



جامعة بجاية
Tasdawit n Bgayet
Université de Béjaïa

Université Abderrahmane Mira

Faculté des Sciences Humaines & Sociales

Département des Sciences Sociales

Mémoire de fin Cycle

En vue de l'obtention d'un diplôme de master en sociologie.

Spécialité : sociologie de l'organisation et du travail

Thème

La contribution individuelle au service de la sécurité du collectif

Cas pratique : la raffinerie du sucre CEVITAL Bejaia

Réalisé par :

- M^{lle} Lydia KABLI

- M^{lle} Monia IMCHAL

Encadré par :

- M. Mohammed Naoufel LAIFA

Année universitaire

2018- 2019

Remerciements

Nous tenons à remercier dieu tout puissant de nous avoir accordé santé, force et patience pour accomplir ce travail ;

Nous adressons nos vifs remerciements à toutes nos familles ;

*Nous tenons à exprimer notre gratitude et sincères remerciements à notre promoteur de recherche monsieur **Laïfa Mohammed Naoufel**.*

*Nous adressons également nos remerciements à notre promoteur **Aït Salah Zahír** qui nous a encadré et orienté au sein de l'entreprise **CEVITAL**. Ainsi que tout le personnel pour leurs disponibilités et leurs précieuses Orientations.*

Nous remercierons notamment l'ensemble des enseignantes et enseignants qui Nous ont guidé durant nos parcours universitaires ;

Enfin, un grand merci à tous ceux qui ont contribué de près ou de loin à L'élaboration de ce modeste travail.

Lydia & Monia

Dédicaces

Avec le cœur plein de joie je dédie ce modeste travail

À :

*Mes très chers parents qui m'ont soutenue toute au long de
mon cursus d'étude.*

Ma sœur Karima ;

Ma grande mère ;

Mes oncles et tantes ;

Mes cousines et cousins ;

Ainsi à mes copines Mina, Meriem, Sabrina, Lydia et Sarah.

*À tous ceux qui m'ont aidé, encouragé, conseillé, et tous ceux
que*

J'aime et que je porte dans mon cœur.

Monia

Dédicaces

*C'est avec profonde gratitude et sincères mots, que je dédie
ce modeste travail de fin d'étude à mes chers parents ; qui
ont sacrifié leurs vies pour ma réussite et m'ont éclairé le
chemin par leurs conseils judicieux*

❖ À ma chère sœur Melissa

❖ À mon frère Sofiane

❖ À ma belle-sœur Cylia

*❖ À mes adorables amies : Sabrina, Sarah et Nadjet qui
ont été d'une très grande aide morale*

❖ À mon binôme Monia

*❖ Et mon voisin Yazid qui ma vraiment aider tout au
long de mon travail*

❖ Et a tous ceux qui m'ont encouragé de près ou de loin

Lydia

Sommaire

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

Introduction générale

Cadre Méthodologique

Chapitre I : Problématisation de l'objet

Préambule.....	15
1- Les raisons du choix de thème.....	15
2- Les objectifs de la recherche.....	15
3- Problématique.....	17
4- Les hypothèses.....	20
5- Définition des concepts clés.....	20
6- La méthode utilisée.....	22
7- Les techniques utilisées.....	23
8- Le choix de l'échantillon.....	25
9- Les difficultés rencontrées.....	27
Conclusion.....	28

Cadre Théorique

Chapitre II : l'individu dans l'organisation

Préambule.....	31
1- Au niveau de l'individu.....	31
2- Au niveau de l'interaction	34
3- Au niveau de l'organisation.....	37
4- La culture d'entreprise.....	42
Conclusion.....	48

Chapitre III : la sécurité du collectif

Préambule.....	50
1- La sécurité industrielle.....	50
2- La dynamique du groupe.....	54
3- La vision pragmatique du collectif.....	55
4- Les dispositifs interne de sécurité collectif.....	56
Conclusion.....	63
Chapitre IV : la gestion des risques	
Préambule.....	65
1- Gestion rationnelle des risques d'accidents.....	65
2- Représentation du risque et régulation du comportements.....	69
3- Du risque accepté au risque maîtrisé.....	72
4- Une culture sécurité pour un réflexe sécurité.....	75
Conclusion.....	80

Cadre pratique

Chapitre V : Présentation de l'organisme d'accueil, Analyse et interprétation des résultats	
préambule.....	83
➤ Présentation de l'organisme d'accueil.....	83
1- Présentation de l'historique de l'organisme CEVITAL.....	83
2- Situation géographique.....	84
3- Principales activités de CEVITAL.....	84
4- Les objectifs de CEVITAL.....	85
➤ Présentation de la raffinerie du sucre de CEVITAL.....	85
➤ Analyse et interprétation des résultats	
1- Les caractéristiques personnelles de la population d'enquête.....	88
2- Analyse des données et interprétation des résultats.....	92
3- Discussions et vérification des hypothèses.....	103
Conclusion.....	104

Conclusion

La liste Bibliographique

Les Annexes

La liste des tableaux

Numéro	Titre	Page
N°01	Description de la population d'enquête	27
N°02	Répartition de la population selon l'âge	88
N°03	Répartition de la population selon le sexe	89
N°04	Répartition de la population selon la situation matrimoniale	90
N°05	Répartition de la population selon la catégorie socioprofessionnelle	91

La liste des abréviations :

Abréviations	Significations
AIEA	L'Agence Internationale de l'Energie Atomique
ICSI	Institut pour une Culture de Sécurité Industrielle
CARSAT	Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé Au Travail
CHSCT	Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail
IRP	Instances Représentatives du Personnel
DUERP	Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels
HSE	Hygiène Sécurité et Environnements
IRP	Instance Représentative du Personnel
CNAM	Caisse Nationale d'Assurance Maladie

La liste des figures :

Figure 1 : Schéma culture santé et sécurité adapté de bandura.....	62
Figure2 : La pyramide de Bird.....	66
Figure 3 : Comportement de la prise de risque,Cram Aquitaine.....	70
Figure 4 : Diagramme de farmer.....	72
Figure 5 : Zone de risque suivant la criticité.....	74
Figure 6 : les 5 types de savoir,pour developper un esprit sécuritaire.....	78
Figure 7 : Courbe de Bradley et superposition des savoirs.....	79

Introduction

Introduction

La sécurité au travail est l'un des sujets majeurs qui commence à prendre une place importante dans les travaux des chercheurs dans ces dernières années vu son rôle primordiale que joue dans le fonctionnement de l'entreprise il est nécessaire que l'entreprise prend en compte le système santé et sécurité au travail qui se base sur l'amélioration continue et met les travailleurs au cœur du système, pour éliminer ou réduire au minimum les risques pour les personnes et les autres parties intéressées qui pourraient être exposé à des risques pour la santé et la sécurité au travail liés aux activités de l'organisme et suit une démarche de changement qui doit être animée et soutenue.

Notre mémoire de recherche est répartie en deux parties théoriques et pratiques.

