL.....	47
2-Présentation de centre bitumes.....	48
3-Effectifs de bitume.....	50
4-Les gammes de production de bitumes.....	51
5- la commercialisation des bitumes en Algérie	53
6- présentation et définition des différentes structures de bitume.....	55

Section2 : La politique de préventions du risque professionnel dans l'entreprise centre bitumes

1-la mise en place d'une démarche de prévention chez l'entreprise de bitume	58
2- La démarche d'identification et évaluation des risques professionnels chez NAFTAL.....	65
3-Les étapes de la démarche de l'évaluation des risques au sein de bitume.....	67
4- Risques liés à la manipulation des bitumes.....	76
5- Mesures secrétaire préventives.....	78
6-Résultat de l'évolution de risque au sein de l'entreprise.....	79

Section 3 : Analyse et interprétation des résultats d'enquête

1-Analyse des données.....	85
2-vérification des hypothèses.....	99

Conclusion

La liste bibliographique

Annexes

Introduction

Introduction

L'entreprise plus ou moins, bien insérée dans son tissu industriel, urbain et social peut avoir des finalités différentes telles qu'elle est perçue par un patron, un syndicat, un employé, ou par l'administration elle est considérée comme un système conçu et animé par des hommes, qui reçoit des transformations, émet des produits ou services et rencontre dans l'exercice des activités des perturbations telles que pollution, accident, maladies ... que l'on appelle dysfonctionnement¹

Aujourd'hui la prévention des risques professionnels au travail est intégrée dans tous les domaines elle se représente par plusieurs facteurs d'altération de la santé par le travail. La démarche de prévention met en œuvre la santé et la sécurité des salariés, son objectif c'est minimiser les risques liés au socioprofessionnel.

Les risques au travail, dus aux activités rémunérées, font partie des dangers les plus importants qui surveillent les hommes de notre époque

La mécanisation de la fabrication, la diversification des activités des entreprises, ont augmenté la fréquence et la gravité des accidents de travail et maladies professionnelles ayant pour origine le milieu de travail²

La prévention des risques professionnels regroupe des mesures à fin de prévenir et réduire des dommages et les empêcher. Elle concerne les actions collectives ou individuelles dans le but d'éviter l'apparition des dangers liés au travail

¹ MOUTON Jean Pierre et CHBOU Jack « la sécurité en entreprise » édition DUNOD, Paris, 2003, p05.

² NICHAN Margossiane « risques professionnels » 2^{ème} édition DUNOD, Paris, 2003, p07.

A fin de permettre à une vision sociologique et une analyse scientifique de prévention des risque professionnels de l'activité des salariés de NFTAL et répondre aux objectifs de notre enquête nous avons met l'accent sur le rôle de QHSE dans la prévention des risque professionnels au sein de la direction de centre bitume de Bejaia.

Et pour bien éclairer notre objet d'étude nous avons organisé la présentation de ce mémoire en deux parties théoriques et méthodologiques et une partie pratique.

I La partie théorique : qui contient trois chapitres :

- 1) Le premier chapitre théorique englobe, les raison de choix de thème, et les objectifs de la recherche, la problématique, les hypothèses et enfin définition des concepts clés.
- 2) Le deuxième chapitre concerne le système de qualité d'hygiène de sécurité et environnement.
- 3) Le troisième chapitre comportera sur la santé et sécurité au travail.

II La deuxième partie concerne à la partie pratique dans la quelle on a abordé trois chapitre :

- 1) Le premier chapitre de la pratique est consacré pour la présentation et identification de direction de centre bitume de Bejaia.
- 2) Le deuxième chapitre porte un plan méthodologique dans notre étude (méthode, technique utilisée, population d'enquête échantillonnage de l'enquête....etc.).
- 3) Le troisième chapitre contient la politique de prévention au sein de la direction de centre bitume de Bejaia.

Le deuxième chapitre porte sur l'analyse des données et interprétation des résultats de notre étude.

Enfin, les résultats de l'enquête, la conclusion, la liste bibliographique et la liste des annexes.

Chapitre I :

Cadre

Méthodologique de

Recherche

Introduction

Ce cadre est essentiellement structuré autour de la présentation des différentes étapes et technique méthodologique.

On premier lieu, nous présenterons les raisons qui nous conduits à choisir le thème de recherche, ainsi l'objectif général de cette étude, en troisième lieu nous exposerons des études antérieures, et la problématique de la recherche, les hypothèses qui sont comme une assurance, ainsi l'analyse conceptuelle on conclura à notre partie par une petite conclusion.

Section1: détermination de sujet de l'étude

1-Les raisons du choix de thème:

Chaque recherche scientifique doit avoir un objectif principal bien précis, sachant que chaque thème à une valeur très important précisément en sociologie .D'après Maurice Angers «*le choix du sujet et l'évolution de la faisabilité d'une recherche représenté le premier moment de la formulation du problème de recherche* »¹.

Cependant, notre objectifs de recherche a été structuré autours de différentes sources d'inspiration, ont peut citer notamment :

- Découvrir l'impact du rôle de système QHSE dans l'amélioration de la santé et la sécurité de l'entreprise.
- l'importance des deux sujets "systèmes QHSE"et"la prévention des risques" dans toute l'organisation précisément à naftal.
- s'approcher beaucoup plus du milieu professionnel à fin d'obtenir quelques connaissances sur les instructions de gestion des risque professionnels.
- la découverte de monde de travail au sein de l'entreprise de naftal.
- NAFTAL est considéré comme un entourage dangereux ou les travailleurs sont exposé aux risques quotidiennement.

En tant qu'étudiant on cherche à éclairer notre spécialité par quelque chose de nouveau à travers ce thème de recherche.

2-Les objectifs de la recherche:

Chaque recherche scientifique vise à réaliser des objectifs précises, nous

¹ -Angers Maurice, « Initiation pratique à la méthodologie des sciences sociales », Edition casbah, Alger, 1997, p87

avons choisie ce thème dans le but de contribuer des idées réelles sur l'analyse des risques professionnels et les méthodes de prévention à travailler le système de QHSE dans le qu'elle les salariée de NAFTAL exercent leur activités professionnels, a fin d'acquérir l'impact de ces relation sur le système de santé pour le développent durable de l'entreprise:

- mieux connaitre le rôle de l'entreprise dans la prévention des risques professionnels (accidents de travail et maladies professionnels).
- expliquer les dangers qui touchent le travail avec les travailleurs de NAFTAL (outils, moyens, lieu.....).

Connaitre les instructions de gestion des risques, baser sur la tache.

- Comprendre L'importance de plan d'action des risques professionnels et leurs influences sur la situation des salariés et l'organisation de l'entreprise.

3-Les études antérieures

Chaque enquête en sciences sociales porte sur un phénomène ou sur un thème bien défini. Le chercheur est dépendant de son thème et il est exigé de délimiter ses Démarque pour ne pas le fondre avec d'autres thèmes et pour mieux le maîtriser. Nombreuses sont les études qui ont étudié le phénomène des risques professionnels. On trouve que la majorité des thèmes approximatifs par les chercheurs sont des sujets qui ont déjà été traités. Ces recherches nous donnent la possibilité de créer un cadre théorique riche qui est la base de toute recherche scientifique, et parmi les études qui ont été déjà faite auparavant sur les risques professionnels on trouve les études suivantes :

1/ L'exposition aux risques professionnels, intégrer organisation du travail Et prévention :

La première étude porte sur les conditions d'exposition aux risques professionnels, cette recherche a été réalisée par un groupe de travail appartenant au réseau de l'Agence Nationale de l'Amélioration des Conditions de Travail et l'Agence Régionale de l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT-ARACT), sous la direction de Michel Berchet, responsable du département 'Santé et Travail' à l'ANACT et d'Anne-Marie Gautier, chargée de mission à l'ARACT, en France. L'enquête sur terrain a été menée en 2000, avec des chefs d'entreprise, des médecins du travail, des ingénieurs et contrôleurs de préventions des Caisses Régionales d'Assurance-Maladie (CRAM) des ingénieurs de sécurité, des consultants ergonomes, des inspecteurs du travail et

des membres de Comités d'Hygiène-Sécurité et des conditions de travail (CHSCT), en utilisant comme technique de recherche la méthode qualitative, l'observation et les entretiens collectifs et/ou individuels ce travail été menés dans des lieux différents : une société d'entretien d'espaces verts, une usine de fabrication d'appareils électroménagers, un atelier d'emboutissage, un laboratoire de recherche, un service d'exploitation d'une entreprise de génie climatique, une aciérie, un atelier de moulage de jambon en France.

La recherche a pour objectif d'aider les chefs d'entreprises, c'est-à-dire ceux qui ont la responsabilité de l'organisation de la prévention dans l'entreprise, les professionnels de la prévention. A ce sujet Michel Berthet et Anne-Marie Gautier déclarent que « *notre ambition vise ainsi à renforcer un maillon généralement faible de la prévention et donner par là une plus grande légitimité à l'action des professionnels qui ont ouvert cette voie* »².

Cette recherche est divisée en deux grandes parties : la première partie porte sur les conditions d'exposition aux risques professionnels et contient à son tour trois chapitres : le premier chapitre traite les évolutions récentes du travail (des évolutions techniques, des évolutions organisationnelles et les évolutions de la réglementation). Le deuxième chapitre propose la naissance d'un devoir général de prévention

2/La naissance d'un devoir général de prévention :

La naissance d'un devoir général de prévention L'apport majeur de la loi du 2 novembre 1892 fut la création d'un véritable corps de fonctionnaires spécialisés²³, affirmant le rôle que l'État voulait avoir dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité au travail. Ainsi, ces inspecteurs ont un pouvoir de contrôle sur les établissements soumis à leur surveillance et peuvent exiger la présentation des registres et des livrets obligatoires³. Les procès-verbaux qu'ils dressent font foi jusqu'à preuve du contraire et un délit d'obstacle à l'accomplissement de leurs devoirs est également institué. L'Etat, en s'accaparant le domaine de l'hygiène et de la sécurité se posait dès lors en garant de celui-ci, afin d'éviter que des distorsions ne surgissent dans l'application des règles de sécurité. De son côté, la Cour de cassation invitait les employeurs à « *prévoir les causes non seulement habituelles, mais simplement possibles d'accidents et à prendre*

² MICHEL BERTHET et ANNE-MARIE GAUTIER, *L'exposition aux risques professionnels, intégrer l'organisation du travail et prévention*, Edition liaisons, Paris, 2000, p. 10

³ La Commission de la Santé, de la Sécurité et de l'indemnisation des Accidents au Travail (CSSIAT), *Op-cit*, p. 5.

toutes les mesures qui seraient de nature à les éviter»⁴ sous peine de commettre une faute²⁴. Un an plus tard, le législateur adopta la loi du 12 juin 1893 concernant l'hygiène et la sécurité des travailleurs dans les établissements industriels, qui est considérée comme l'ancêtre de toute la législation relative à la sécurité dans l'entreprise. Cette loi opère une distinction entre l'hygiène, qui concerne les maladies et la sécurité, qui concerne les accidents. En matière d'hygiène, son article 226 pose un devoir général de prévention à la charge de l'employeur, à savoir que «les établissements industriels doivent être tenus dans un état constant de propreté et présenter les conditions d'hygiène et de salubrité nécessaires à la santé du personnel. Ils doivent « être aménagés de manière à garantir la sécurité des travailleurs ». Son article 3 prévoit également que des règlements d'administration publique doivent déterminer «les mesures générales de protection et de salubrité, notamment en ce qui concerne la propreté des locaux, l'aération, l'éclairage, la préservation du personnel contre les odeurs et les émanations malsaines, ainsi que la prévention contre la poussière et les gaz nocifs ». Les premières mesures d'application de cette loi furent mises en place par le décret du 10 mars 1894 qui précisait l'étendue de l'obligation générale de sécurité incombant à l'employeur²⁸, c'est à-dire « aménager les établissements de manière à garantir la sécurité des travailleurs ». Or, les tribunaux ne prononçaient des sanctions pénales que pour les infractions visées par les règlements d'administration publique²⁹. Il était dès lors évident qu'un employeur qui respectait les mesures préventives obligatoires contenues dans ces règlements remplissait toutes ses obligations de sécurité vis-à-vis de ses employés, comme le confirme un arrêt de la Chambre criminelle de la Cour de cassation rendu le 2 avril 1897³⁰. L'efficacité de ces règlements administratifs restait ainsi à démontrer, dès lors qu'aucun autre engagement ne pouvait être mis à la charge de l'employeur qui se conformait à leur dispositif général. D'autre part, il est intéressant de souligner que, déjà à cette époque, ces mesures exigeaient que les locaux soient « largement aérés (...) les poussières évacuées au-dessus de l'atelier au fur et à mesure de leur production... avec une ventilation aspirante énergique (...) » et que l'air des ateliers soit renouvelé de façon à rester dans l'état de pureté nécessaire à la santé des ouvriers ». Ainsi, comme le souligne Pierre

⁴ V. VIET, *Les voltigeurs de la République. L'inspection du travail en France*, Edition du CNRS, 1994, p. 413.

SARGOS³¹, «on aurait pu penser que la tragédie de l'amiante aurait fait moins de victimes si ces textes avaient été scrupuleusement appliqués par les industriels ». Ces derniers avaient pourtant été avertis des dangers de l'amiante moins de douze ans après l'entrée en vigueur de cette loi, dans un rapport rédigé, en 1906, par un inspecteur du travail³² qui avait inspecté une usine de filature et de tissage d'amiante, installée dans la région de Caen en 1890³³ et dont l'inobservation totale des mesures d'hygiène occasionna déjà la mort d'une cinquantaine d'ouvriers et d'ouvrières.

Cet engagement de l'État dans la voie administrative³⁴ de la prévention sera concomitant à un engagement dans la voie pénale, puisque l'inobservation des règles prescrites offre la possibilité d'infliger une sanction pénale aux employeurs qui n'auraient pas respecté ce devoir général de prévention. Ces derniers, jugeant par ailleurs la «générosité de ces lois exagérée³⁵ », en attendaient en retour un «accroissement considérable du rendement en compensation de ces conditions presque utopiques »et certains règlements intérieurs d'ateliers prescrivant des consignes de sécurité commencèrent à voir le jour, sanctionnant l'inobservation de ces consignes de sécurité par des amendes³⁶. En parallèle de ce développement législatif et réglementaire de mesures préventives qui, comme le souligne Pierre-Yves Verkindt³⁷, sont un mélange très ambigu de «philanthropie et d'utilitarisme cynique », puisque protéger le corps du travailleur, c'était aussi protéger la force de travail et sa production, le législateur s'est attelé au volet réparation, lorsque le risque n'avait pu être évité. Malheureusement, l'histoire démontrera par la suite que la loi du 9 avril 1898 réglementant le volet réparation, considérée à l'époque comme un véritable progrès social, ruinerait la mise en œuvre effective de la prévention des accidents du travail que la loi de 1893³⁸ avait tenté d'amorcer. Entre les physiocrates, s'opposant à tout interventionnisme qui pourrait freiner la liberté de commerce et la loi du 9 avril 1898, instituant un système de réparation automatique, mais forfaitaire, pour les victimes d'accidents du travail en contrepartie d'une immunité civile de l'employeur, les premières lois sociales s'avèrèrent ineffectives et pour cause, elles n'auront pas eu le temps de s'appliquer. En effet, alors que d'autres pays européens, à l'instar de l'Allemagne³⁹,

liaient les notions de prévention et de réparation en chargeant notamment, les caisses professionnelles de gérer à la fois la réparation et la sécurité sur les lieux de travail, la France a séparé ces deux pans, qui auraient dû s'étayer l'un l'autre, contribuant ainsi largement à l'occultation de la prévention.

C'est ainsi que la présentation de ces études ne doit pas être considérée comme une référence dans le cas des entreprises ne sont pas traitées en tant que phénomène culturel et social. D'après nos questionnements, le travailleur demeure un acteur principal dans le progrès de l'entreprise, Il faudrait donc chercher à comprendre le vécu quotidien des travailleurs de cette entreprise pour arriver à mieux connaître la situation que vive ces salariés⁵.

4-La problématique

Dans le monde actuel des différents domaines se présente comme des exigences à fin de faire face à une qualité d'hygiène et un enivrement économique préoccupent la prévention des risques aussi une sécurité sociale et environnementale, en évolution de la santé et bien-être des salariées ainsi innovation technologiques au sein de différentes entreprises.

Au milieu de chaque entreprise, le travail est devenu une activité multidimensionnelle caractérisée par le spectre de souffrance. Dans ce sens, Christophe Dejours explique que «...***Mais qu'il a aussi une souffrance chez ceux qui travaillons, une souffrance exercée par la hiérarchie : les salariés souffrent de formes d'organisation discriminatoire, injuste, menaçante, ce système génère des injustices et des inégalités tout le monde le sait mais personne ne le dit*** »⁶ pour cela Chaque entreprise, prise en charge de plus en plus afin d'obtenir et de prouver l'existence d'excellents résultats en termes de santé et sécurité au travail, en contrôlent leurs risques en matière du système QHSE, confirment leur politique et objectifs dans ce domaine.

Les entreprises et les organisations de toutes sortes servent à assurer la santé, et la sécurité des salariés ainsi la protection environnementale, à travailler le développement de systèmes QHSE qui aident, à structurer les règles et plus globalement des pratiques développées au sein de l'entreprise. Pour assurer dans le monde de travail que la mission de HSE joue un rôle très important dans la contribution des actions de sensibilisation et de formation à la prévention des risques et maladies professionnelles on doit assurer la permission de mettre la

⁵ <https://www.cairn.info/revue-regards-2017-1-page-21.htm>

⁶ - Christoph Dejours, « souffrance en France-la banalisation de l'injustice sociale », édition de Seuil, 2000, p1.

santé des travailleurs et la première intervention d'urgence .

Prononcée durant la moitié de siècles dernier, cette citation d'Henry Ford (1863/1974) et en plus jamais d'actualité, aujourd'hui nul ne peut ignorer que la santé physique et psychologique, la sécurité, hygiène et environnement du travail dépassent le seul cadre de législatifs

«car l'amélioration de la qualité de vie au travail est bien d'ordre économique, de nombreuses études prouvent quelle contribue à assurer la rentabilité de l'entreprise »⁷

Malgré l'existence des institutions ou des organismes qui suit la politique d'adopter des solutions pour les problèmes de la santé et de la sécurité au travail mais des statiques établie beaucoup de risques professionnels,(maladie et accident de travail...) qui opte une partie intégrante aux sein de monde de travaille , le salarié peut s'exposer au multiple dommage liés à la nature de son travail, qui prouvent nuire a sa santé soit physique ou mental aux cours de son activité professionnelles.

Nous pourrons donc résumer selon le constat de M^r Abdel-Halim Berritima que le risque professionnel n'est plus **« un événement ordinaire sans signification, mais une réalité existentielle consistées par des causes et des conséquences environnemental, ou socioprofessionnelles .ses pourquoi les spécialistes du risque se penchent aujourd'hui sur l'intervention des facteurs de risques et aux manualités assurancielles des victimes »⁸**

Les risques professionnelles est une éventualité permanente de toutes les citations de travail .plus aux moins probable et dommageable selon la nature professionnels exercée.les conséquences, éventuelles des risques professionnels prouvent revêtez deux formes, accidents de travail (AT) ou maladie professionnel(MP)

D'après un bilan de l'organisation mondiale de la santé(OMS) on récence chaque année dans le monde 120million d'accidents d'accèdent de travail dont 200,0000mortelle ⁹

Les risques professionnels rassemblent la cohérence des risques porté atteinte la santé et à la sécurité des travailleurs, leur estimation est basé sur une attitude de prévention.

Selon le constat DE M^r ABDELHALIM Berritima, que tout accèdent ou

⁷ BARRET Philippe, la santé au travail: approche économique du bien-être, cercle APICIL, juin, 2011, p11.

⁸ Abdel-Halim Berritima, "ergonomie: l'entreprise algérienne à l'épreuve de l'expérimentation", psychologie-social-séminaire, n°05/2012,p139

⁹ DEJOUR(DJ) et MOUTON(J),La sécurité en entreprise, édition DUNOD,2003p05.

maladie professionnel sur le lieu de travail sont définis « *selon la catégorie professionnel, la dangerosité et spécificité ou la sécurité devient primordiale pour éviter et prévenir les multiples des risques professionnels* »¹⁰

La prévention et la gestion des risques professionnels c'est l'ensemble des disposition à mettre en œuvre pour préserver la santé et sécurité des salariée, améliorer les conditions de travail et tendre au bien être au travail, elle s'inscrit dans une logique de responsabilisé sociales des entreprises ,elle vise a anticiper et à limiter les conséquence humaines, sociale et économique des accèdent de travail et les maladie professionnel ¹¹,ses dans ce souci que nous avons décidé d'entamer une étude sur la Qualité d'hygiène et la prévention des risque au sein de l'entreprise de NAFTAL de Bejaia ,ceci consiste donc à touchée cette catégorie de travail para port aux autre métiers

En établissant cette recherche sociologique dans la direction distribution centre bitumes NAFTAL de Bejaia, De là nôtres problématique consiste a savoirs, quelle est les normes ou qualité hygiène adoptée par l'entrepris de NAFTAL dans le cadre de la prévention des risque professionnel et l'amélioration de la santé et la sécurité au travail ?

La direction de centre bitume de naftal dans sa politique de prévention et amélioration des conditions de travail à adoptés une démarche de qualité d'hygiène et sécurité pour prévenir les risques professionnels. Dans ce sens :

-Quelle sont les mesures que le système QHSE met en place pour sensibiliser et améliorer les conditions de travail au sein de NAFTAL?

-la formation est-elle une mesure de sécurité efficace pour prévenir le risque professionnel dans le monde de travail?

5-Les hypothèses:

L'hypothèse est considérée comme un élément de réponse a nos interrogations ou le résultat de tout travail de conceptualisation et le point de départ de l'expérimentation qui va orienter toute la recherche.

L'opérationnalisation du cadre théorique qui est « *un processus d'une question de recherche pour la rendre observable* »¹² exige l'élaboration d'une

¹⁰ ABDEL-HALIM Berritima, « stratification social et catégorisation des risque », La vie entre risque dimension et risque professionnel. revisita pos science social n°9, 2008, p65.

¹¹ -HTTP//: « introduction au risque professionnels »dossier INR extrait du site, www, inrs, consulté le 3mars2018 à14:30

¹² ANGER MAURISE, « initiation pratique à la méthodologie des science sociale », Ed casbah alger.P102

ou plusieurs hypothèse, Maurice Angers définit les hypothèses comme « *un énoncer qui prédit une relation entre deux ou plusieurs terme et impliquant une vérification empirique* »¹³

Pour mieux affiner notre recherche à fin de la rendre efficace et observable sur le terrain nous testerons notre problématique à travers ses hypothèses précises que nous avons opté à proposer:

Nos hypothèses:

Les premières hypothèses:

-le système de QHSE de NFTAL améliore les conditions de travail des salariés a fin de prévenir et rendre les maladies professionnel.

L'amélioration des conditions de travail donnent aux salariés le bien être et la satisfaction et contribuer protection contre certain risque, cette dernière dépend de condition de travail et de la politique de l'entreprise ainsi la pris en charge vis a vis la santé et la sécurité.

La deuxième hypothèse:

-le système de QHSE de NAFTA met en place la formation et la sensibilisation comme un équilibre de prévention à fin de réduire le taux de risque professionnel.

La formation et la sensibilisation doit être les premières préoccupations des entreprises dans la liste de la prévention des risques.

Le risque professionnel est considère comme un risque multidimensionnelle au sein de monde de travail, tous ca oblige les entreprises à assimiler des plan de sensibilisation comme un processus de performance dans le système de QHSE à fin de réduire les risque et améliorer la politique adopté par l'entreprise.

6- La définition des concepts clés :

Dans le cadre de notre recherche il est essentiellement renfermer appel à une analyse conceptuelle liée à notre sujet d'étude. Selon M^R Marc-Adelard TREMBLAY« *Un concept est une idée, plus ou moins abstraite, un symbole qui désigne ou représente une réalité plus au moins vaste* »¹⁴.

¹³ Ibid., p102.

¹⁴ - MARC-Adalard TREMBLAY, Initiation à la recherche dans les sciences sociales, Ed Chicoutimi, Québec, 1968, p74.

Alors, le concept est une théorie obligatoire pour chaque recherche, il doit être clair et visible à fin de faciliter la compréhension aussi, mieux saisir le sens de notre recherche, alors nous allons définir quelques concepts qui seront utilisés durant notre travail, qu'on peut les résumer comme suit :

1/Hygiène au travail :

La science et l'art de détecter, d'évaluer et de maîtriser les nuisances et les facteurs de l'environnement professionnel qui peuvent altérer la santé et le bien être des travailleurs. Selon la définition du bureau de travail(BIT), l'hygiène du travail est la science et l'art de détecter, d'évaluer et maîtriser les facteurs dommages d'environnement professionnel qui prouvent alerté la santé et le bien-être des travailleurs et des membres de communauté « *l'hygiène est un ensemble du comportement consistant à maintenir à l'individu une bonne santé* »¹⁵.

Donc, l'Hygiène au travaille est un ensemble de mesures et d'attitudes, des procédés et des techniques mises en œuvre pour préserver et améliorer la santé des travailleurs.

2/Commission d'hygiène et de sécurité :

Les Commissions d'Hygiène et de Sécurité collaborent à la défense et la protection de la santé physique et mentale et à la sécurité des salariés au sein de l'entreprise.

Chaque commission collabore dans le cadre de développent des conditions de travail et garde au attention des règles légales de son domaine de qualité.

D'après l'Institut National de la Prévention des Risques Professionnels, la Commission d'hygiène et sécurité est :

*« Une commission paritaire d'entreprise qui réunit la direction, les salariés, le médecin du travail et les délégués du personnel. Les réunions périodiques permettrait de débattre des problèmes liés à la santé et à la sécurité »*¹⁶

3/Risque :

¹⁵ ht tp://www.Prèventica.com.Consulterle22/02/2018

¹⁶ Institut National de la Prévention des Risques professionnels «projet de profil national de santé et sécurité au travail »Version finale janvier 2006 Algérie, p61

Selon Nichan Margorssiane le risque c'est « *l'éventualité d'un évènement futur susceptible de causer généralement d'un dommage, une altération, c'est donc la probabilité de l'existence d'une situation dangereuse pouvant conduire à un évènement grave* »¹⁷

Donc, le risque est comme exposition d'une cible (salariée, entreprise,...) à un danger. Il est caractériser par la combinaison de la probabilité d'occurrence d'un évènement redouté (accident) et de la graviter des conséquences

4/Risque professionnel :

Selon Nichan MARGOSSIAN le risque professionnel est « *tout phénomène, tout évènement qui apparait en milieu de travail et qui présente un danger pour l'homme* »¹⁸. D'après M^R Abdel-Halim BERRETIMA «*Le risque professionnel apparaît non seulement comme un élément matériel extérieur provoquant une atteinte corporelle au travailleur, mais également comme une notion théorique posant un problème à la pensée juridique et à son objectivation, car il est en rapport avec tous les facteurs professionnels exogènes ou endogènes intervenant dans la vie professionnelle des victimes* »¹⁹

Conclusion:

Ce chapitre est réservé pour éclairé certaines raison et objectifs de recherche, et les techniques méthodologiques utilisées durant l'élaboration de notre travail de recherche ainsi les hypothèses et analyse conceptuelle.

¹⁷ Nichan Margossiane, risque professionnel, 2ème édition Dunod, paris, 2003, page 07

¹⁸ Nichan MARGOSSIAN, *ibid.* p. 2.

¹⁹ Abdel-Halim BERRETIMA, *Op-Cit*, p. 65.

Section2: la méthode et technique utilisée

La méthodologie constitue un guide de épreuve pour chaque chercheur comme l'explique Michel Kali kA « *la précision concernant la méthodologie sont toujours indispensable à la compréhension du mémoire* »¹, pour cela on doit choisir les méthodes qui nous permettons de collecter des informations plus efficace pour atteindre l'objectifs de la recherche à se sens Omar AKTOUF ajoute « *qu'il n'y a pas de travail scientifique possible sans méthode et méthodologie* »²

1-Présentation de l'organisme d'accueil

NAFTAL est une entreprise Etat tique algérienne, sa mission principal ses la distribution et la commercialisation des produit pétrolière sure le marché national ,Le centre bitume de NFTAL est installé à proximité du port de Bejaia (arrière port) ,L'arrière port est situé dans une zone urbaine de la ville de Bejaia et regroupe certaines activités industrielles parmi lesquelles NAFTAL occupe un espace important par l'implantation non seulement, du centre de Bitume, mais aussi une station de réception – stockage- distribution de carburant.

2- la population mère :

La population mère selon Mayer robert « correspond à un ensemble de tous les individus qui ont les caractéristiques en relation avec les objectifs de l'étude »³ notre population mère est constituée de 36salariès pendant la période de mon salage pratique .elle est diviser en trois directions qui sont à leur tours reparties en (3) catégories.

¹ KALIKA Michel, « *le mémoire de master, projet d'étude, rapport de stage* »2^{eme} éd, paris, DUNOD, 2008, p21.

² AKTOUF Omar, « *méthodes des science sociales et approche qualitative des organization, une introduction à la démarche classique et une critique* », les presses de l'université du Qubec, p28.

³ MAYER Roberte et QUELLET Francine, *méthode de recherche pour les investigation sociaux*, Boucherville Gaëtan marin Editeur,1991, p378.

Tableau n°1 : Effectifs de population mère.

Cadre		Agent Maitrise		Agent Exécution		Total
Tem	Per	Temp	per	Temp	Per	36
12	0	22	0	2	0	

Source : centre bitume de Bejaia.