La partie méthodologique est composé d'un seul chapitre celui de la problématisation de l'objet qui contient : les raisons et les objectifs de la recherche, la problématique, les hypothèses, définitions des concepts clé, la méthode et les techniques utilisées, le choix de l'échantillon et enfin les difficultés rencontrées.

La partie théorique est composée de trois chapitre, le premier touche l'individu dans l'organisation, le deuxième celui de la sécurité du collectif et le troisième portera sur la gestion des risques.

La partie pratique contient deux chapitres, le premier chapitre c'est l'histoire de l'entreprise CEVITAL, situation géographique, ses principales activités, ses objectifs et enfin la présentation de la raffinerie du sucre de CEVITAL. et pour le deuxième chapitre comporte sur l'analyse des données et interprétation des résultats qui contient les caractéristiques personnelles de la population d'enquête et la discussion et vérification des hypothèses.

Introduction

Enfin nous terminerons notre recherche par une conclusion qui résumera les résultats obtenus.

*Cadre
méthodologique*

Chapitre I
Problématisation De
L'objet de la recherche

Préambule

Une recherche constitue à la fois un moyen de former les individus à la découverte du monde et à sa compréhension, mais qui nécessite une méthodologie qui est défini comme l'univers de la recherche. Dans ce premier chapitre on parlera tout d'abord sur les raisons et les objectifs qui nous ont conduits à choisir ce thème, puis on passera à la présentation de la problématique ainsi que ses hypothèses, ensuite définir les concepts clés utilisés tout au long de notre travail, et enfin on terminera ce chapitre avec le choix de l'échantillon.

1- Les raisons du choix de thème :

Le choix de sujet n'est jamais une étape facile, on peut se permettre de dire que c'est l'étape qui prend plus de temps dans le cas où on avait la difficulté à rester dans un seul thème.

D'après le thème qu'on a choisi : « la contribution individuelle au service de la sécurité du collectif » Le choix de notre thème est choisi par les points suivants :

- Un sujet qui nous intéresse, suscite une curiosité
- Un sujet orienté par le directeur des ressources humaines de CEVITAL

2- Les objectifs de la recherche :

La pertinence de cette recherche est double. D'une part, notre démarche suit un modèle anthropologique amenant à une culture sécurité au sein de l'entreprise et que les études en la matière sont peu développées. D'autre part elle permet aux acteurs de comprendre les enjeux et leur rôle individuel prépondérant dans la démarche collective de la sécurité. Pour éclairer notre lanterne et celui de ceux qui liront ce document. L'objectif de notre recherche est donc de faire prendre conscience aux différents protagonistes que chacun doit devenir moteur de sa propre sécurité et de celle de ses Collègues, mais aussi de faire évoluer les mentalités, les attitudes et les comportements pour contribuer à la réduction des accidents et des

incidents. Et enfin, d'apporter des recommandations pratiques et précises pour CEVITAL.

2- La problématique

L'entreprise est une unité structurée, constituée d'organes hiérarchisés et spécialisés, et d'un certain nombre de liaisons les reliant¹. Elle doit être également considérée comme un système conçu et animé par l'homme qui recoit, transforme et émet des produits ou des services. Ce dernier rencontre différents risques et perturbations telles que : les accidents de travail et se sont les plus courants, des maladies dû à la pollution et aux produits chimiques, non-qualité des produits, des pannes ... que nous appelons le dysfonctionnement.²

Le travail au sein des entreprises est devenu une activité multidimensionnelle qui veille sur le bien être des salariés. Le travail comme source de satisfaction, de réalisation personnelle et de sécurité financière peut représenter à côté de ses bienfaits beaucoup de risques qui produisent d'importants dégâts touchant la sécurité des travailleurs.

La sécurité au travail constitue l'un des principaux leviers de progression dans le cadre de la prévention des risques professionnels et aussi un moyen essentiel pour préserver la santé des travailleurs. Vu l'importance de la sécurité pour l'individu en général et pour celui de situation de travail en particulier, le code de travail oblige chaque employeur à assurer la protection et prendre toutes les mesures nécessaires pour garantir le bien-être de ses employés.

En évolution constante, soucieuse et sensible au confort de ses salariés, l'entreprise souhaite que ses moyens de préventions améliorent considérablement les conditions de travail et réduisent ainsi les risques liés à l'activité.

Les dangers au travail qui se manifestent essentiellement sous forme d'accidents corporels et de maladies de gravités variées, sont appelés risques professionnels.

¹ LASARY. **Économie de l'entreprise**, Dar El Othmania, édition distribution, Alger, 2007, p7.

² MOUTON Jean pierre, **la sécurité en entreprise**, 2^{ème} édition, DUNOD, Paris, 2003, 2006, p05.

La sécurité dans le travail collectif est un sujet de préoccupation croissante pour la médecine du travail dans l'industrie et les services. Pourtant, curieusement, les outils et même les connaissances fines sur les aspects relatifs aux erreurs collectives et à la gestion de la sécurité collective font défaut¹.

L'Algérie comme beaucoup d'autres pays dans le monde a adopté un dispositif et une réglementation dans lesquels sont mises en application des règles de sécurité dans le milieu du travail. Selon les statistiques officielles 50,000 d'accident de travail se produisent chaque année en Algérie dont 750 à 800 mortels, soit près de trois décès par jour².

Aujourd'hui, on s'aperçoit que le travail de prévention et d'actions pour la sécurité dans nos entreprises est basé sur un risque « machine » et que le facteur humain n'est pas ou très peu pris en compte. Or, quand on parle de danger, c'est bien l'homme qui est au centre du dispositif sécuritaire : L'homme en tant qu'individu, impliqué ou non dans le dispositif sécuritaire mis en place dans l'entreprise.

Dès lors que les salariés prennent conscience individuellement de leurs intérêts à prendre soin d'eux en étant des acteurs de la sécurité, ils entrent progressivement dans une démarche d'amélioration continue en prenant soin aussi du groupe de travail auquel ils appartiennent. Mais pour y arriver le chemin est souvent soumis à des facteurs endogènes tels que les outils de travail ou la politique d'entreprise qui influencent l'appréciation des employés face à la notion de sécurité.

En partant de ce postulat, on peut donc se demander :

1. Quelle peut être la contribution individuelle au service de la sécurité du collectif autrement dit, comment chaque individu, peut-il par son

¹Site internet <https://www.cairn.info/revue-le-travail-humain-2002-3-page-217.htm> consulté le 04/05/2019 à 19h58

²Site internet <https://www.djazairresse.com> consulté le 1/05/2019 à 10h20

implication sécuritaire au sein de l'entreprise contribue collectivement à la sécurité du collectif ?

2. Quels sont les facteurs qui influencent l'implication sécuritaire des individus ?
3. Comment une culture d'entreprise fondée sur des valeurs peut-elle permettre une amélioration progressive des comportements collectifs en matière sécuritaire ?

1- Les hypothèses

Selon Madeleine Grawitz L'hypothèse : « est une proposition de réponses aux questions posées dans la problématique ». ¹ Autrement dit, dans une recherche, une hypothèse est une suggestion d'explication à un phénomène donné.