3-L'échantillonnage :

Comme toute la population ne pouvait être interrogée, il nous fallait prélever un échantillon représentatif de cette population, *« l'échantillonnage est un ensemble des procédés visant à la sélection d'une fraction de la population telle quelle puisse être considérée comme représentatifs de la population totale de référence. Est donc une procédure par laquelle un petit nombre d'unités d'analyse sont sélectionnées pour étude dans le but de généraliser les résultat a la population mère appelée l'univers »*⁴

Notre échantillonnage est l'ensemble de cadre, agent de maitrise, les agents d'exécution 13 enquêtés, qui travaillent au sein de la direction de centre bitume.

4-Population d'enquête :⁵

Pour atteindre notre objectifs nous avons effectué une enquête sur le terrain pour contribuer des informations des travailleurs, à partir d'un échantillonnage aléatoire simple pris au hasard dans trois directions (section de finance et comptabilité, opérateur et mouvement de produit, techno commercial) et cela on interroge les cadre les agents de maitrise et les agents d'exécution para port a leur disponibilité.

⁴ ZAGRE Amboise « Méthodologie de la recherche en science sociale »,l'Harmattan ,paris,2013 ,p73-74

⁵ Document interne de naftal

Le choix accidentelle a permis de toucher 13 fonctionnaires suivants :

Tableau n° 2: Echantillons de l'enquête.

Les directions Socio- Professionnelle	Direction De finance et comptabilité	Opérateur et mouvement de produit	Direction Techno commerciale
Cadre	2	1	2
Agent de maîtrise	1	1	1
Agent d'exécutions	2	1	2

Source : document interne de NAFTAL

6 -la méthode utilisée :

Dans l'élaboration de toute recherche, il convient d'utiliser les méthodes appropriées au sujet de recherche. GRAWITZ Madeline la méthode comme : « *un ensemble de normes permettant de sélectionner de coordonner les technique.*

Elles constituent de façons plus ou moins abstraite ou concrète, précise ou vague, un plan de travail en fonction d'un but »⁶

6-1/la méthode utilisée :

Pour réaliser une recherche, on doit utiliser une méthode bien déterminer et précise .dans le but de contribuer des hypothèses relatives à notre thème au sein de la direction de centre bitume, nous avons utilisé l'approche et technique les plus adaptés a notre thème de recherche.

⁶GRAWITZ Madeline, « méthode des science sociales »11^{eme} édition ,Dalloz ,paris ,2001,p352.

Nous avons opté une recherche qualitative qui nous aides à confirmer ou infirmer nos hypothèse de recherche, « *les méthodes qualitatives mettent l'accent sur les effets des situations, les interactions sociales sous certaines, la place de l'imaginaire ou le jeu des acteurs avec les normes sociales* »⁷ Et aussi « *...la méthode qualitative, de types de recherche qui privilégie des données non numérique recueillies dans le milieu naturel des personnes....* »⁸.

Notre choix c'est basé sur une méthode qualitative par rapport à la nature de notre sujet de recherche et aux objectifs qu'on a fixés. parmi les raisons qui nous ont poussés à choisir ce thème, nous pensons que c'est une méthode riche et elle relative au rôle de système QHSE et la prévention des risque professionnel.

6-2 /Les techniques utilites :

Les techniques des recherches indiquent comment accéder à l'information de l'objet de l'étude, selon Marc-Allard Tremblay, la technique « *est procédé généralement utilisé pour recueillir des informations particuliers selon certaine modalité* »⁹

6-2-La pré enquête :

A fin de d'expliquer notre problématique ,ainsi la méthodes et les techniques la plus adapter à notre sujet de recherche ,il nous fallu effectuer une pré enquête dans le but de déterminer les hypothèses qui constituaient les stabilité de notre travail, pour cela nous avons effectuer des tournées aux sein de la direction de bitume on a exploité ses différentes servisses , qui nous a permis de se familiariser avec le lieu de l'enquête comme on a pu à réaliser des entretien grâce aux personnel de la direction ,nous avons demandé aux travailleur de

⁷ Sophie ALMA et AL, « les méthodes qualitatives, Que sais -je ? », paris ,2009 p13.

⁸ MUCCHIELLI Alex, Dictionnaire des méthodes qualitatives en science humain ,2^{eme} Edition, armand colin

⁹ TREMBLEY Marc-Abèlard, « initiation à la recherche dans les science humaines », Edition Montréal MICRAW HILL ,montèral,1998.p95

centre de s'exprimer librement cela nous a aider à contribuer maximum d'information et on a cerner notre champs d'études ,notre pré enquête à délimiter par deux objectifs :

- Exploitées les caractéristiques de l'activité de personnels de direction de bitumes et cerner le plan de prévention et la démarche QHSE pour contribuer des informations à fin de cerner notre problématique et nos hypothèse.
- Viser la méthode appliquée dans notre recherche.

a) l'entretien

L'entretien est considéré comme une technique de collecte des données, d'après Alain Blanchet et Al, le guide d'entretien « est un ensemble organise de fonctions, d'opérateurs et d'indicateurs qui structurent l'activité d'écoute et d'intervention de l'interviewer .le degré de formalisation du guide est fonction de l'objet d'études ,(multi-dimensionnalité),de l'usage de (exploratoire) et de type d'analyse que l'on projette de faire ». ¹⁰

Notre guide d'entretien contient 21 question repartie en trois axes : conditions de travail chez les salaries de Naftal, l'information vis –à-vis la protection des salaries de Naftal, ainsi le rôle de la sensibilisation des salaries de naftal face leur environnement, hygiène et sécurité. On trouve dans chaque axe 7question chaque axe mesure une hypothèse.

L'observation :

Durant notre enquête de terrain nous avons utilisée l'observation directe cette technique nous a permet de mieux comprendre la réalité de la nature de fonctionnement au sein de l'entreprise.

¹⁰ Alain Blanchet et al, (sous la direction de François de singly), « l'enquête et ses méthodes d'entretien »,NATHAN, paris ,1992,P61.

Cette technique nous a aidés a mieux exploité le terrain d'enquête aussi enrichir nos informations collectées.

7-Définir le lieu de l'enquête :

A) Le lieu de l'enquête :

Notre enquête de terrain s'est réalisée au centre bitumes de Bejaia, cette dernière est considérée comme une société national, nous étions à la fois impliqué à la fois dans deux direction :

1) La direction Cellule de sécurité¹¹ : elle est charger d'applique la politique de sécurité (interne, industrielle) arrêté par la division et les différentes instances concernées

2) La direction technique ¹²:

- **section maintenance :** La mission de cette section et très importantes car elle consiste à entretenir toutes les installations du centre et intervenir pour régler toutes les anomalies soit mécaniques, électriques en suivants un plan d'entretien.

- **section exploitation :** Mise en place de l'équipe pour branchement du flexible dépotage du navire

B) la durée de l'enquête :

Cette enquête s'est réaliser dans la durée de 2 mois 22mars 2018 au 22mai2018 (en prennent en compte un mois de pré enquête) la période de notre

¹¹ Document interne de Nftal.

¹² Document interne de Nftal.

recherche est inscrit dans certaines condition comprend des avantage et des obstacles durant la recherche

8- Difficulté de la recherche

Toutes recherche scientifique se heurte a des difficultés toute sur le plan théorique, que pratique quand aux difficultés que nous avons rencontrés, on peut les résumer dans les points suivants :

- Le non disponibilité des ouvrages sur le contexte algérien au niveau de la bibliothèque qui traite notre sujet
- le refus de certaines enquêtes pour l'enregistrement.
- les réponses aux questions ne sont pas toujours complètes.
- manque de documentation.
- La période de stage est très courte pour réaliser ce genre de recherche.

Section2: santé et sécurité au travail**1. La santé au Travail:**

L'interrogation posée sur le travail et la santé basé sur des recherche scientifique et les effets de travail sur la santé mentale, physique et sociale, au terme de vie avec ces trois composantes: le bien être, la liberté, discerner la suite des événements comme une unité susceptible de faire sens et de constituer un évènement.¹

A-Définition de la santé au travail:

D'après René DUBOS, la santé est définie comme: «état physique et mental relativement exempt de gênes et de souffrances qui permet à l'individu de fonctionner aussi longtemps que possible dans le milieu ou le hasard ou le choix tout placé».1

la santé au travail est une démarche interdisciplinaire ,associant employés et employeurs ,dans le but de créer un lieux de travail favorable contre la discrimination salariale selon l'état de santé ,cette démarche met en place des programmes de bien être au travail axés sur le travailleur, elle associe les aspect environnementaux ergonomiques et organisationnels de l'activités professionnelle avec les problèmes de santé individuels ,familiaux et communautaires²

L'OMS définit la santé comme: «un état complet de bien-être physique, mental et social et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité»³.

¹ CITEAU Jean Pierre, « Gestion des ressources humaines(principes genreux et cas pratique) », 2eme édition Armand Colin, Paris, 1997, P132.

² [http://fr.m.wikipedia.org/santé au travail](http://fr.m.wikipedia.org/santé%20au%20travail). consulté 22 /05/2018 à 15H55.

³ CANGUILHEM Georges, « Santé, concept vulgaire et question philosophique », édition Sables, Pin Balma, 1990, P 6.

Cette définition est l'introduction de l'Organisation Mondiale de la Santé, suite de l'année 1946 elle n'a jamais été modifiée elle implique tous les besoins fondamentaux de la personne soient satisfaits.

2. La relation entre le travail et la santé (multiple, différés):

Les relations entre le travail et la santé, ne sont ni univoques, ni instantanées. Une caractéristiques de travail aura souvent plusieurs conséquences, le bruit a des effets non seulement sur l'oreille, mais aussi, sur l'appareil cardiaux vasculaire. Une dégradation de la santé peut avoir plusieurs causes professionnelles, auxquelles s'ajouteront des facteurs non professionnelles (l'amiante par exemple) provoquent des pathologies qui apparaissent vingt ou trente ans plus tard⁴.

La perception des liens entre santé et travail n'est pas immédiate. Elle ne s'impose spontanément ni aux travailleurs, ni à ceux qui dirigent leur travail. L'étude scientifique de ces liens soulève des problèmes méthodologiques difficiles. Des actions de lobbying peuvent faire obstacle à l'établissement des connaissances ou à leurs diffusions. Mais ce n'est pas tout. Les préjugés sociaux des scientifiques, des médecins, des ingénieurs jouent aussi un rôle. Et les travailleurs eux-mêmes, pour pouvoir faire face aux exigences de leur travail, censurent la conscience de ses pénibilités et de ses risques. Cette censure est en relation avec l'engagement dans le travail des identités de genre⁵.

⁴ GOLLAC Michel, VOLCOFF Serge « Les conditions de travail », édition la découverte, Paris, P21.

⁵ GOLLAC Michel, VOLCOFF Serge « La santé au travail et ses masques », Acte de la recherche en sciences sociales, 2006/3 no 163, Edition le Seuil, P1.

3. Les effets des conditions de travail sur la santé:

L'épidémiologie des pathologies d'origine professionnelles permet d'aller bien au delà des données sur les maladies officiellement reconnues comme maladies professionnelles.

a- Les substances cancérigènes:

Chaque année 500 à 1000 décès sont imputables à des cancers d'origines professionnelles. (Bru gère et al, 1994). Le travail jouerait un rôle dans la survenus de 5% environ des cancers, en d'autre terme 12.000 nouveaux cancers attribuables pour partie au moins au travail se déclareraient chaque année, selon l'enquête(Sumer), conduite par les médecins du travail en 1994, 9% des salariés sont exposé à au moins à une substance cancérigène (Hearn Leroy et Sandel), 1998). Plus de 500.000 salariés sont en contacts avec les huiles minérales. Second produit cancérigène par le nombre de travailleurs concernés (environ 200.000), les poussières de bois sont susceptibles de causer des tumeurs de l'ethmoïde et des sinus de la face⁶.

b. Les agents biologiques:

De nombreuses professions sont exposées à des agents biologiques capables de provoquer une infection, une allergie ou une intoxication. L'enquête(Sumer) évalue à 55.000 le nombre de travailleurs exposés, principalement dans l'agroalimentaire et les organismes de recherche. Les travailleurs en contact avec les animaux sont également concernés aux risques de maladies infectieuses⁷.

c. La pénibilité psychologique:

⁶ GOLLAC Michel, VOLCOFF Serge, Les conditions de travail, Op.cit, P27

⁷ Enquête SUMER 2001-2002, Les expositions aux agents biologiques dans le milieu de travail, Document Pour le Médecin travail N°108, 4ème trimestre, 2006, P485

Avec la crise de travail et l'accentuation considérable de la pression sur les salariés, à partir du milieu des années 1980, la souffrance psychique de travail a émergé comme un problème de premier plan dans l'ensemble du monde occidental.⁸

d. Les accidents de travail d'origine matériel:

Les machines sont à l'origine de nombreux accidents, et même considérés comme accident de travail grave, il importe donc, que le personnel connaisse parfaitement les machines et les outils qu'il utilise. On appelle risque mécanique, l'ensemble des facteurs physique qui peuvent être à l'origine d'une blessure par l'action mécanique d'élément de machine, d'outil de pièce ou de matériaux solides ou de fluides projetés. Les formes élémentaires de risque mécanique, sont notamment les risques écrasements, de cisaillement, de coupure ou de sectionnement de choc, d'éjection de fluide sous haute pression.

Le risque mécanique qui peuvent engendrer des éléments de machines(ou de pièces travaillées) est conditionnée notamment par :

- Leur forme: élément coupant, pièce de forme aigue même s'ils sont immobiles.
- Leur disposition relative: qui peut engendrer des zones d'écrasements, de cisaillement; d'entraînement...
- Leur masse et leur vitesse: énergie cinétique d'élément en mouvement contrôlé ou incontrôlé.
- L'insuffisance de leur résistance mécanique: qui peut engendrer des ruptures ou des éclatements dangereux.⁹

⁸ GOLLAC Michel, VOLCOFF Serge, les conditions de travail, Op.cit, P31

⁹ ANSELM B, ALBASINI F, Les risques professionnels: connaissance et prévision, édition Nathan, Paris, 1994, P48.

5- Prévention des risques professionnels:

Pour décrire le risque ou les situations à risque, il importe de chercher à comprendre la genèse même du risque conçu comme un processus inscrit dans un schéma d'effets. Selon TYLOR(1976), la prise de risque en tant que conduite délibérée ne peut se concevoir que si l'existence de danger est comme indépendamment du fait qu'il puisse effectivement s'actualiser¹⁰

➤ Le médecin de prévention:

Le médecin de prévention agit tant sur le plan collectif, à l'occasion de ses visites dans les établissements (1/3 de son temps de travail) que sur le plan individuel lors des visites médicales. A cet égard, sa connaissance du terrain en fait le partenaire privilégié de toute action de prévention. Son rôle est de prévenir toute altération de la santé des agents du fait de leur travail.

➤ MISSIONS:

➤ Action sur le milieu professionnel :

Le médecin de prévention est le conseiller de l'administration, des agents et de leurs représentants en ce qui concerne :

L'amélioration des conditions de vie et de travail dans les locaux de travail. Il peut proposer des aménagements temporaires de poste de travail.

- L'hygiène générale des locaux de service.
- L'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine.
- La protection des agents contre l'ensemble des nuisances et les risques d'accident de service ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel.

¹⁰ BERNARD Jean Luc et LEMOINE Claude, Traité de psychologie du travail et des organisations, édition Dunod, Paris, 2000, P302.

- L'hygiène dans les restaurants administratifs.
- L'information sanitaire.

De plus, il :

- Etablit avec le concours de l'ACMO les fiches collectives de risques professionnels
- Est informé des accidents de service, des maladies professionnelles ou à caractère professionnel.
- Est associé aux actions de formation à l'hygiène et à la sécurité.
- Est consulté sur les projets de construction ou aménagement importants des bâtiments.
- **Action de surveillance médicale :**

Tout agent doit bénéficier d'un examen médical tous les 5 ans et peut à sa demande bénéficier d'un examen médical annuel. Le médecin de prévention assure les visites médicales et peut recommander des examens complémentaires. Certaines catégories d'agents doivent faire l'objet d'une surveillance médicale particulière annuelle dans les cas suivants :

- Handicapés, femmes enceintes, agents réintégré après une longue maladie.
- Agents occupant des postes à risques.
- Agents souffrant de pathologies particulières déterminées par le médecin.
- Personnels de cuisine.¹¹

¹¹ ANTOINE Dominique, Les clés de la sécurité, Edition Ministère de la jeunesse de l'éducation nationale et de la recherche (édition numérique), nouvelle version enrichie, août, 2003, P21.

6-La sécurité au travail:

▪ Généralité sur la sécurité au travail:

La sécurité au travail constitue un des principaux leviers de progression dans le cadre de la prévention des risques professionnels et un moyen essentiel de préserver la santé et la sécurité des travailleurs.

Elle s'agit de développer une meilleure protection des salariés contre les risques d'accidents de travail, les actions concernées sont aussi bien les modifications d'équipement et/ou des procédures de travail que de formation à la sécurité. En effet, dans toutes les entreprises, une législation protectrice se met en place et se renforce tout en long de XXème siècle. Au delà de la responsabilité de chef d'entreprise, qui constitue une première incitation à une politique active de prévention, les modalités de tarification créent une incitation financière.

Il faut souligner l'importance des enjeux financiers sans négliger les enjeux humains et sociaux: un accident provoque toujours un traumatisme dans le milieu du travail, la mise en place d'une politique de sécurité repose sur un audit préalable permettant d'identifier les risques et les possibilités de les prévenir. De plus, l'entreprise est tenue de présenter chaque année (le programme des actions relatives à l'hygiène et à la sécurité pour l'année à venir) au comité d'entreprise qui l'examine. Les données relatives aux accidents du travail dans l'entreprise constituent une source essentielle dont le traitement, à l'aide d'une méthode actuelle d'analyse des données, permet aux entreprises de faire une meilleure prévention et de lutter contre les accidents. Enfin, grâce aux efforts réalisés par les entreprises en matière de sécurité on peut aujourd'hui mettre en avant la réduction des accidents du travail¹².

¹² PERETTI (Jean-Marie), « gestion des ressources humaines », 15ème édition Vuibert, Paris, 2008, P435.

A-Définition de la sécurité au travail:

« La sécurité au travail signifie l'absence de tout danger au moment du travail et pendant le trajet du domaine au lieu de travail»¹³.

La sécurité sociale a été introduite de façon progressive par le pouvoir colonial afin de protéger la population européenne en Algérie, la première loi de sécurité sociale instaurée en Algérie a été en 1920 et couvrait les risques accident de travail et maladies professionnelles.¹⁴

B-Règles de sécurité sur les lieux de travail:¹⁵

Les locaux de travail doivent être aménagés de façon à garantir la sécurité des travailleurs. Ils doivent être tenus dans un état constant de propreté, présenter les conditions d'hygiène et de salubrité nécessaires et être dégagés de tout encombrement.

Les installations et dispositifs techniques et de sécurité doivent être entretenus et vérifiés périodiquement.

L'employeur doit également respecter des normes particulières concernant notamment :

- L'aération et l'assainissement des locaux,
- L'éclairage (lumière naturelle suffisante dans les locaux de travail autant que possible...).
- Le chauffage.
- La protection contre le bruit,

¹³ MOUTON Jean Pierre, et CHABOUD Jack « La sécurité en entreprise », édition Dunod, Paris, 2003, P8.

¹⁴ DELEP LANQUEC « Signification et portée du code civil en France », Bulletin de l'association française pour l'histoire de la justice »Juillet 2004, P1.

¹⁵ 1 PERETTI (Jean-Marie), 8^e édition, Op.cit, P435.

- L'aménagement des postes informatiques (de manière à limiter le stress, la fatigue visuelle, les troubles muscle-squelettiques et les rayonnements émis par les écrans),
- La protection contre le tabac.
- Les installations sanitaires.
- La restauration du personnel.
- La signalisation des zones de danger.

C- Principe pour une politique de sécurité et des conditions de travail:

Pour que l'employeur parvienne à assurer le bon fonctionnement et à protéger la santé des salariés au sein de son entreprise, il doit impérativement mettre en œuvre des mesures adéquate et efficace:

a) L'amélioration de la sécurité et les conditions de travail sui inclut dans tous les problèmes de la production et elle est considérée comme l'aspect de progrès industriel.

b) La direction de l'entreprise doit classer en première place la promotion de la sécurité et l'amélioration des conditions de travail.

c) Chaque représentant de la hiérarchie, quelque soit son rang, doit se préoccuper sérieusement de la sécurité et des conditions de travail pour le secteur ou domaine dans lequel il est qualifié en matières de la production.

d) Le service médical du travail a pour mission de contrôler et vérifier l'aptitude de chaque salarié qui peut rencontrer des contraintes de postes de travail auxquels les salariés sont effectuer, alors la contribution de médecin du travail avec le service de sécurité et les conditions de travail, doit être prise en considération, car elle est nécessaire.

e) Les salariés et représentants qualifiés (comité de l'hygiène et de sécurité et de condition de travail) doivent s'associer pour passer à l'application des différentes actions de préventions. En effet, cette coopération entre dans le cadre de préparation des intervenants qu'est une condition efficace à la pertinence des mesures décidées et à la coopération du personnel pour leur application.

f) Toutes les activités de prévention doivent être coordonnées au sein d'un programme cohérent comportant plusieurs phases d'exécution: préparation, contrôle d'exécution, évaluation, exploitation des résultats. g) Le programme de prévention doit surgir d'étude approfondie et préventive des risques liés à chaque facteur d'activité et non pas seulement de l'analyse des statiques d'accidents survenus. On doit étudier tous les dégâts matériels, même s'ils ne sont pas accompagnés de blessures, mais il faut vivement conseiller.

h) L'amélioration des conditions de travail qui touche la sécurité, son efficacité se trouve au stade des études de postes de travail qui incluent l'amélioration de conception de machine, des installations des procédés de travail (ergonomie corrective, ergonomie de conception) à ce stade là, la participation de tous les services est importante en mentionnant service de sécurité et condition de travail, médecin du travail, méthode de travaux neufs.

i) La formation en matière de sécurité et condition de travail, à tous les niveaux, ne doit pas être réalisé par la seule adjonction de cour spécialisée, mais comme une partie intégrante de la formation professionnelle¹⁶.

¹⁶ PLUYETTE.J, « Hygiène et sécurité: Les conditions de travail », 21^e édition, France, 1993, P10 11.

3. Les composants de condition de travail :

A/Ergonomie :

L'ergonomie a été initialement définie une formule lapidaire comme étant « l'adaptation du travail à l'homme »¹⁷ cette discipline est considérée comme traitant de connaissances afin de permettre d'adopter le travail à l'homme.

➤ **Ergonomie de correction :**

Veut dire correction des conditions de travail, ergonomie d'enquête et réorientation, elle répond directement à des bizarreries se traduisent plus souvent soit par une atteinte au confort de travail l'action ergonomique montre ici clairement ses succès mais aussi ses limites.

➤ **Ergonomie de conception :**

Ergonomie d'organisation elle intervient généralement au cours des situations de travail il s'agit d'un temps précieux pour cerner la place de l'homme dans le système futur se poser les questions de haute qualité et trouver le meilleur rapport.

Ce type d'expérience exige de haute expérience et une grande objectivité des bureaux d'études et service d'organisation de travail surtout avec l'appui d'un médecin¹⁸

B/L'organisation du travail

L'organisation est primordiale recouvre un vaste ensemble d'éléments se trouvant en interaction pour réussir à mettre en place de bonne condition de travail,¹⁹

¹⁷ H. MONOD et B. KAPITANIK, « *ergonomie* », 2^{ème} éd, Masson, Paris, 2009, p2.

¹⁸ CLAUDE LOUCHE « introduction à la psychologie de travail et des organisations » éd, Armand, Colin, Paris, 2007. p19

C/La sécurité :

Chaque année l'entreprise connaît de graves accidents de travail ce qui montre l'importance de la sécurité au sein de l'entreprise ainsi que l'application de la réglementation.

➤ La réglementation:

L'hygiène et la sécurité des travailleurs dans l'entreprise doivent répondre aux conditions prévues par la réglementation. Il faut que les caisses d'assurances maladies disposent de pouvoirs réglementaire et de contrôle, les entreprises sont alors obligés de faire des formations à la sécurité de leurs personnels.

➤ Les enjeux financiers :

La sécurité au travail représente d'importants enjeux financiers dans l'entreprise. Les accidents de travail sont très coûteux, et les entreprises se trouvent dans l'obligation de lutter contre ce dernier en mettant un programme de lutte contre les accidents ce qui implique des moyens financiers importants²⁰.

• Les cotisations pour accidents de travail:

Cette cotisation couvre le risque et les accidents du travail, les maladies professionnelles et les accidents de trajet. Il existe un mode de tarification qui s'effectue en fonction du nombre de salarié et de l'importance de risque.²¹

• Le cout des accidents de travail et maladie professionnel

Le cout de répercuter dans les cotisations.

- Le cout dans les ateliers suite aux accidents.
- Le cout de l'absence et de l'accidenté.

¹⁹ <https://fr.m.wikipedia.org/wiki>. Consulté, le 22/05/2018.

²⁰ Jean -marie Peretti, « gestion des ressources humaines », 11^{ème} édition, Vuibert, paris 2003-2004, p206, 207.

²¹ <https://www.urssaf.fr/home>employeur>. consulté 23/05/2018 à 19H29

➤ Le cout des sanctions.

4. les organismes intervenants dans l'amélioration des conditions du travail:

Pour améliorer les conditions de travail dans une entreprise, on trouve plusieurs organismes qui interviennent et parmi eux :

a. Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail:

Le CHSCT a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés de l'établissement et des salariés mis à sa disposition par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires. Il doit obligatoirement veiller à l'amélioration des conditions de travail et à l'observation des prescriptions législative et réglementaire prises en ces matières. Il analyse les risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés, ainsi que les conditions de travail. Il effectue et réalise des enquêtes en matière d'accident de travail, ou de maladie professionnelle.

Il contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'établissement, et suscite toute initiative qu'il estime utile, en ce sens, il peut proposer à cet effet des actions de prévention, que l'employeur ne pourra refuser que par une décision motivée. Il se prononce sur toute question de sa compétence dont il est saisi par le chef d'entreprise ou l'établissement et les délégués du personnel.

Dans certaines entreprises (à risque) l'inspecteur de travail peut exiger la création malgré un effectif moindre.

Le CHSCT est composé du chef d'établissement qu'il préside et de trois à neuf représentants du personnel, selon la taille de l'entreprise ou de l'établissement.

Cette composition permet aux membres salariés de CHSCT d'être toujours majoritaire²².

b. L'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail:

L'ANACT est un établissement public à caractère administratif, fondé en 1973, qui se trouve sous la tutelle du ministre du travail, et administré par un conseil d'administration comprenant des employeurs et des salariés .cette agence a pour mission de:

- Aider les entreprises et les organisations personnelles et syndicales dans le domaine de l'amélioration des conditions de travail.
- Elle s'occupe notamment de l'organisation de travail, de l'introduction de nouvelles technologies, de la conception et de l'aménagement des locaux, équipements.
- Diffuser l'information dans le domaine des conditions de travail, élaborer des guides, moyens d'analyses et supports de formation²³.

c. La commission d'hygiène de sécurité et des conditions de travail(CHSCT) :

Contribue la protection de la santé et l'amélioration de la sécurité et condition de travail ,elle veille à l'application des règle relatives a la protection des salaries sa mission principales participer à la sécurité des employés en associant le personnel aux actions de préventions des risques professionnels, son objectif est d'étudier les risques professionnels d'un secteur à travers les

²² REVISY Philippe, « Le harcèlement moral au travail », Ed Delmas, Express, Paris, 2000, P85.

²³ ANSELME(Bruno) et ALBASINI(Françoise),op-cite, p149.

accidents de travail, susciter des actions concrètes et repérer et diffuser des bonnes pratiques²⁴

4-Inspection de travail:

C'est essentiellement depuis la généralisation de l'industrialisation qu'une réglementation, peu à peu, été établie afin d'améliorer la sécurité et protéger la santé des travailleurs .un pas essentiel dans l'établissement et le contrôle de la sécurité professionnelle a sans doute été réalisé en 1874, année de la création de l'inspection de travail. Cet organisme doit entrer autre , contrôler l'application du code de travail , des lois ,des règlements , des conventions et des circulaires d'application , constater les infractions à la législation du travail ,établir des statistiques concernant les établissements soumis à son contrôle , notamment en ce qui concerne les accidents de travail , et participer à l'amélioration des conditions de travail .

Les inspecteurs peuvent effectuer à tout moment des visites de contrôles et de vérification du respect des dispositions établies par le code du travail. C'est en 1898 que fut promulguée la loi sur les accidents du travail, et en 1911 la loi sur les risques de maladies professionnelles.²⁵

5-Le syndicat :

Le syndicat est une association de personnes exerçant ou ayant exercée une Même profession ou des métiers similaires ou connexes, son objectif est :

-La décence des droits et des intérêts professionnels, matériels et moraux tant collective qu'individuelle de ces membres.

²⁴ <http://www.cfecgc-snom.org>, consulté, le 23/05/2018

²⁵ Sécurité professionnelle, Microsoft encarta, 2009

-Le syndicat peut négocier et signer des contrats collectifs tels que les conventions collectives ou les accords collectifs.²⁶

6-L'importance de l'amélioration des conditions de travail :

La survie de l'entreprise et sa bonne santé économique dépendent essentiellement de facteurs :

Son aptitude de bonne gestion, sa compétence dans son domaine d'activité et sa capacité à créer et entretenir un bon climat social, il est inutile que l'entreprise soit compétente dans les deux premiers cas, s'il elle ne prend pas en considération le troisième cas ; l'entreprise doit offrir des conditions de travail acceptables aux mieux attractives pour ces salariés²⁷.