Afin de répondre à nos questions de la recherche, on a proposé les hypothèses suivantes :

- **Hypothèse principale** : l'individu par son implication sécuritaire influence sur le collectif au sein de l'entreprise.
- **Sous hypothèse 1** : la pression des objectifs à atteindre et la méconnaissance des risques influencent sur l'implication sécuritaire collective.
- **Sous hypothèse 2** : l'accès à la formation en HSE aux collaborateurs permet d'améliorer la sécurité du collectif

4- Définition des concepts clés :

« Le concept n'est pas seulement une aide pour percevoir, mais une façon de concevoir. il organise la réalité en retenant les caractères distinctifs, significatifs des phénomènes »²

L'entreprise :

D'après BOUYAKOUB Farouk : « l'entreprise est considérée comme un groupement humaines hiérarchique qui mise en œuvre des moyens intellectuelle, physique, financières, pour extraire, transformer, transporter, distribuer des richesses pour produire des services conformément à des objectifs déferents pour une direction personnelle ou collégiale en faisant intervenir a des lignes diverses de motivations, de profit et d'utilité sociale »³

¹ GRAWITZ Madeleine, **Lexique des sciences sociales**, 7eme édition, DALLOZ, Paris, 2000, page 115.

² GRAWITZ Madeleine, **méthodes des sciences sociales**, DALLOZ, 11e, Paris, 2001, P398.

³ BOUYACOUB Farouk, **Entreprise, Financement bancaire**, Edition Casbah,

Risque :

Le risque peut être défini comme l'éventualité d'un événement futur, susceptible de causer généralement un dommage, une altération ; c'est donc la probabilité de l'existence d'une situation dangereuse pouvant conduire à un événement grave, par exemple un accident ou une maladie. »¹

Le risque s'agit d'introduire la notion de probabilité, il est maintenant assez largement considéré comme : « un événement dommageable futur et de réalisation incertaine » ; autrement dit conséquence néfaste est envisagée pour quelqu'un ou quelque chose avec une probabilité plus ou moins grande de réalisation, est une gravité variable des conséquences²

Risque professionnel :

« Tout risque ayant pour origine l'activité professionnelle, c'est-à-dire le travail rémunéré, indispensable pour vivre de nos jours. Tout phénomène, tout événement qui apparaît en milieu de travail et qui présente un danger pour l'homme est appelé risque professionnel »³

Sécurité au travail :

« La sécurité au travail est de l'ordre de la protection et la prévention des accidents et des maladies dans le milieu professionnel. »⁴

Alger, 2003, p62.

¹ Nichan, MARGOSSIAN, **Guide pratique des risques professionnels**, Dunod, Paris, P01

² Jean Pierre, JULY, **Évaluer les risques professionnels**, AFNOR, France, 2003, P 14-15

³ Nichan MARGOSSIAN, P 02, op. Cit

⁴ CORREARD Isabelle, et autre, **sécurité hygiène e et risque professionnelle**, éd Dunod, paris, 2011, p01

Les conditions de travail :

« Les conditions de travail est une notion qui recouvre les conditions physiques (charges physiques et mentales, nuisances et sécurité) et les contraintes technologiques de l'organisation »¹

H. SVALL définit « les conditions de travail à partir d'un système comprenant les différentes composantes en interaction : Les conditions intrinsèques du travail qui sont liées aux structures et aux processus mis en œuvre dans la réalisation d'un travail particulier. Les conditions extrinsèques du travail qui sont associées à des positions statutaires, la relation de salarié à son travail et l'environnement global du travail »²

La sécurité :

« La sécurité est considérée comme une situation ou un état d'absence de danger. Il est révélateur que ce terme soit défini comme un manque, comme si le normal était la présence de danger »³

5- La méthode

La méthode est selon R. Pinto et M. GRAWITZ, est un ensemble d'opérations intellectuelles par lesquelles une discipline cherche à atteindre les vérités qu'elle poursuit, les démontrent, les vérifient.⁴

MULUMBATI la définit comme « un guide pour tout celui qui entreprend une recherche sociologique ».⁵

¹Jean Marie, PERETTI, **Dictionnaire des ressources humaines**, Verbert, P 62

² Henri, MANE, **Dictionnaire de question vocabulaire, concepts et outils**, éd Economica, 1998

³ JULY, Jean Pierre, **Évaluer les risques professionnels**, AFNOR, France, 2003, P11

⁴ R. PINTO et M. GRAWITZ, **les méthodes des sciences sociales**, éd. Dallos, Paris, 1980

⁵ MULUMBATI NGASHA, **Manuel de sociologie générale**, éd. Africa, lubumbashi, 2001.

Dans la mesure où le choix de la méthode est toujours assujéti à la nature du sujet à explorer et que notre étude porte sur la contribution des individus à la sécurité du groupe nous estimons que la méthode qualitative descriptive est la mieux appropriée à utiliser qui nous a servi à décrire, analyser la sécurité des individus au service de la sécurité de son groupe.

La méthode éclaire les traitements et l'analyse des données, reste à savoir les instruments qui nous ont permis de collecter les informations relatives à notre étude d'où, la technique.

6- Les techniques utilisées

Conformément à la spécificité de notre objectif de recherche, nous avons choisi de réaliser une recherche de type qualitatif. Les techniques de recherche qualitative sont principalement utilisées pour tracer « le sens que les gens donnent à des phénomènes sociaux » et « processus d'interaction », y compris l'interprétation de ces interactions. À ce titre, Pour mener notre enquête nous avons utilisé l'entretien comme technique de collecte de donnée cette dernière consiste à organiser une conversation entre enquêté et l'enquêteur. D'après Raymond Quivy « l'entretien est tout d'abord une méthode de recueil d'informations, au sens le plus riches il reste que l'esprit théorique du chercheur doit rester continuellement en éveil de sorte que ses propres interventions amènent des éléments d'analyse aussi féconds que possible. »¹

On a opté pour l'entretien semi directif, dans la mesure où il est structuré à partir de questions précises sur les différents thèmes.

✓ L'entretien semi-directif :

Selon M. Angers « l'entretien de recherche est une technique directe utilisée pour interroger des individus isolément, mais aussi, dans certains cas, des

¹ RYMAND et LUC VAN, **manuel de recherche en science social**, 2eme Ed, paris, 1995, p194

groupes, de façon semi- directive, qui permet de faire un prélèvement qualitatif en vue d'une connaissance en profondeur des personnes rencontrées »¹

« Une technique directive d'investigation scientifique utilisée auprès d'individus pris isolément, mais aussi dans certains cas, auprès des groupes, ce qui permet de les interroger de façon semi-directif et de faire un prélèvement et de faire un prélèvement qualitatif, en vue de connaître en profondeur toutes les informations.