L'apparition du thème de condition du travail va nous permettre de s'intéresser aux travailleurs, à ce qu'il devient pour son travail qu'à pour sa production, qui se fait au dépend de la santé et des possibilités de développement personnel et culturel.

Parant du point de vue de ceux qui pensent qu'il y a une convergence une amélioration des conditions de travail et l'efficacité du système productif, dans ce cas la prise en compte des conditions de travail par la direction de l'entreprise amène à une meilleure gestion des ressources humaines et cela permet d'éliminer les conflits sociaux, absentéisme et améliore la qualité.

L'amélioration des conditions de travail est devenue un élément de compétitivité industrielle et sachant bien que l'amélioration des conditions de travail pourrait avoir un effet bénéfique sur le conflit des travailleurs sans avoir un effet direct sur le rendement. Les travailleurs soumis à des mauvaises conditions de travail vont le faire payer très chère aux entreprises en exigeant des salaires très élevés ou bien par des comportements coûteux, il y a lieu à

²⁶ [http://www.Travail.Gov.Fr/Etude-Recherche-Statistique/organisation syndicale](http://www.Travail.Gov.Fr/Etude-Recherche-Statistique/organisation%20syndicale), consulté le 22/05/2018

²⁷ PIGANIOL Claude, op.cit. PP.216-217.

signaler que la réduction de la durée hebdomadaire du travail entraîne un accroissement de la productivité et que la qualité du produit s'améliore quand la durée de travail diminue²⁸.

4/système de gestion de la sécurité et santé des travailleurs :

Les systèmes de gestion SST prouvent offrir un moyen d'évaluer et améliorer la santé et la sécurité des travailleurs au moyen de gestion des dangers et des risque de travail ils prouvent baser sur la méthode (PDCA) planifier, développer, contrôler, ajuster qui vise a assurer la performance

- Planifier une politique de SST component l'attribution de la ressource, la mise à disposition des compétences et l'organisation du système l'identification des risques.
- Développer fait référence à la réalisation et la mise en œuvre concret du programme de SST.
- Contrôler signifie mesure de l'efficacité a priorité du programme de SST.
- Ajuster clôture le cycle par examen du système dans un contexte d'amélioration continue dans le but d'amorcer un nouveau cycle.²⁹

5/Objectifs des stratégies de la santé et sécurité au travail ³⁰:

- Diminuer ou luté contre toutes source de danger pour la santé et la sécurité des travailleurs.
- Adapter à environnement et caractéristique physique.
- Protection la santé et la sécurité des travailleur pour contribuer un espace de bien être.

²⁸ AMADIEU Jean- François, « organisation et travail coopération, conflit et marchandise », Vuibert, paris, 1993, p 88.

²⁹ BIT « directives pour la mise en œuvre des dispositions relatives à la sécurité et à la santé au travail de la convention du travail », Genève, 2014, p10.

³⁰ TECHNO « compétence de comité de sectoriel de main d'œuvre en technologies de l'information et des communication », Guide de gestion des ressources humaines, réalisé en collaboration avec FRP Group-CONSEIL, Québec, 2003, p109.

- Sensibiliser le personnel à maintenir l'aménagement des lieux conforme aux règles de santé et sécurité à veiller à la propriété.

Conclusion :

Le but de cette démarche est d'assurer au sein de l'entreprise l'amélioration des conditions de travail et l'assurance de la sécurité des travailleurs et bien être, chaque entreprise cours derrière un objectif collectif ses l'assurance de qualité pour lutter contre certaines risque professionnel.

Chapitre III :
Présentation du
Terrain et des
Résultats de l'enquête

Section 1 : présentation de l'entreprise centre bitumes

1/ Historique de l'entreprise de NAFTAL :

1-1/Création de l'entreprise :¹

Issue de la SONATRACH (société national pour la recherche, transport, production, transformation, la commercialisation des hydrocarbures) elle a été créée par le décret n° 80/101 du 06 Avril 1980 et a débuté l'activité le 1er Janvier 1982 car elle fut chargée de l'industrie, du raffinage et de la distribution des produit pétroliers connue sous le nom de NAFTAL.

En 1987, l'activité raffinage a été séparé de l'activité distribution pour des raisons sociales, la société change son activité suite à cette séparation, NAFTAL est désormais chargé de la distribution quant à NAFTEC ce sera le raffinage.

A partir de 1998 elle change de statut et devient société par action filiale à 100% de SONATRACH.

NAFTAL a pour mission principale la distribution et la commercialisation du produit pétrolier sur le marché national elle intervient dans les domaines suivant :

- De l'enfûtage GPL (Gaz Propane Liquéfier).
- De la formulation Bitume (Action de Formuler).
- De la Distribution, stockage et la commercialisation des carburants - GPL, lubrifiant, pneumatiques, et produits spéciaux).
- Les transports des produits pétroliers.

1-2/Identification de l'entreprise et sa nature juridique :

- NAFTAL est dotée d'un statut, c'est un établissement public à caractère commercial placé sous la tutelle du ministère de l'énergie. Elle est sous contrôle étatique tout en jouissant d'une autonomie financière.

¹ DOCUMENT INTERNE DE NAFTAL

- NAFTAL filiale a 100% du groupe SONATRACHE, est une société par action au capital social de 15 650.000.000,00 DA.
- Ses relation avec l'état sont régie parles règle du droit publique. Elle est réputée commerçante dans ses rapports avec les tiers.
- Elle est l'aspect d'un organe délibérant le conseil d'orientation et de surveillance, composée de hauts fonctionnaires, d'un représentant des consommateurs (tous désignés par l'administration). Et de représentants du personnel.

2/Présentation de centre bitumes de Bejaia :²

Le centre est installé à proximité du port de Bejaia (arrière port). Il existe depuis 1936 sur le nom de SHELL, avec autre unités dont les activités concernent l'import / l'export. L'arrière port est situé dans une zone urbaine de la ville de Bejaia et regroupe certaines activités industrielles parmi lesquelles NAFTAL occupe un espace important par l'implantation non seulement, du centre de Bitume, mais aussi une station de réception – stockage- distribution de carburant.

Le centre de bitume de Bejaia a pour fonctions principales la réception, le stockage et la distribution du bitume aux clients.

2-2/Les activités d'un centre bitumes:

1. La réception, le stockage et la vente en vrac des bitumes purs.
2. La fabrication, le stockage et la commercialisation des cut-backs et des émulsions.
3. Le stockage et la vente du bitume oxydé 85/25.

Il existe au sein de NAFTAL deux types de centres bitumes :

² -**Source** : document interne de **NAFTAL**

- Les centres portuaires.
- Les centres de l'intérieur

2-3/la situation géographique :

La direction de centre bitumes de Bejaia est implantée au niveau de la Zone industrielle ARIERE PORT

- Nord** : installation de NAFTAL.
- Sud** : locaux d'entreprise route interne du port.
- Est** : quai du port.
- Ouest** : concessionnaire de voiture.

Cette situation est rendue plus avantageuse par la présence de plusieurs acteurs économiques importants tels que : maison de voiture Peugeot, le port, l'enfûtage de G.P.L.....etc.

PHOTO N°1 : L'entreprise de centre bitume de Bejaia :



-Source : document interne de NAFTAL

3 -Les effectifs de l'entreprise de centre bitume de Bejaia

Tableau n°1 : effectifs globale de centre bitume

Socio pro Année	Cadre		Maitrise		Exécution		Totales
	per	temp	per	temp	per	temp	
2014	10	0	19	0	4	33	33
2015	10	1	21	5	1	0	38
2016	11	1	18	5	2	0	37
2017	11	0	21	0	2	0	34
2018	12	0	22	0	2	0	36

Source : document interne de Naftal

4-Les gammes de production de centre bitume :³

Le bitume et l'un des premiers matériaux thermoplastiques utilisé par l'homme, elle est considérée comme une première application dont l'histoire fait mention à 3 .800 ans avant Jésus-Christ dans le domaine de l'étanchéité.

D'une manière générale, c'est un produit organique, naturelle, extrait du pétrole. Un ciment viscoplastique, de couleur sombre, durable, imperméable qui résiste à la plupart des acides (ex : Les sels).

4-1/Caractéristiques des bitumes

- De couleur marron à noire.
- Manipulé chaud.
- Inflammable aux hautes températures.
- Matériau d'étanchéité adhésif.
- Non volatil
- Thermoplastique
- Viscoélastique.
- Rigide à température ambiante.
- Durable.
- Immiscible avec l'eau et ne pollue pas l'eau potable

4-2/Types de bitumes :

Le bitume issu de la raffinerie peut être pur ou oxydé.

4-2-1/ Bitumes purs

Ils sont fabriqués par raffinage du pétrole brut (distillation sous vide)

³ -**Source** : document interne de **NAFTAL**

On peut utiliser une combinaison de procédés pour produire différents grades (pénétrabilité et points de ramollissement différents)

Les grades commercialisés par NAFTAL sont le 40 /50, le 60 /70 et le 80/100.

On peut aussi en modifier les propriétés rhéologiques par l'ajout d'un polymère (résine) choisi selon la performance technique recherchée pour obtenir un bitume modifié.

Les bitumes purs sont utilisés principalement pour le revêtement des routes (formulation d'enrobés bitumineux à chaud) et la fabrication des autres bitumes.

-Les bitumes purs sont traités pour la fabrication de bitumes plus légers et plus pratiques à l'utilisation. Parmi eux :

4-2-2/ Les bitumes fluidifiés

Ils sont appelés aussi cut backs. Ceux sont des mélanges de bitume et de diluant volatil dérivés du pétrole (kérosène) pour les rendre plus fluides et faciliter ainsi leur manipulation et leur application.

Ils sont utilisés principalement dans les applications routières (imprégnation des sols, enduits superficiels et travaux d'entretien) et dans la formulation des émulsions de bitumes.

Les grades de cut backs fabriqués et commercialisés par NAFTAL sont le **0/1,150/250** et le **400/600**.

4-2-3/Les émulsions de bitumes

Ceux sont de fines dispersions de bitume ou de préparation bitumineuse dans l'eau, où le bitume est la phase dispersée.

La teneur en bitume d'une émulsion varie de 40% à 80% et la température d'application va de la température ambiante à 90°C environ.

Les émulsions de bitume sont identifiées par le type de charge de l'émulsifiant. On utilise trois types d'émulsifiants :

- Anioniques (alcalin).
- Cationiques (acide).
- Non ionique

Parmi leurs applications : le traitement des sols et des graves, la fabrication de la grave émulsion, la fabrication d'enduits superficiels, les réparations localisées, les couche d'imprégnation et le jointement de pavage.

En Algérie les émulsions cationiques sont utilisées le plus fréquemment pour les applications de bitume.

Les émulsions fabriquées et commercialisés par NAFTAL sont les émulsions cationiques acides d'enrobage et de répand âge (60% et 65%)

5/la commercialisation des bitumes en Algérie par NAFTAL :

La consommation des bitumes en Algérie vit actuellement un accroissement considérable, notamment avec le projet de renforcement, d'entretien du réseau routier et de construction nouvelle.

Le marché actuelle des bitumes continue d'enregistrer une forte croissance en 2016, soit 18 % par rapport à l'année 2017 avec une contitè globale évaluée à 482126 tonnes, dont NAFTAL se maintient à hauteur de ce marcher avec plus de 71 % SOIT 346926 tonnes.

Les bitumes ont Algérie sont totalement importables pétroles algériennes ne sont pas Assez dense pour extrait de bitumes.

Les classes de bitume purs commercialisés par NAFTAL sont généralement le 40/50 et le 80/10. Ils sont importés soit sous forme de matière brute réduite, finie, raffinée au niveau des raffineries d'Arzew et de Skikda, soit sous forme de produit fini, bitumes purs.

En effet, le bitume 40/50 est fabriqué à la raffinerie d'Arzew par le soufflage. Ce bitume est destiné aux enrobés à chaud, il constitue environ 53 à 55% de la consommation nationale en bitumes. Par contre, le bitume 80/10 est fabriqué à la raffinerie de Skikda par le procédé de distillation sous vide. Les bitumes représentent 69% de la vente de NAFTAL en 2003, ce qui concerne les bitumes fluides (les cut-back), ils sont fabriqués aux unités de NAFTAL à partir des bitumes purs auxquels on ajoute un solvant (kérosène).

Les cut-back représentent environ 43% de la consommation nationale en bitumes. Les cut-backs représentent 24% de la vente de NAFTAL en 2017. Les émulsions ne représentent que 4% de la consommation nationale en bitumes, et 2,5% des ventes de NAFTAL. Les oxydes représentent 5,5% des ventes de NAFTAL en 2017.

5-1/ répartition géographique des centres bitumes :

Les centres bitumes sont répartis en 4 régions à travers le territoire national :

5-2/ Les centres bitumes (B.T.M) de la région Est : et on trouve :

- 1) BTM Oum-EL-Bouaghi.
- 2) BTM Batna.
- 3) BTM Bejaia.
- 4) BTM –EL-Eulma.
- 5) BTM Skikda.
- 6) BTM Annaba.

5-3/ Les centres bitumes (BTM) de la région centre: et on trouve :

- 1) BTM Alger.
- 2) BTM Ain-Defla.

5-3/ Les centres bitumes de la région ouest : et on trouve :

- 1) BTM Oran.

2) BTM Mostaganem.

3) BTM Ain-Sefra

5-4/ Les centres bitumes de la région sud: et on trouve :

1) BTM Touggourt

2) BTM Ain-Salah

3) BTM Ghardaia

6-présentation et définition des différentes structures de centre bitume :⁴

Comme on peut le constater dans l'organigramme ci-dessus, l'entreprise de centre bitume est composée des différents services, chef de centre, le secrétariat, cellule de sécurité et 5 autres services qui sont : service administration et finance, service commerciale, service techniques/exploitation...

1 /chef de centre :

Dans un tel organisme le secrétariat est chargé de la liaison entre différentes structures internes ou externes, pour assurer la sauvegarde de l'ensemble des informations relatives au centre.

2/Cellule de sécurité :

- Applique la politique de sécurité (interne, industrielle) arrêtée par la division et les différentes instances concernées.
- Intervenir sur les installations fixes et/ou mobiles du centre.
- Veiller à la sécurité des biens et personnes.
- Veiller, en permanence à l'aspect des consignes et règles de sécurité.
- Composée d'un inspecteur de sécurité, 4 agents de sécurité « Agents d'intervention » ils travaillent en régimes quart 3× 8.

⁴ Documentation de Naftal

3/Cadre informatique : il a pour rôle :

- Développement et maintenances des logiciels.
- Maintenances des équipements informatiques.
- Exploitation du serveur FTP (messagerie électroniques reliée à la direction).