Nous nous sommes appuyés sur l'entretien semi directif en vue d'orienter l'enquête dans le sens de l'objectif de l'entretien, cette technique considérée comme l'un des moyens les plus importants de collecte d'informations et les plus utilisés pour sa flexibilité et ses caractéristiques. La durée de ces entretiens dépend du temps accordé pour chacun des agents d'exécutions interrogés et les réponses données. On a élaborer notre guide d'entretien en trois thèmes avec la technique d'analyse thématique :

- ❖ Premier thème comporte un ensemble de questions sur les données personnelles des enquêtes « l'âge, la situation matrimoniale, sexe... »
 - ❖ Le deuxième thème, concerne la pression des objectifs à atteindre et la méconnaissance des risques influencent sur l'implication sécuritaire collective.
 - ❖ Le troisième thème et le dernier, inclut des questions sur l'accès à la formation en HSE aux collaborateurs permet d'améliorer la sécurité du collectif
- ✓ **La pré-enquête :**

Dans tout projet de recherche, surtout en sciences sociales, la pré-enquête est très importante, elle constitue la première étape de la recherche, elle est la base

¹ ANGERS Maurice, Op.cit., page 22.

de toute enquête à laquelle il faut recourir, qui a pour but de rassembler un maximum d'informations sur notre étude.

Après avoir reçu l'autorisation de la direction de CEVITAL d'effectuer notre recherche, nous avons pris l'initiative de rassembler le maximum d'information et de données sur notre sujet de recherche, pour cela, nous avons réalisée quelque entretiens libre avec un salarié qui fais partie de le comité et le directeur des ressources humaines afin de préciser notre problématique et les hypothèses de notre recherche qui est basé sur la contribution individuelle au service de la sécurité du collectif.

Donc la pré-enquête nous a aussi permis de s'assurer de la fiabilité de nos hypothèses en effectuant un entretien exploratoire, comme l'a défini Madeline GRAWITZ : « la pré-enquête est une enquête portant sur un petit nombre d'enquêtés ou de document pour tester les hypothèses et le questionnaire, avant d'entreprendre l'enquête elle-même »¹

✓ **L'observation :**

On a opté pour le type d'observation désengagée qui est « une situation dans laquelle l'observation ne se mêle pas à la vie des personnes observées ».² Autrement, selon Maurice Angers « L'observation en situation réelle est une technique de recherche qui sert à observer un groupe, dans le but de comprendre certaines attitudes et certains comportements ».³

Au cours de notre pré-enquête au sein de l'entreprise CEVITAL nous avons pu observer les enquêtées en situation réelle, ce qui nous a permis de mieux explorer notre terrain et de vérifier les possibilités de faisabilité de notre recherche.

¹ GRAWITZ Madeline, Op.cit., page 323.

² Maurice Angers, Op.cit., page 131

³ Maurice Angers, Ibid., page 130.

7- La population d'étude :(le choix de l'échantillon) :

Pour que la recherche soit valable et réalisable, il faut déterminer la population sur la quelle porte cette étude.

Selon RYMOND Quivy et LUC VAN compenhoudt « le mot population donc doit être compris dans son sens le plus large, celui de l'ensemble d'éléments constituant un tout. L'ensemble des facteurs d'une entreprise, des livres d'une bibliothèque, des élèves d'une école, des articles d'un journal ou des clubs sportifs d'une ville constituant autant de population différente. »¹

Dans ce contexte, Notre population consiste les travailleurs du secteur de raffinerie du sucre de CEVITAL elle comprend 142 salariés qui travaillent dans plusieurs unités, on a choisi parmi ces unités, l'unité de production (contenant 81 salariés) et l'unité de maintenance (contenant 58 salariés). Ce choix de ces unités est un choix raisonné, c'est pour cela qu'on a opté pour un échantillonnage typique (intentionnel ou par choix raisonné), ce dernier oriente vers un type de phénomène ou d'individus qui se distinguent des autres selon certaines caractéristiques.

« Cette technique se fonde sur un choix raisonné fait par le chercheur. L'utilisation de cette technique se justifie donc par la pertinence des choix raisonnés qui la sous-tendent. Ainsi, l'échantillon retenu sera aussi pertinent que l'est le choix raisonné du chercheur »².

Nous avons ciblé plus précisément les agents de maîtrise, les agents d'exécution et les cadres. Le choix de cette catégorie est dicté par le thème. Ces agents sont les plus exposés aux risques au sein de l'entreprise CEVITAL. De ce fait il s'agit d'une catégorie qui peut nous donner des informations de qualité sur le sujet de notre étude.

¹ RYMAND et LUC VAN, **manuel de recherche en science social**, 2eme éd, paris ,1995, p161.

² François Depleteau, **La démarche d'une recherche en sciences humaines (de la question de départ à la communication des résultats)**, éd P.U. LAVAL, Canada, 2000, P.227.

Notre échantillon est constitué de (15) enquêtés qui occupent des postes variés (Cadre, agent de maîtrise, agent d'exécution) au sein de l'entreprise CEVITAL.

Tableau N°01 : description de la population d'enquête

Cas	Age	Sexe	Situation matrimoniale	Catégorie socioprofessionnelle
Yazid	39	Masculin	Marié	Cadre
Nabil	44	Masculin	Marié	Agent de maîtrise
Mourad	36	Masculin	Marié	Agent de maîtrise
Chafik	35	Masculin	Marié	Agent d'exécution
Salah	43	Masculin	Célibataire	Agent de maîtrise
Mahmoud	52	Masculin	Marié	Cadre
Ahcen	36	Masculin	Marié	Agent de maîtrise
Madjid	39	Masculin	Célibataire	Agent de maîtrise
Rahim	41	Masculin	Marié	Agent de maîtrise
Ahmed	45	Masculin	Marié	Agent de maîtrise
Sadek	38	Masculin	Marié	Agent de maîtrise
Mouloud	55	Masculin	Marié	Agent de maîtrise
Zahir	30	Masculin	Marié	Agent d'exécution
Samir	45	Masculin	Marié	Agent de maîtrise
Djamel	31	Masculin	Célibataire	Agent d'exécution

Source : enquête

8- Les difficultés rencontrées :

Il n'existe pas de travail ou de recherche sans difficultés qui entravent le bon déroulement des choses. Et durant notre recherche nous avons rencontré les problèmes suivants :

- ✓ Le manque de temps et l'indisponibilité de certains agents pour le déroulement des entretiens
- ✓ Certains salariés n'acceptent pas d'être enregistrés pour faciliter la tâche au cours de l'entretien.
- ✓ Le manque d'expérience sur le terrain
- ✓ On a subi un retard suite aux Hirak et tout les évènements que l'Algérie a vécu (grèves et fermetures des entreprises)

Conclusion

On peut conclure que dans toute recherche scientifique la méthodologie est importante car elle nous permet de nous donner une cohérence à notre travail et d'avoir un enchainement du travail scientifique, et enfin d'orienter et de faciliter aux lecteurs la compréhension de chaque étape du travail.

Cadre théorique

Chapitre II

L'individu dans l'organisation

Préambule

Ce chapitre contiendra des informations concernant l'individu dans l'organisation. Tout en citant les différentes dimensions (anthropologique, sociologique et psychologique) sans oublier la culture d'entreprise afin de donner le maximum d'informations sur notre thème de recherche.