4/service administrative et financière :

4-1/Section administrative :

Cette section est gérée par un gestionnaire, ses activités sont :

- Organiser et assurer la gestion courante du personnel du centre.
- Tenir la comptabilité de la gestion courante.
- Assurer la gestion des services généraux du centre.
- Assurer le suivi et le contrôle de la gestion des stocks vrac et conditionné.
- Gérer les emplois, carrières et niveaux d'effectifs.
- Elaborer les provisions en matière de formations et de perfectionnement des bitumes.
- Consolider et évaluer les besoin des bitumes.
- Etablie la situation fiscales et déclarations CNAS et mutuelles.

4-2/Section finance :

Cette section est gérée par un comptable principale ses activités sont :

- Elaboration des documents comptables (bilan géniales des produits ...).
- Procéder aux opérations de clôture et réouvertures des comptes.
- Etablir la situation créances clients.
- Suivi périodiques des relèves des comptes clients.
- Elaboration des budgets prévisionnels.

- Gérez les flux financière (recette provenant des clients).
- Disponibilité des fonds pour faire face aux différents décaissements.

5/ Service commercial :

Le service commercial du centre est chargé de la gestion de la clientèle de la gestion ventes et du transfert du produit vers les autres centres bitumes de NAFTAL.

5-1 /Création code client :

Cela consiste à la codification des clients, la comptabilité étant informatisée à NAFTAL chaque client doit posséder, avant tout achat, un code client informatique national.

5-2/Gestion dossiers clients :

Lorsqu'un client est codifié par la direction générale de NFTAL, le service commercial du centre bitumes est chargé d'appliquer en collaboration avec le service administration finances toutes les condition de ventes fixes lors de la création du client(mode de paiement.....etc.).

5-3/Gestion des relevés clients (comptes clients) :

- Clients comptants : suivi en contrôle du relever comptable du client.
- Clients à crédit : suivi et contrôle de la relève comptable du client .suivie de la créance avec respect des échéances.

5-4/Gestion commercial :

- Etablissement des statiques des ventes périodiques (mensuelles, annuelles).
- Recherche des nouveaux clients.
- Visite des clients existant.
- Etablissement et suivi des conventions (clients NAFTAL)

5-5/Gestion des transferts :

- Etablissement et suivi des bons d'enlèvement remis aux clients pour des prélèvements de produits auprès d'autres centres bitumes.
- Suivi des bons d'enlèvements émis par d'autres centres pour des prélèvements de produits à partir de notre centre.

6/Service technique/exploitation : il est composé de deux sections :

6-1/section exploitation : qui a pour rôle :

- Mise en place de l'équipe pour branchement du flexible dépotage du navire.
- Réception du produit.
- Ravitaillement des centres secondaires en bitume pur par camions.
- Pesée de la tare et pesée finale (brut) pour dégager le net.
- Ravitaillement des clients.
- Bilan des activités mensuelles (fin du mois).
- Bilan des consommations intérieures (gasoil), des installations (chaudières) et matériel roulant (véhicules), (fin du mois).

6-2/section maintenance :

La mission de cette section est très importante car elle consiste à entretenir toutes les installations du centre et intervenir pour régler toutes les anomalies soit mécaniques, électriques en suivant un plan d'entretien.

Section3 :l'analyse des hypothèses et l'interprétation des résultats de l'enquête

1) Les données personnelles :

Tableau N°1 : répartition de l'effectif selon sexe

Catégorie de Sexe	Effectif
Féminin	03
Masculin	10
Totale	13

Source : enquête

D'après les données de ce tableau, on constate que la majorité des enquêtes représentent de sexe masculin il est le plus dominant est de dix (10) salaries et l'autre catégorie de sexe féminine qui est représenté par trois (03) enquête.

Tableau N°2 : répartition de l'effectif selon l'âge

Age	Effectif
[26-36]	05
[36-46]	05
[46-56]	03
Total	13

Source : enquête

Le tableau ci-dessus nous dévoile l'âge des enquêtées, il nous indique que la majorité des enquêtés représentent la catégorie d'âge entre [26-36] et [36-46],qui est la plus dominante avec une fréquence d'égalité entre deux catégorie de 05,et la catégorie d'âge [46-56] qui est représenté par 03 enquêté.

Tableau N° 3 : Répartition selon la situation familial

Situation familiale	Effectif
Mariée	13
Célibataire	00
Totale	13

Source : enquête

Les données de ce tableau nous montrent que tout les enquêtées sont mariées, avec un effectifs de treize (13).cela est expliqué par leurs âge égal au mariage.

Thème 1 : le parcours professionnels

Tableau N°4 : répartition de l'effectif selon le niveau d'instruction

Catégorie de référence	Effectif
Moyen	02
Secondaire	04
Universitaire	07
Total	13

Source : enquête

D'après notre enquête avec les salariée interrogées on constate que la majorité on un niveau d'instruction élevé avec un effectif de sept (07) salariées, on a remarqué que le niveau d'instruction élevé.

Tableau N°5 : répartition de l'effectif selon les années d'expérience

Les années d'expérience	Effectif
[5-10]	08
[11-16]	04
[17-22]	02
Total	13

Source : enquête

D'après les résultats de ce tableau, apportés par nos enquêtées, on a bien constaté le désaccord de l'effectif qui se divise en trois catégories, à savoir que la première catégorie est la plus élevée avec une fréquence de huit (08) salariées.

La deuxième catégorie qui représente quatre (04) salariées, et ces dernières ont eu d'expérience qui se dépasse les 16 ans d'ancienneté à savoir que la limite est entre 11 à 16.

La troisième catégorie qui représente deux (02) salariées. Ces dernières sont les seules qui travaillent à l'intérieur de l'entreprise pendant 20 ans, donc une expérience suffisante pour l'occupation de poste.

Tableau N°6 : répartition de l'effectif selon l'accès au poste occupé

Catégorie de réponse	L'effectif	Argument des effectifs
Diplôme obtenu	3	« <i>Bah, je suis recruté ici à base de mon diplôme, rien d'autre</i> »
L'expérience	5	« <i>je suis recruté ici grâce à l'expérience que j'ai contribué à l'extérieur de cette entreprise</i> »
Connaissance	5	« <i>Bah je suis recruté grâce aux réseaux sociaux de mon père</i> »
Total	13	

Source : enquête

Les données de ce tableau indiquent que certaines enquêtées avec un effectif de cinq (05) salariées ont occupé un poste grâce à l'expérience, comme le déclare une : « *grâce a mes expérience obtenu en dehors de cette entrepriseje suis finalement recruter ici* ». L'un des enquêtées qui est chef technique dit « *j'ai continué mes étude en France panant deux ans et j'ai fait beaucoup des stage pratique au sein des entreprise différentesi pour sa je me suis recruter sans aucun souci au sein de cette entreprise* ». cela nous confirme que l'expérience joue son rôle a travers nos compétence et nos connaissance .

Pour l'autre catégorie, qui ont due à ce travail avec des connaissances avec un effectif de cinq (05) salariées on à contribuer les arguments suivants : « *bah, je travaille au sein de cette entreprise grâce a une connaissance familial c'est mon cousin qui ma réservé une place* »

L'un des enquêtées dit « *je voix que avoir un travaille ses facile dans notre société comme moi je suis retenu dans cette société grace aux connaissances de mes parent* »

Pour la dernière catégorie elles occupent leur poste grâce à leur propre sieur, leur diplôme obtenu avec un effectif de trois (03) salariées un des enquêtées dit : « *merci mon dieu je n'ai pas besoin de rien d'autre je suis recruté a base de mon diplôme est sa mon courage vraiment* ».

Thème 2: les conditions de travail dans milieu professionnel

Tableau N°7 : Répartition de l'effectif selon l'adaptation a leurs l'activité professionnel

Catégorie de référence	L'effectif	Argument de l'effectif
Oui	4	<i>« je voix que notre travail est adapté a notre activité, bah moi je me sens tres alaise ya pas vraiment une pression qui m'oblige de considère se travail pas adapter »</i>
non	9	<i>« bah, non le rythme de travail n'est pas adapter a notre activité car notre travail n'nécessite des fais très charger »</i>
Totale	13	

Source : enquête

D'après les réponses des enquêtées on constate que la majorité des salariées ne sont pas convaincus de leurs rythme de travail comme nos enquêtes déclarent que *« comme toute société commerciale, naftal est confronté a un environnement de concurrence qui impose des rythme de travail tres charger »* parce que, la majorité des salariées ils ont une occupation familiale alors cette charge de travail les obligent d'être loin de leur

milieu sociale comme le déclare l'un de nos enquêtes « *je pense que le rythme de travail n'est pas adapter a notre activité parce que le travail tres charger au sein de cette entreprise ce qui nous oblige de travailler des horaire de supplémentaires ,tous sa nous influx sur notre vie privée soit sur le coté personnel ou familiale »*

Pour la second catégorie les salariées déclarent que le rythme de travail est adapté à leur tache d'activités avec un effectif de quatre (04) salariées de l'un de nos enquêtées déclarent que « *personnellement le rythme de travail je le trouve très fiable il est adapter a cent pour cent »* pour ces derniers voient que le rythme de travaille est adapter a leurs activité professionnel.

Tableau N°8 : Répartition de l'effectif selon les moyens de qualité de vie au sein de l'entreprise

Catégorie de référence	L'effectif	Argument de l'effectif
Hygiène et sécurité	8	<i>« moi, je vois que la qualité de vie est liées aux respect des consignes de sécurité et condition hygiène »</i>
Condition de travail	5	<i>Bah, pouvoir accomplir sa tache accordé en bonnes conditions, que ce soit sur la peau humain ou les moyens de mis en place »</i>
Totale	13	

Source : enquête

D'après ce tableau, certaines de nos enquêtées ont déclaré que la qualité de vie se représente para port au respect des consignes de sécurité et condition

d'hygiène, avec un effectif de huit salariées (8) les salariées ou ses moyens sont strictement officielles, dans le cadre de travail, certaines de nos enquêtées ont dit : « *Personnellement, je vois que La qualité de vie se représente para port au confort que l'entreprise nous accord comme condition d'hygiène, la sécurité personnelle des salariées ...etc.* » un salariées chargée d'étude déclare : « *Bah La qualité de vie elle d'épand de milieu socioprofessionnel selon la conformité d'hygiène et sécurité en premier lieu et le reste des conditions qui se suit comme le confort le climat ...etc.* ». À travers ses réponses de ces enquêtées on constate que les salariées pour accordées leurs tache ils exigent les moyens de qualité de vie.

Pour la seconde catégorie, on retient que la qualité de vie se représente pour ses enquêtées para port aux conditions de travail l'un de nos enquêtées déclarent que : « *La qualité de vie se représente para port à accomplir ma tache conflit en bonne condition, car la bonne santé au sein de milieu professionnel est contribuer par le rythme de travail adapter* ».

On retient que la majorité des salariées de cette entreprise limite leurs qualité de vie professionnelle para port aux conditions sécurités et consignes d'hygiène alors qu'ils ignorent certaines moyens plus convaincantes.

Tableau N°9 : Répartition de l'effectif selon l'influence de condition de travail sur l'état de santé

Catégorie de référence	L'effectif	Argument de l'effectif
Oui	10	<i>« bah, bien sure que les conditions de travail influe sur notre état de santé car elle provoque beaucoup de maladie comme les trouble psychologique »</i>
		<i>« bon, personnellement je pense que les condition de travail</i>

Non	3	<i>n'influe pas sur notre état de santé mais sa reste toujours que chaque poste a ces risques ».</i>
Totale	13	

Source : enquête

Le tableau ci-dessous nous montre que la majorité des salariées avec un effectif de dix 10personne, déclarent que : « *les conditions de travail a des inconvenant sur notre état de santé ce qui provoque des pathologies déférente comme les trouble psychologique.....* » Et un autre rajoute : « *les conditions de travail rentre dans la catégorie de souffrance et déséquilibre de santé* ».

Pour la seconde catégorie ou nous explique que les conditions na pas des inconvenant sur notre état de santé avec un effectif de trois (03) salariées l'un de nos enquêtées déclarent que : « *non, les conditions de travail n'influe sur notre état de santé parce que on travaille dans des conditions favorable* » on constate que la minorité des salariées de naftal ne souffrent pas des conséquences des condition de travail sur leur état de santé car il déclarent que ses condition au contraire elle organise leur tache socioprofessionnel

Thème 03: l'information vis-à-vis la protection

Tableau N°10 : Répartition de l'effectif selon l'évolution de risque para port aux années précédentes

Catégorie de référence	L'effectif	Argument de l'effectif
Oui	2	<i>« au tant que chef de coure je</i>

		<i>pense que le risque est évolue avec le temps, para port à la tache accordé »</i>
Non	11	<i>« bah je voix que, les risques ont largement baissé grâce au système de sécurité mise en place »</i>
Totale		13

Source : enquête

D'après les réponses des enquêtées on constate que la minorité des salariées avec un effectif de deux personnes (2) personnes confirme que le risque reste toujours en évolution para port aux années précédente alors il argument leurs déclare par la tache accordées qui est liée tout le temps au risque comme nos enquêtées déclarent que : *« les risque toujours reste en évolution malgré que peut-être on peut le minimiser mais le risque se représente toujours dans nos expérience quotidienne au sein de milieu professionnel »* au tant que le milieu socioprofessionnel se représente comme un milieu de risque pour ses dernier alors il sont convaincu que le risque reste en évolution le chef de cours nous rajoute dans le même sens *« au tant que chef de coure je pense que le risque est évolue avec le temps, para port à la tache accordé »* cela approuve leurs confiance au sois que le risque est comme un phénomène qui se représente avec une évolution quotidienne.

Pour la seconde catégorie on constate que la majorité de nos enquêtées avec un effectif de onze (11) salariés confirme que le risque n'est pas en évolution para port aux années précédente comme l'un de nos enquêtées le déclarent : *« Non, chaque années l'entreprise sert a contribuer des moyen plus efficace pour le développement durable, les risque ont largement baissé grâce au système de sécurité mis en place »*. Aujourd'hui chaque entreprise contient un système très efficace qui se nom système de HSE qui l'aide soit

lutter ou minimiser certaine risque, l'un de nos enquêtées dit : *« Malgré que le dispositif de l'hygiène sécurité et environnement dans notre structure est bien étudié ainsi bien développer pour d'étayer le risque mais on peut jamais lutter contre certaines risque parce que il se représente toujours à l'intérieure des domines quel conque on peut dire que les risques ont largement baissé grâce au système de sécurité mis en place »*. Alors on peut constater que le risque est bien analysé au sein de certaines entreprise a fin de contribuer un espace moins de risque.

Tableau N°10 : Répartition de l'effectif selon l'évaluation des risques liés au milieu professionnelle

Catégorie de référence	Effectif	Argument de l'effectif
Organisation	07	<i>« bah moi je voix que l'évaluation de risque due a l'organisation car elle influe sur le risque »</i>
Comportement	05	<i>« je pense que les risque sont due au comportement du personnels »</i>
Totale	13	

Source : enquête

D'après le tableau ci –dessous, nous montre avec un effectif de sept (07) salariées nous confirme que l'évaluation des risques liées au milieu professionnel due à l'organisation l'un de ces salariées déclare que : **« l'évaluation de risque est relationnelle avec l'organisation car l'organisation influe sur les risques »**

Pour la seconde catégorie, et après l'analyse de l'ensemble des réponses, on a constaté que notre catégorie avec effectif de cinq(05) personnes l'un de nous enquêtées qui nous déclare que : **« l'évaluation de risque sont due généralement au comportement des agents »**.