1. Au niveau de l'individu :

Cet individu et par définition est un être biopsychosocial. Le biologique, le psychique et le social contribuent, contribuent chacun à leur manière et par leur propre interaction, à l'identification de l'ordre individuel, à poser l'individu en tant que sujet et acteur de sa propre histoire.¹

L'individu, qui possède des caractéristiques propres, devient un acteur au sein de l'organisation par les relations formelles et informelles qu'il établit dans son activité de travail.

Il communique et interagit donc en permanence, en cherchant non seulement à affirmer son individualité mais également à s'inscrire dans l'action collective. C'est en partie de cette tension que naissent les phénomènes relationnels au sein des organisations.

1-2-Les différents éléments influençant le comportement de l'individu :**1-2-1-La personnalité :**

Il s'agit de l'ensemble des caractéristiques spécifiques d'un individu. On identifie huit traits de personnalité qui sont des manières habituelles de se comporter et de réagir :

- L'introversion caractérise une personne repliée sur elle-même ;

¹ JEAN -FRANCOIS Chanlat, *l'individu dans l'organisation*, éd ESKA Québec, p15

- L'extraversion, une personne tournée vers l'autre ;
- La logique qualifie une personne rationnelle et méthodique
- L'affectif, une personne qui réagit en fonction de ses émotions ;
- La stabilité définit une personne d'humeur égale, au comportement constant ;
- L'instabilité, une personne qui peut avoir une humeur changeante selon les circonstances ;
- L'autonomie distingue une personne qui décide de ses agissements de manière indépendante ;
- La soumission dépeint une personne soumise, plutôt dépendante et obéissante.

1-2-2-Les émotions :

On distingue six émotions de base : la peur, la joie, le dégoût, la colère, la surprise et la tristesse. L'émotion est une réaction rapide, temporaire et involontaire, liée à un événement particulier. Elle peut se manifester par divers troubles plus ou moins visibles (rougeurs, tremblements, oublis...). L'intensité d'une émotion varie en fonction de la personnalité et du contexte dans lequel elle survient. ¹

1-2-3-La perception :

La perception est le processus par lequel l'individu interprète et donne une signification aux sensations ressenties par l'intermédiaire de ses cinq sens (la vue, l'ouïe, l'odorat, le goût, le toucher). Le processus de perception est composé de 4 étapes :

¹ site internet <https://pascalkermarrec.com/2018/.../le-comportement-de-lindividu-dans-lorganisation..> consulté le 31/05/2019 à 8h45.

- **L'attention** : concentration sur l'information sensorielle ;
- **L'interprétation** : où l'information est comparée avec les connaissances ;
- **La compréhension** : déduction du comportement à adopter ;
- **La mémorisation** : phase de stockage et d'enregistrement de l'information.

Chaque personne aura une perception propre en fonction de ses connaissances, de sa personnalité, de son milieu culturel et social, du contexte ou de l'organisation dans laquelle il évolue.

Ces différences de perception peuvent conduire à des incompréhensions ou des conflits entre les membres d'une même organisation et gêner le bon fonctionnement de l'organisation.

Le lien entre attitude et comportement

L'attitude est la prédisposition à réagir à une situation donnée. Elle se forme sous l'influence du milieu social, de l'éducation et des expériences.

Il existe différentes composantes de l'attitude d'un individu :

- **Cognitive** : repose sur les connaissances dont il dispose ;
- **Comportementale (ou conative)** : c'est l'intention de comportement évoqué ;
- **Affective** : repose sur le sentiment éprouvé ou les émotions.

En principe, le comportement est le reflet de l'attitude. Par exemple, au moment de l'examen de conduite, le candidat est dans un état d'esprit tendu. Cela se reflète dans son comportement : il est nerveux, ses mains sont crispées sur le volant... Cependant, le comportement peut être différent de celui qu'on aurait pu attendre, compte tenu de l'attitude. ¹

¹Site internet <https://pascalkermarrec.com/2018/.../le-comportement-de-lindividu-dans-lorganisation...> consulté le 31/05/2019 à 8h45.

2-Au niveau de l'interaction :

L'homme ne vit pas dans l'isolement L'être humain ne vit pas en vase clos, c'est bel est bien dans les rapports avec alter se construit. Altérité est ainsi consubstantielle de l'identité personnelle « tout identité, écrit Laing, requiert l'existence d'un autre ; de quelqu'un d'autre dans une relation grâce à laquelle s'actualise l'identité de soi. » l'autre c'est à la fois un modèle, un objet, un soutien, ou un adversaire ; un modèle dans le sens où il constitue un sujet d'identification ; un objet dans le sens où il est un sujet d'investissement de type libidinal ,ou il devient un objet d'amour et de haine ; un soutien et un d'hostilité .autrement comme le dit ENRIQUEZ « autrui n'existe pas pour autant qu'il existe pour nous ,ce qui signifie une forme d'attachement (identification ,amour ,solidarité ,hostilité)est indispensable pour constituer qui que ce soit en autrui .» c'est cette univers de relation avec l'autre qui font le deuxième niveau d'interaction .¹

2-2-Les types d'interaction :

1. La relation soi – autrui
2. Relation soi-masse
3. Relation nous-nous

2-2-1-Relation soi –autrui :

C'est une relation avec un petit nombre de personnes qui constitue l'interaction essentielle de nombreuses disciplines, notamment la psychologie sociale, de la microsociologie et de l'ethnométhodologie.

Cette univers relationnelle de face à face met en jeu des acteurs, des activités , des rituelles, des conventions, des parole et des rôles dans le cadre spatio-temporel déterminé, la notion de face à face renvoyant d'un côté a

¹ JEAN –FRANCOIS Chanlat, *l'individu dans l'organisation*, ED ESKA Québec, p16.

l'apparence ,au visage ,et de l'autre au maintien de l'estime de soi .le contexte organisationnel produit un grand nombre de situation de ce genre .on qu'à penser aux nombreuses réunion ,aux rencontre quotidiennes ,aux entretien entre supérieurs et subordonnés, aux échanges entre collègues ,aux conversation du couloirs ,etc.¹

2-2-2-Relation soi-masse :

Ce type d'interaction est en fait un univers relationnel très spécifique, éphémère et très et limité dans le temps, et l'existence d'une masse et le fait que ses relations sont davantage impliquées dans l'ordre de la fusion, et que tout autre type d'interaction ou d'univers ,dans une organisation on peut l'observer a l'occasion de manifestation qui mobilisent en tout ou en partie le personnel d'une entreprise :grèves ,défilés ,occupation d'usine, assemblées générale .on peut également remarquer de tel phénomène lors de manifestation syndicales ,politique ,sportives ou religieuses ²

2-2-3-Relation nous-nous :

C'est la relation qui lie un groupe à un autre groupe, C'est une relation qu'un groupe entretient avec un autre groupe. Cette relation nous -nous en constituant l'univers des relations sociales.

Ce type d'interaction fait référence au domaine des identités collectives qui déterminent l'appartenance sociale des individus.au sein des organisations, ce type d'interaction est également omniprésent .il fonde les nombreux rapports et clivages nous-eux qui regroupent les univers sociaux distinct : direction base, cadre-ouvrier, corps de métier, univers masculin-univers féminin, nationaux « étrangers ».

¹Ibid. P16.

² Ibid. p17.

C'est trois types d'interaction peuvent formels c'est à dire codifier par un ensemble des regèles et des procédures explicites, établies dans un cadre clairement définit, ou encor informels, est à dire des relations qui tissent spontanément sur les lieux de travail.¹

2-3-Les mécanismes d'interaction :

2-3-1-Interaction et mode de communication :

L'être humain étant un être dialogue et tout comportement étant communication ,toute interaction ,quelle qu'elle soit ,suppose par définition un mode de communication ,c'est à dire un ensemble de disposition verbales qui est chargé d'exprimer ,de traduire ,de signifier ,en un mot de dire ce que les uns veulent communiquer aux autres au cours d'une relation ,tout individu exprime dans le cadre de l'interaction à la fois ce qu'il est ,ce qu'il fait ,ce qu'il pense ,ce qu'il sait ,ce Qu'il désire ,ce qui aime .la communication verbal n'est cependant pas le seul mode de communication .la communication non verbal constitue un autre mode à la fois particulier ,complémentaire ,il recouvre à la fois des éléments contextuelles ,c'est à dire des éléments mimogestuels et des éléments vocaux qui accompagne le texte parlé .²

2-3-2-Interaction et ritualisation :

Toute interaction nécessite un mode de communication elle met également en jeu une certaine forme de ritualisation. Ces rites d'interaction c'est un ensemble d'obligation, d'attente, et de figuration, ont pour fonction de préservé la face de chacun ou encor de la restituer. Sans cette ritualisation des relations quotidiennes,

¹Ibid. P17.

² Ibid. P17et 18.

l'existence deviendrait vite intenable elles contribuent au maintien de la sociabilité devienne ainsi de véritables indicateurs des relations humaines.¹

2-3-2-Interaction et processus psychiques :

Toute interaction mobilise des processus psychiques. Ces processus qui sont à la base de développement cognitif et affectif de l'être humain représentent la partie immergée de l'interaction.

Au niveau interpersonnel comme au niveau intergroupe, les processus d'identification, d'introspection, de projection, de transfert, de contre-transfert, d'idéalisation, de clivage, de refoulement, etc. sont omniprésents, ils sont à la base de nombreux problèmes, malentendus, conflits, que l'on retrouve à l'intérieur des organisations.²

3-Au niveau de l'organisation :

Organisation est un ensemble de relations conduisant à des transformations de forme donnée est l'élément qui définit une unité vivante indépendamment de sa structure, de la matérialité au sein de laquelle cette organisation est incorporée. Cette affirmation entraîne trois conséquences majeures³.

C'est une structure, une composante humaine et des outils de gestion. L'individu est unique, à son propre fonctionnement. On peut qualifier les individus en fonction de leur attirance, stabilité, attitude, comportement, ...

¹ ibid p18 ET 19.

² Ibid. p19.

³ Autonomie et Connaissance, **essai sur le vivant**, Les Éditions du Seuil p. 43.

L'Organisation forme le cadre social de référence au sein de quel s'inscrivent les phénomènes humains. Cette construction sociale d'un type particulier peut être considérée comme un La conciliation de l'économique et du social qui renvoie à de multiples dimensions et points de vue de la relation entre l'individu, l'organisation, et l'environnement social voire sociétal. Il est composé de deux sous système :

- un sous-système structuro matériel qui renvoi aux conditions éco-géographique, aux moyens matériels mis en place pour assurer la fonction de production de bien ou de service
- un sous-système symbolique qui renvoi a l'univers de représentations individuelle et collectives qui donnent sens aux actions, interprètent, organisent et légitiment les activités. L'interaction entre ces deux sous-systèmes, par le biais de relations de pouvoir, contribue à la construction du système de réglementation. Ce système réglementaire est, par définition, toujours instable, tensions, conflits, incertitudes, ambiguïtés, inégalités, contradictions d'origine variée, d'origine externe et interne et de changement de mouvement ¹

3-1-L'espace de l'organisation :

L'organisation peut être définie comme un lieu où différents acteurs contribuent par leurs ressources à la production d'objet ou de services. Elle est aussi un lieu où chaque individu explore, adopte et habite, afin de réaliser ses propre objectifs. la structure de l'espace organisationnelles peut être décrit à partir de quelques principes fonctionnels permettent de connaître les caractéristiques instrumentales des différent lieu destiné aux diverses activités.

¹ JEAN –FRANCOIS Chanlat, *l'individu dans l'organisation*, ED ESKA Québec P18 ET19.

Tout organisation soumet en effet les espaces à un usage strict en les mettant en quelque sorte à plat pour les mouler dans un programme d'activités. Ce modèle va se caractériser dans un certain nombre de principes :¹

- **L'espace divisé :**

L'organisation se caractérise tout d'abord comme une unité distincte et se constitue en un domaine propre en rupture avec l'habitat et l'environnement social plus large. Elle se définit donc comme un espace relativement clos qui structure le rapport dehors-dedans sur la base des critères d'appartenance à l'organisation. Un autre élément s'impose d'emblée : dans une organisation, les espaces répondent à des critères de spécialisation qui déterminent emplacement, distance, rapports de voisinage, séparation des fonctions.

Toute organisation apparaît comme un espace morcelé, directement lié à la division des activités ; ce morcellement repose sur un principe de monofonctionnalité qui ne permet d'accueillir dans un lieu que les activités strictement prévues à cet effet.

Une organisation apparaît comme une zone segmentée, directement liée à la division des activités, basée sur le principe de la fonction unilatérale permettant l'assimilation dans un lieu où des activités sont prévues à cet effet.²

- **L'espace imposé :**

L'espace organisationnel est également conçu comme un système d'affectation de places qui consiste à répartir des catégories d'individus dans des lieux définis, dans ce sens, toute organisation fonctionne suivant un mécanisme d'assignation ; il désigne à chacun son champ d'insertion, les lieux qui lui sont accessibles, ceux qui sont plus ou moins obligatoires, ceux qui lui sont interdits formellement ou psychologiquement, tout espace organisationnel est pensé autour de ce principe qui consiste à fixer à chacun une place, c'est qu'au départ chacun

¹ Ibid. P172.

² Ibid. P172.

y est installé sans qu'il l'ait choisie précisément. Le contrat de travail est à cet égard un contrat d'assignation qui « visse » chacun dans un lieu déterminé par les tâches qu'il doit y accomplir.¹

- **L'espace contrôlé :**

L'espace organisationnel médiatise le fonctionnement du système hiérarchique par un exemple d'aménagement destiné à rendre visibles ceux qui ont exécuté les tâches ; le principe de la visibilité dans les espaces est lié à la nécessité inhérente à l'organisation du travail qui est de pouvoir les dominer. Autrement dit, l'organisation fonctionne comme un jeu d'espaces ou leurs aménagements même se révèle être une structure de surveillance basé sur la visibilité des individus².