On retient que ses salariée évalue ses risque para port aux organisations pas a leurs comportement personnelle au sein de leurs parcours socioprofessionnel

Tableau N° 11 : Répartition de l'effectif selon la matière d'hygiène

Catégorie de référence	L'effectif	Argument de l'effectif
Sécuriser le milieu	10	<i>« Vraiment cette formation elle joue un rôle très dans notre vie professionnelle elle nous contribue un climat plus sécuriser elle assure toujours le bien être des salariées ».</i>
Adapter a notre travail	3	<i>« bah, Vraiment cette formation très important soit sur le coter professionnel ou sur notre vie quotidienne elle ma aider beaucoup dans l'adaptation de mon travail »</i>
Totale	13	

Source : enquête

Le tableau ci-dessous nous montre que les majorités des salariées avec un effectifs de dix (10) un de ses derniers nous a dit : *«bah, Vraiment cette formation elle me rend mon bien être car elle nos confirme notre sécurité, cette expérience elle joue vraiment son un rôle presque dans tous les*

domaines soit sur le coté professionnelle ou le coté personnelle grâce a elle on peut travailler est notre conscience tranquille ».

Donc, on constate que nos enquêtées trouvent la formation en matière d'hygiène et sécurité elle joue un rôle très important dans la contribution de la sécurité et le bien être au milieu professionnel.

Dans un autre cas de figure on enregistre que la minorité avec un effectif de trois (3) enquêtées confirme que cette formation les aide vraiment dans le cadre de l'adaptation et l'amélioration de leurs tache accordées comme l'un de nos enquêtées déclarent : *« Vraiment cette formation elle joue un rôle multidimensionnelle elle ma aider beaucoup soit dans le développement rapide de l'adaptation à mon poste de travail ainsi la sensibilisation et le bien être à l'environnement socio professionnel ».*

On observe d'après notre terrain d'enquête que la formation en matière d'hygiène et sécurité elle joue un rôle multidimensionnelle soit sur la vie professionnel ou la vie privée de chaque salariées.

Thème 4 : la sensibilisation face au terrain professionnel

Tableau N° 12 : Répartition de l'effectif selon la sensibilise de l'entreprise contre certains risques

Catégorie de référence	L'effectif	Argument de l'effectif
Formés à des matériaux de luter contre incendies	7	<i>« bah, elle sert à nous sensibiliser par nous former comme la façon de l'utilisation des extincteur »</i>
Formés Contre produit chimique	6	<i>« sensibilisation contre certaines risque est le base de notre milieu professionnelle en tant que opérateur de produit chimique »</i>
Total		13

Source : enquête

Les données de tableau nous montre que la majorité de ses fonctionnaire leurs entreprise les sensibilise contre certaine risque et les forme para port a leurs tache de travaille, cette catégorie avec un effectif de sept (7) personnes ils nous disant que : *«heureusement que je suis tomber au sein d'une entreprise qui sert toujours à la sensibilisation de ses salariée a fin de contribuer un*

milieu socioprofessionnelle sécuriser et surtout elle sert de contribuer l'assurance de bien être individuelle » .

En deuxième lieu l'autre catégorie d'un effectif de six (6) salariées d'une tâche d'activités différente nous confirmerons l'assurance de sensibilisation au sein de l'entreprise ses salariées interrogées on rajouté « *Au tant que operateur de mouvement de produit l'entreprise veille de me former sur la façon de nous sensibiliser contre certaines risques de produit chimique ».*

Donc la sensibilisation reste toujours importante au sein de chaque entreprise car elle se représente comme une assurance de bien être.....

Tableau N°1 3 : Répartition de l'effectif selon l'utilisation des équipements de protection adapté à leur tâche

Catégorie de référence	L'effectif	Argument de l'effectif
Cadre	4	<i>« Au tant que cadre, je voix que les moyen de protection ne sont pas nécessaire au cours de ma tache professionnelle »</i>
Agent de maîtrise	9	<i>« Utilisation des moyens de protection est nécessaire... »</i>
Totale	13	

Source : enquête

Le tableau ci-dessus nous montre que la minorité des salariées avec un effectif de trois (4) déclarent que : « *on à pas besoin de moyen de protection ni individuelle ou collectif pour nous sentirons que on est en sécurité au tant que cadre donc, nos condition de travail est minimiser de risque automatiquement...* ».d'après le chef de centre nous a confirmé que : « *les cadre non Pas besoin de ces équipements de protection car le milieu de travail ne les*

nécessites pas vraiment ,nous travaillons dans un milieu de travail tres favorable est plein de sécurité » ou ses cadre confirment que les moyen de protection soit collective ou individuelle ne sont pas vraiment nécessaire.

Et en deuxième lieu, on trouve la majorité des salariées avec un effectif de huit (9) fonctionnaires de l'entreprise déclarent que : « *les moyen de protection soit individuelle ou collectif est nécessaire dans le milieu professionnel elle permet au expositeur de risque d'être sécuriser et elle sert a minimiser est des fois lutter contre certain risque »* un autre nous a dit que : « *je pense que ses moyens de protection est nécessaire au sein de chaque entreprise car chaque tache d'activité a ces risque »*

On a observé d'après notre enquête de terrain que les moyens de protection joue un rôle très important au sein des entreprises quel conque, elle représente la sécurité et le bien être.

Tableau N°14 : Répartition de l'effectif selon la prise en charge de l'entreprise

Catégorie de référence	L'effectif	Argument de l'effectif
Prend en charge	10	« <i>bah, bien sure l'entreprise dispose d'un centre médicaux social qui prend en charge »</i>
Ne prend pas en charge	03	« <i>non je pense Pa, personnellement j'éte malade et j'éte pas pris en charge par cette entreprise »</i>
Total		13

Source : enquête.

D'après se tableau on retient que la plus part de nos enquêtées sont pris en charge par l'entreprise on analysant la première catégorie avec un effectif de dix salariées l'un de nos enquêtées déclarent que : « *Absolument oui l'entreprise prend en charge toujours ses salariées en charge au sein d'un centre de*

médico-sociale qui contient un médecin de travail, dentiste, médecin généraliste »

Un autre fonctionnaire de l'entreprise déclare que : « *Oui, bien sure l'entreprise prend en charge toujours ses salariées en charge elle dispose d'un centre de médico-sociale qui contient un médecin de travail, dentiste, médecin généraliste »*

Pour la seconde catégorie après l'analyse des données on a constaté que cette deuxième catégorie avec un effectif de trois (3) salariées l'un de nos enquêtées déclarent que « *non, personnellement j'étais malade et j'étais pas pris en charge par cette entreprise... »*

On retient que la majorité des salariées de Naftal sont pris en charge par leurs entreprise on constate que cette entreprise est concurrente elle assure le bien être et sécurité de ses salariées.

La vérification des hypothèses :

Hypothèse n°01 :

L'hypothèse de départ selon la quelle « Le système QHSE de NAFTAL améliore les conditions de travail des salariées à fin de prévenir et réduire le risque ». D'après l'enquête qu'on a fait sur terrain et les entretiens avec les salariées de Naftal, notre travail a prouvé qu'une grande catégorie d'enquêtés souffrent de conditions de travail néfaste. Certain danger de toutes sortes, liée a leurs environnement comme la pollution, l'appriensions para port au horaire supplémentaireetc. ses le quotidien des agents d'exécution ils ont insatisfaits des conditions de travail, mais la totalité des cadre interrogés parlent de bonne condition de travail.

Pour confirmé celle-ci nous avons le tableau n° 7 qui explique « l'adaptation a salariées de Naftal l'activité professionnel », ou la majorité de ces salariée explique que ils n'ont pas satisferez de ses condition de travail néfaste. Cela nous montre qu'il existe une relation entre le salarie et les condition de travail ainsi la production, on constate que la charge de travail est l' un des facteurs

de risques pour la santé mentale ou physique des salariés, et qu'à long terme elle peut avoir d'importantes répercussions sur leur santé physique ou mentale. L'amélioration des conditions au milieu professionnel des algériens est un défi plus qu'important dans notre pays.

D'après, les résultats obtenus sur le lieu d'enquête, on peut dire que notre hypothèse qui test de répondre à la question « est ce que Le système QHSE améliore les conditions de travail des salariés de NAFTAL » est infirmée puisque l'assure.

Hypothèse n°02 :

Le système de QHSE de NAFTAL met en place la formation et la sensibilisation comme un processus de prévention à fin de réduire le taux de risque professionnel

L'étude effectuée aux sites de centre bitumes de naftal à Bejaia ,nous a permis de recueillir des informations très précieuses sur le thème ,comme elle nous a permis de répondre aux questionnement à savoir identifié que la sensibilisation comme un processus de prévention pour la réduction des taux des risques ainsi nous a positionner par rapport à la mise en place de système QHSE ,donc en premier lieu, il s'agit de confirmer si la sensibilisation et la formation sont mesures de prévention pour minimiser le taux des risques professionnels.

Pour confirmer celle-ci, Au cours des données qualitatives des témoignages des enquêtes, on déduit que la formation ainsi la sensibilisation jouent un rôle très important dans la vie professionnelle, se sont des moyens

Chapitre III : analyse et l'interprétation des résultats de l'enquête

efficace pour minimiser le risque aussi elles permettent de faire passer des messages capable d'influencer sur le comportement d'individus aussi....etc.

Au cours de cette analyse sur la formation et sensibilisation que le système Q.H.S .E met en place pour garantir la santé et la sécurité des salariées de NAFTAL, nous arrivons à confirmer cette deuxième hypothèse.

Conclusion

Les quatre aspects : Qualité, Hygiène, Sécurité, environnement, joue un rôle très important dans la démarche de bonne santé économique et le progrès pour l'efficacité d'un suivie de l'entreprise.

L'entreprise est considère comme un cercle qui englobe ses quatre facteurs Qualité, Hygiène, Sécurité, environnement dans le but de l'amélioration les conditions de travail ainsi lutter contre certaines nuisance à fin d'augmenter l'intérêt de travail et adapter des solutions a chaque problème soit humain ou technique.

D'après notre enquête de terrain, effectué auprès de la direction de centre bitume de NAFTAL, qui nous a permis de découvrir l'importance que la direction donne pour la démarche de prévention des risque professionnels, ainsi les conditions de travail qui visent à fragiliserez le bien être des socioprofessionnel.

Malgré que le domaine de qualité hygiène et environnement est très vaste mais l'entreprise essaye de développer progressivement à cause de l'interaction des nouvelles technologies et les formations acquis.

Durant notre stage pratique effectué au sein de cette direction, nous avons constaté qu'il ya un manque de matière d'hygiène de sécurité d'environnement, ainsi que les risque se présentent toujours malgré l'instauration de la politique de QHSE pour minimiser les nuisances.

Finalement, on peut dire que ce travail sur le phénomène de qualité d'hygiène de sécurité et environnement reste une étape très important au sein démarche scientifique .à travers tous se qui concerne le monde économiques cela se traduit les changements qui touche les modes de productions et de travail en appuyant sur la compréhension sur les changements sociaux au sein de cercle de travail.

Référence
Bibliographie

Référence bibliographique :

I. Les ouvrages bibliographiques :

1. AMADIEU Jean- François, **« organisation et travail coopération conflit et marchandise »**, Vuibert, paris, 1993.
2. BARRET Philipe, **« la santé au travail: approche économique du bien-être »**, cercle APICIL, juin, 2011.
3. BERTHET Michel Anne-Marie, **« l'exposition au risque professionnels, intégrer organisation du travail et prévention »**, édition liaison, paris ,2000.
4. BUHUL Michel et CASTELLETTA Angelo, **« accident du travail et maladie professionnel »**, 2^{ème} édition, Delmas, paris, 2000.
5. CANGUILHEM Georges, Santé, **« concept vulgaire et question philosophique »**, édition Sables, Pin Balma
6. Christoph De jours, **« souffrance en France-la banalisation de l'injustice social »**, édition de seuil, 2000.
7. CLAUDE louche, **« introduction à la psychologie de travail et des organisations »**, édition, Armand, colin, paris, 2007.

8. CLAUDE Veil, **« Vulnérabilités au travail, naissances et actualité de la psychologie du travail »**, Edition Eres, PARIS2012

9. CITEAU Jean Pierre, **« Gestion des ressources humaines, principes genoux et cas pratique »**, 2eme édition Armand Colin, Paris, 1997.

10. DELEP LANQUEC, **« Signification et portée du code civil en France, Bulletin de l'association française pour l'histoire de la justice »**, 2004

11. Isabelle CORREARD et al, **« Sécurité, Hygiène et risques professionnels »**, Dunod, Paris, 2011

12. Jean –marie Peretti, **« gestion des ressources humaines »**, 11^{eme} édition, Vuibert, paris2003-2004

13. JEAN PIERRE July, « **évaluation les risques professionnels** », Edition Afnor, paris 2003
14. MONOD et B. KAPITANIK, « **ergonomie** », 2^{ème} éd, Masson, paris, 2009
15. PERETTI (Jean-Marie), « **gestion des ressources humaines** », 15^{ème} édition Vuibert, Paris, 2008.
16. Pierre GOGUELIN, « **La prévention des risques professionnels** », Presses universitaires de France, Paris, 1996.
17. PLUYETTE.J, « **Hygiène et sécurité: Les conditions de travail** », 21^{ème} édition, France, 1993.
18. REVISY Philippe, « **Le harcèlement moral au travail** », Ed Delmas, Express, Paris, 2000.

II. les ouvrages de méthodologie

- AKTOUF Omar, « **méthodes des sciences sociales et approche qualitative des organisations, une introduction à la démarche classique et une critique** », les presses de l'université du Québec, 2009.
- ¹ Alain Blanchet et al, « **(sous la direction de François de single), l'enquête et ses méthodes d'entretien, NATHAN** », paris, 1992.
- Angers Maurice, « **Initiation pratique à la méthodologie des sciences sociales** », Edition casbah, Alger, 1997.
- KALIKA Michel, « **le mémoire de master, projet d'étude, rapport de stage** », 2^{ème} éd, paris, DUNOD, 2008.
- - MARC-Adalard TREMBLAY, « **Initiation à la recherche dans les sciences sociales** », Ed Chicoutimi, Québec, 1968.
- MAYER Roberte et QUELLET Francine, « **méthode de recherche pour l'investigation sociale** », Boucherville Gaëtan marin Editeur, 1991.
- Sophie ALMA et AL, « **les méthodes qualitatives, Que sais-je ?** », paris, 2009.

- ZAGRE Amboise « **Méthodologie de la recherche en science sociale** », l'Harmattan, paris, 2013.

III. Dictionnaire :

- ALAIN BRUNO, « **dictionnaire d'économie des sciences sociales** », ELLIPES, PARIS, 2005.
- MUCCHIELLI Alex, « **Dictionnaire des méthodes qualitatives en science humain** », 2^{eme} Edition, Armand colin.