- **Temps et organisation de travail :**

La révolution industrielle et le processus d'industrialisation ont profondément influencé l'expérience et les modèles de temps de travail dans les organisations productives. Nous pouvons traduire une telle influence par les points suivants :³

- Tout d'abord, le temps de travail est un temps objectivement long qui, pendant une phase importante du développement industriel, ne laisse pas beaucoup de temps libre au travailleur au cours de la journée, de la semaine, de l'année, et de la vie entière : c'est pour cela c'est pour cela que les travailleurs, organisés dans le mouvement syndical, mené d'importante lutte pour la réduction de la journée de travail.
- En outre, le temps de travail ne concerne pas les seuls salariés mais, aussi, à la limite, toute la collectivité, et son influence se diffuse sur les autres temps sociaux. En ce sens, la sirène de l'usine représente depuis longtemps,

¹ Ibid.P172.

² Ibid.p172et 173.

³Ibid.p202.

dans les contextes ouvriers urbains, auquel doivent s'adopter les autres temps sociaux, non seulement celui du travailleur salarié mais aussi le temps de sa famille et de la communauté local dans l'ensemble.

- Le temps de travail est uniforme et rigide :il existe en effet une unité (ou unicité) de temps en puissance pour tous les travailleurs de l'entreprise, dans le sens où, d'une part, ils travaillent plus en moins le même nombre de d'heures pendant la journée et pendant l'année, et où, d'autre part, tous commencent et terminent de travailler, mais aussi s'arrêtent pour le repas, a la même heure.
- Il s'agit en outre d'un temps quantitatifs, mesuré avec précision et gouverné toujours plus étroitement à mesure que se généralisent au taylorisme. Dans l'entreprise, ainsi que dans la société en général, le temps est de plus en plus assimilé à une ressource rare, dont l'utilisation a un cout élevé.

Tous ces éléments font ressortir un aspect fondamental du temps de travail dans le société nées de la révolution industrielle :il s'agit d'un temps caractérisé par la contrainte ,par l'obligation .et c'est dans une large mesure à travers les normes s'impose ce temps ,vrai temps fort de la société industrialisée, auquel tous les autres temps sociaux sont en quelque sorte subordonner, que la masse des travailleurs et, d'une façon plus générale ,tous les membres du système s'intègrent dans la nouvelle réalité productive et social.

À travers le cadre d'origine, le niveau d'organisation présente ses propres dimensions et affecte les comportements humains qui peuvent être observées dans les conditions économiques de l'environnement, des univers culturels qui vivent côte à côte, les caractéristiques donne le caractère sociodémographique (âge, sexe, origine ethnique, le niveau de calcification) pour chaque personnalité unique affecte l'individu et de l'organisation des comportements collectifs, si nous pouvons essayer de trouver globales ou variables, ou même des modèles préliminaires d'organisation à-dire derrière la diversité des paramètres communs,

nous devons reconnaître qu'il existe déjà une volatilité non seulement des organisations similaires.

De plus, le niveau organisationnel affecte uniquement le comportement interne. L'impact croissant des organisations contemporaines sur la nature, la structure sociale, l'économie et la culture est devenu un élément essentiel de notre société industrielle avancée, visible dans le monde entier. De nombreux exemples peuvent expliquer nos observations : il n'est pas rare de voir aujourd'hui les succès économiques, financiers, industriels, techniques, scientifiques et culturels d'un pays. S'identifient souvent avec des organisations, privées ou publiques.¹

4-Culture d'entreprise :

Culture de la terre, de l'esprit, d'une société, d'entreprise. Au fil des siècles, le mot culture est accolé à des termes à la fois différents et de plus en plus nombreux. A l'origine, le mot « culture » rappelle le travail de la terre que l'on cultive et atteste des activités qu'elle suscite auprès des hommes. Dans ce contexte, la culture suggère une activité physique humaine et traduit une interdépendance entre les besoins et le travail. L'homme se reconnaît dans tout ce qui sert à son usage, dans ce qui l'environne et dans ses propres créations.²

C'est par analogie à la culture d'une société, objet d'étude des ethnologues, qu'on parle aujourd'hui de culture d'entreprise. Les ethnologues recourent à la notion de culture pour caractériser la civilisation des groupes sociaux isolés constituant des sociétés globales en modèles réduits. Ils voient que vivre dans une société humaine, c'est se soumettre à tout un ensemble de règles de conduite. Ces règles imposent ce qu'on doit faire ou dire, ou bien ce qu'on ne doit pas faire ou dire³.

¹ JEAN –FRANCOIS Chanlat, op.cit., p202et 203.

² COZE Annie-Claude, POTIN Yvan, **LA CULTURE D'ENTREPRISE**, éd CREG – veille informationnelle – communication, 2006, P1.

³ DELAVALLEE Éric et all, **la culture d'entreprise pour manager autrement**, éd d'ORGANISATION, Paris, 2002, P 10.

Selon Maurice THEVENET, la culture d'entreprise est : « *un regroupement de l'ensemble des valeurs, des normes, des symboles, des rituels, des règles qui font l'identité propre de l'entreprise* ». ¹

4-1-Les déterminants de la culture d'entreprise :

La culture d'entreprise est liée à l'identité de l'entreprise. Elle se construit selon un processus d'apprentissage, tout au long de son histoire. C'est un ensemble de références partagées et construites en réponse aux problèmes rencontrés au cours du temps. Les salariés la forgent eux-mêmes chaque jour en travaillant, la consolidant à chaque décision concrète. Toutes les entreprises ont une idée de ce qu'est leur culture, mais ce n'est pas forcément la bonne. La culture d'entreprise est donc en interaction avec des sous-cultures (culture de groupe) au sein de l'entreprise et avec la législation en vigueur, la culture du pays et celle du secteur (métier).

- **La culture nationale :**

«C'est l'ensemble des façons de penser et d'agir qui caractérisent les comportements des individus appartenant à une même nation, elle s'exprime par les valeurs partagées et repose sur une histoire commune »².

Il est possible fondements d'établir un lien entre les valeurs culturelles et le fonctionnement social (rôle de l'état, des institutions), l'appartenance est renforcée par des rites (vœux de nouvel an), des cérémonies (fêtes nationale), des symboles (drapeau) et des signes (tenues vestimentaires) ... etc. Selon Gert Van Hofstede, spécialiste du management interculturel a largement montré dans quelle mesure les cultures nationales sont une des sources de la culture d'une entreprise.

¹ THEVENET Maurice, **La culture d'entreprise**, 5ème édition, Que sais-je !, Paris, 2006, P 16.