IV. Articles de revues :

- ABDEL HALIM Berritima, « ergonomie: l'entreprise algérienne à l'épreuve de l'expérimentation », psychologie-social-séminaire, n°05/2012.
- Abdel-HALIM BERRITIMA, « **stratification social et catégorisation des risque** », La vie entre risque dimension et risque professionnel .revisita pos science social n°9, 2008.
- Enquête SUMER, « **Les expositions aux agents biologiques dans le milieu de travail** », Document Pour le Médecin travail N°108, 4^{ème} trimestre, 2006, ANSELM B, ALBASINI F, Les risques professionnels: connaissance et prévision, édition Nathan, Paris, 2001-2002.

Site internet :

- [http://www.Travail.Gov.Fr/Etude-Recherche-Statistique/organisation syndicale.](http://www.Travail.Gov.Fr/Etude-Recherche-Statistique/organisation%20syndicale)
- [http://www.cfecgc-snom.org/html.](http://www.cfecgc-snom.org/html)
- [https://www.urssaf.fr/home/employeur/html.](https://www.urssaf.fr/home/employeur/html)
- [Http://fr.m.wikipedia.org/wiki/html.](http://fr.m.wikipedia.org/wiki/html)
- [http://ergonomie.cnam.fr/equipe/van-belleghem/04-bourgeois-van-belleghem_avec.pdf.](http://ergonomie.cnam.fr/equipe/van-belleghem/04-bourgeois-van-belleghem_avec.pdf)

Annexes

Annexe N°01 :

Le guide d'entretien

Les données personnelles.

1. Sexe
2. L'Age
3. Situation familiale
4. Niveau d'instruction

1^{er} thème : le parcours professionnels

1. Quel est votre niveau d'instruction ?
2. Comment avez-vous l'accès à ce poste que vous occupez actuellement ?
3. Combien d'années d'expérience avez-vous ?

2^{ème} thème : les conditions de travail dans milieu professionnel

1. A ce que le rythme de travail est adapté à votre activité ?
2. Quel sont les moyen qui représente la qualité de vie au sein de milieu de professionnel ?
3. A ce que les conditions de travaille influe t elle sur l'état de votre santé ?

3^{ème} thème : l'information vis-à-vis la protection

1. A ce que le risque est le même para port aux années précédentes ?
2. Comment vous expliquez l'évaluation des risques liées au milieu professionnelle ?
3. A ce que la formation en matière d'hygiène et sécurité rend le salarié plus sécurisé ou plus adapter à son poste de travail ?

4^{ème} thème : la sensibilisation face au terrain professionnel

1. Comment votre entreprise vous sensibilise contre certains risques ?
2. A ce que vous portez les équipements de protection ?
3. A ce que votre entreprise vos prend en charge ?

Liste des photos

N°photo	Titre
01	manœuvre remorqueur
02	Le flexible de déchargement de marchandise de navire au cut back
03	Le flexible de chargement de bitume de cut back au camion
04	transporteurs de marchandise camion citerne avec groupe de chauffage.
05	Cuves de stockage de bitume
06	Chaudière à huile

Les photos



Photo n°1 : manœuvre remorqueur



Photo n°2 : Le flexible de déchargement de marchandise de navire au cut back



Photo n°3 Le flexible de chargement de bitume de cut back au camion



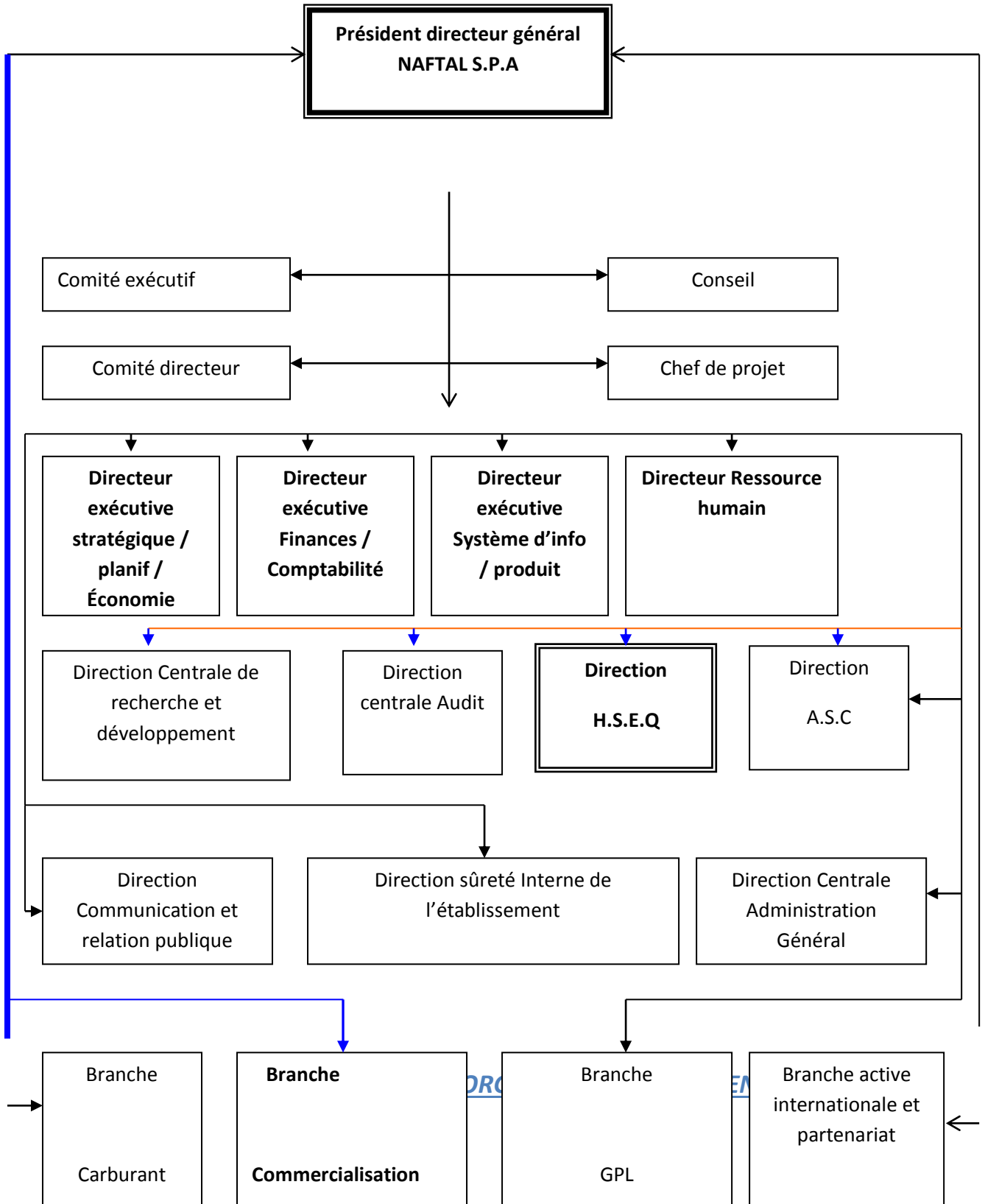
Photo n°4 : transporteurs de marchandise camion citerne avec groupe de chauffage.



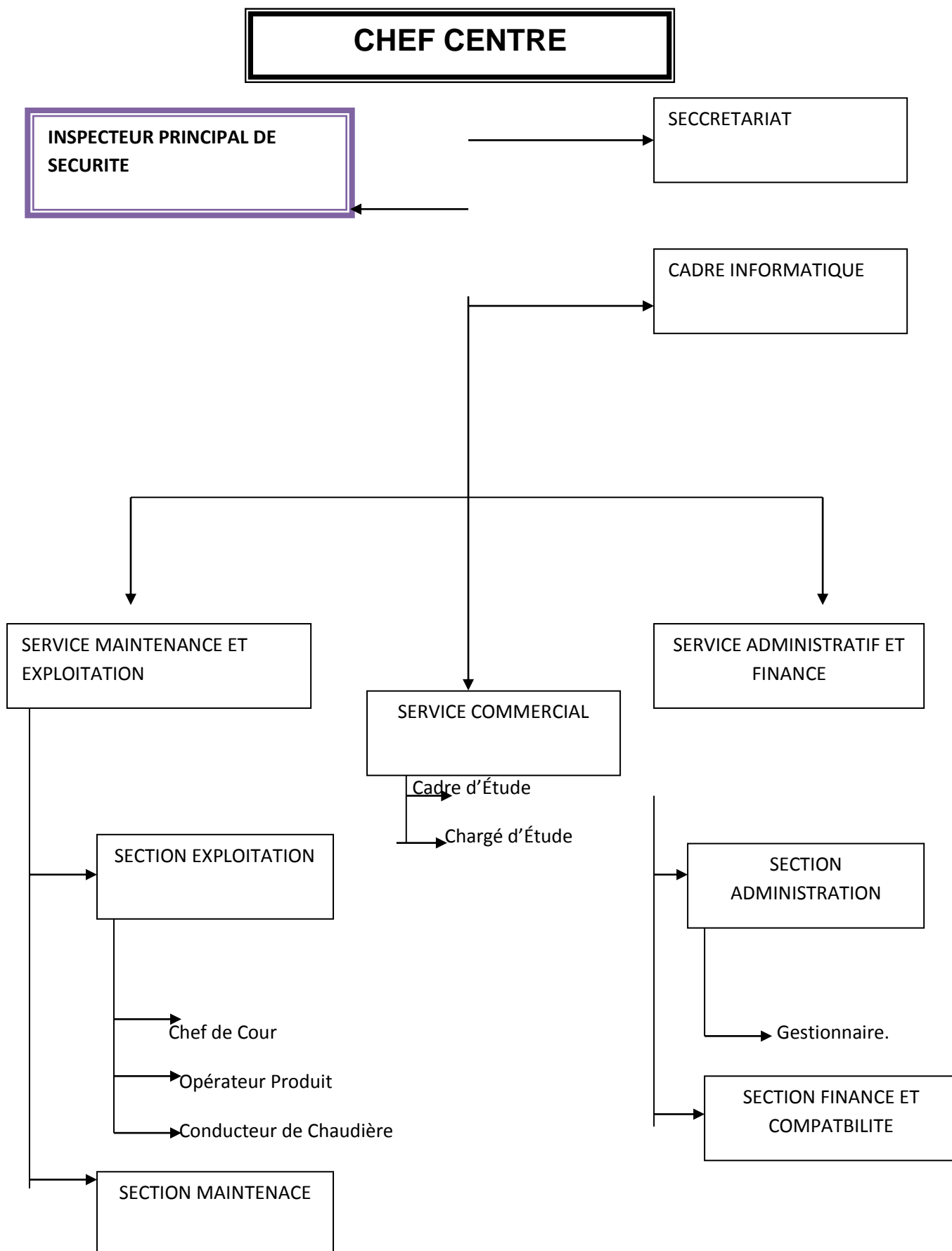
Photo n°5 : Cuves de stockage de bitume



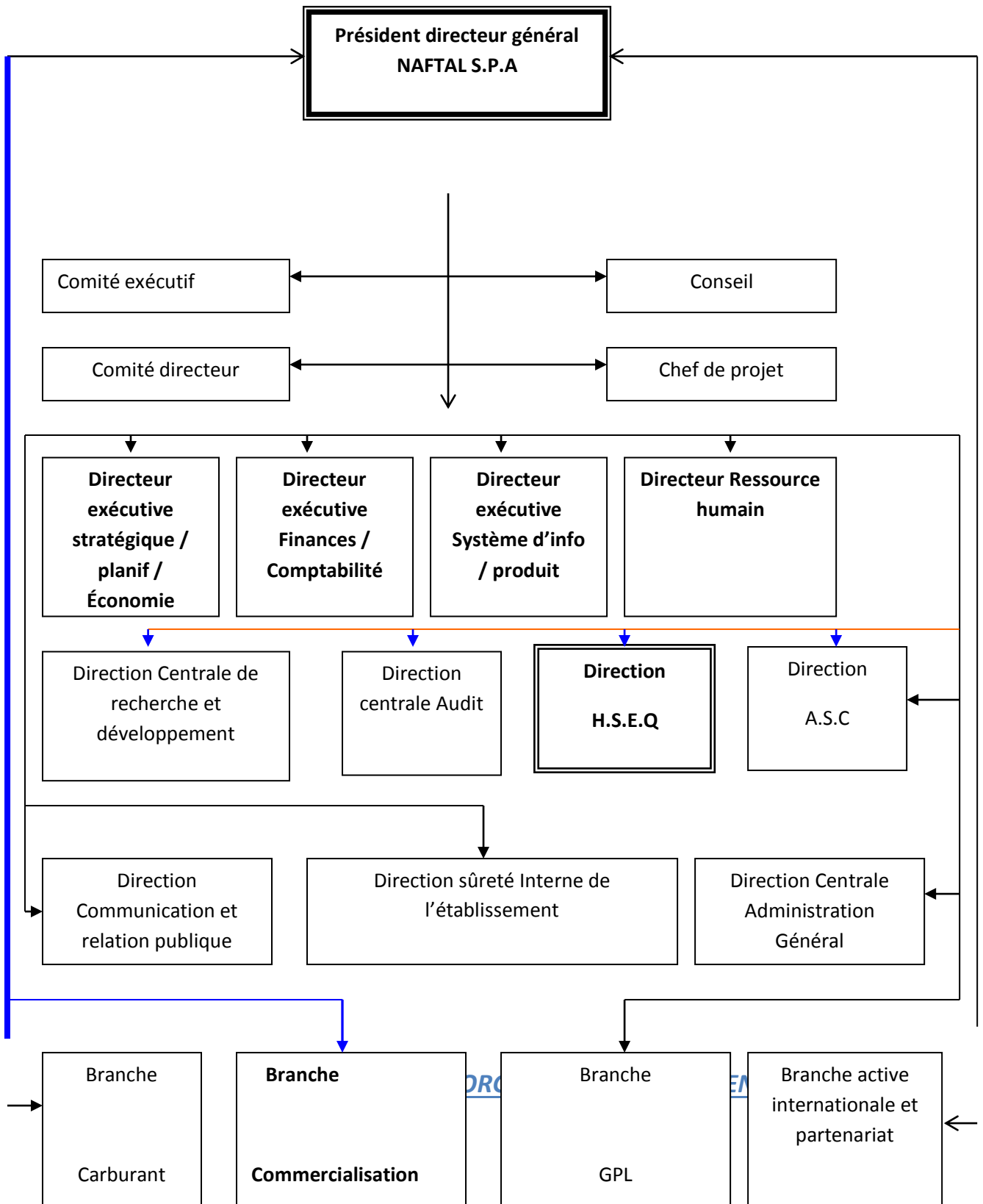
Photo n°6 : Chaudière à huile



ORGANIGRAMME DU CENTRE BITUME



Annexe en relation
Avec l'entreprise



ORGANIGRAMME DU CENTRE BITUME