² Jean François et Pierre Forcet, **organisation et gestion de l'entreprise**, éd; BERTI, paris, 2006, p 423

Il définit en effet cinq dimensions majeures qui vont servir de critères de différenciation :¹

4-1-1-La distance au pouvoir :

La distance au pouvoir fait référence au degré suivant lequel les membres d'une société acceptent une répartition inégale du pouvoir. Dans les cultures à faible distance au pouvoir comme les cultures scandinaves et germaniques par exemple, les relations de travail sont relativement égalitaires et les supérieurs hiérarchiques sont facilement accessibles. A l'inverse, dans les pays marqués par une forte distance au pouvoir, les employés sont soumis à l'autorité de leurs supérieurs et les relations sont fortement hiérarchisées.²

4-1-2-L'évitement de l'incertitude :

L'évitement de l'incertitude traduit la mesure dans laquelle les membres d'une culture acceptent ou au contraire ressentent de l'anxiété face aux situations incertaines et ambiguës. Les cultures qui cherchent à réduire l'incertitude tendent à multiplier les règles et règlements, à valoriser le conformisme et la sécurité et à travailler dur. En revanche, les cultures tolérantes à l'incertitude, tels que les pays scandinaves ou anglo-saxons, contrôlent moins les comportements et sont plus ouverts à l'initiative personnelle et aux idées nouvelles.

4-1-3-La masculinité/féminité :

Cette dimension appréhende la différenciation des rôles entre sexes dans la société. Les cultures masculines établissent une distinction claire entre les rôles masculins et féminins et admettent la prédominance des rôles masculins, plus orientés vers la performance économique. Dans les cultures plus féminines,

¹ Gert HOFSTED, *revue française de gestion*, septembre /octobre 1987.

² MEZIANI Nassima, *le rôle de la culture d'entreprise dans la construction de l'identité professionnel des cadres*, université de Bejaia, p23.

hommes et femmes sont davantage sur un pied d'égalité et par conséquent, les valeurs féminines centrées sur la qualité de vie sont plus accentuées.

4-1-4-L'individualisme/collectivisme :

L'individualisme/collectivisme traduit la primauté accordée à l'individu par rapport à la collectivité. Les sociétés fortement individualistes encouragent l'indépendance de l'individu, l'initiative privée, la liberté d'action et l'épanouissement personnel tandis que les sociétés collectivistes privilégient l'interdépendance, la loyauté au clan et à la famille, l'intérêt collectif avant l'intérêt individuel.

4-1-5-La culture de métier :

Une culture d'entreprise est également dépendante de la culture du métier de l'entreprise. Ainsi, une entreprise spécialiste dans la sidérurgie aura des caractéristiques culturelles différentes qu'une banque ou qu'un laboratoire pharmaceutique.¹

4-1-6La culture organisationnelle :

La culture organisationnelle regroupe les deux précédentes sources complétées par l'histoire de l'entreprise, les habitudes acquises et les comportements valorisés. Il s'agit de la dimension la plus personnelle de l'entreprise.

Culture se forme avec le temps, elle est le résultat de l'expression de l'entreprise, de ses difficultés, elles sont le produit de son histoire, elle est née des diverses interactions humaines et elle a pu être orientée par des leaders marquant.²

¹Ibid. p23.

² Ibid. p24.

4-2-Les composantes de la culture d'entreprise :

Les différences culturelles s'expriment de plusieurs façons. Parmi les nombreux termes employés pour décrire les manifestations de la culture, on peut retenir quelques-unes dont l'association permet de cerner assez précisément le concept dans sa totalité : les symboles, les héros, les rituels et les valeurs. Représentés sous la forme de pelure d'oignon sur les figures suivante :¹

4-2-1 Les symboles :

Ils concernent la tenue vestimentaire, les styles architecturaux, les logos, etc. Ils signifient explicitement, de part désignes et des codes, l'environnement et l'ambiance que véhicule l'entreprise et démontrent la cohérence de la culture d'entreprise qui s'applique au sein de l'organisation. Ils servent aussi d'éléments de communication tant en interne (pour le personnel) qu'en externe. On peut représenter les principaux symboles des entreprises par le schéma suivant²

4-2-2-Les valeurs :

Les valeurs sont les préférences collectives qui s'imposent au groupe, les croyances essentielles, les normes qui définissent les façons d'agir et de penser. Ce sont les codes comportementaux (valeurs opérantes) qui ont forgé l'histoire de l'entreprise et ses pratiques de management et les valeurs déclarées (celles qui transparaissent dans le discours de l'entreprise). Plus concrètement, les valeurs forment la philosophie de l'entreprise. Elles déterminent sa charte de conduite exprimée par le règlement intérieur, les descriptifs des postes, ainsi que par le système de récompense et de sanctions adoptés. Les valeurs établissent les interdits, les tabous, les marges de liberté qui ne doivent pas être violées³. Les

¹ HOFSTEDE Geert et all, **culture et organisation**, 3^{ème} édition, Pearson Education France, Paris, 2010, P 19.

² DARBELET. M, et all, **L'essentiel sur le management**, 5^{ème} édition, BERTI, Alger, 2009 et 2011, P 270

³ Op.cit. **Culture et organisation** p 19

membres du groupe qui ne respectent pas la norme courent le risque d'être rejetés. La frontière entre croyances, valeurs et normes n'est certes pas toujours aisée à tracer. Mais ces éléments constituent un cadre informel pour les membres du groupe qui ne respectent pas doivent s'y soumettre au risque d'encourir des sanctions. La culture est donc un puissant mécanisme d'intégration de l'individu¹.

4-2-3-Les mythes :

Sont les plus souvent des histoires, des anecdotes qui circule dans L'entreprise. Elles peuvent être liées aux personnalités qui marquent ou qui ont marqué la vie de l'entreprise. Dans ce cas le fondateur est souvent présenté comme un héros qui a su anticiper les événements, faire preuve d'une pugnacité très forte. Ces histoires peuvent aussi avoir pour objet d'entretenir des valeurs essentielles de l'entreprise².

- **Les héros :**

Comme on l'a vu précédemment, participent le plus souvent aux mythes de l'entreprise. Il peut s'agir des fondateurs, des dirigeants qui ont su développer ou sauver l'entreprise. il peut s'agir aussi des personnes qui serviront de références aux autres salariés.³

4-2-4-Les tabous :

Renvoient à ce qu'il faut publiquement taire dans l'organisation. L'argent, le sexe opposé, le pouvoir et surtout l'échec d'un projet ou d'un dirigeant, constituent ainsi des thèmes qu'il est imprudent d'aborder, surtout de façon publique.⁴

¹ LEHMANN-ORTEGA. L et all, **STATEGOR, toute la stratégie d'entreprise**, 6^{ème} édition, DUNOD, Paris, 2013, P 622.

² DARBELET. M et all, **L'essentiel sur le management**, 5^{ème} édition BERTI, Alger, 2009 et 2011, P 269

³ Ibid. P 270

⁴ LEHMANN-ORTEGA. L et all, **STATEGOR: toute la stratégie d'entreprise**, 6^{ème} édition, DUNOD, Paris, 2013, P 624.

4-2-5-Les rites :

Les rites permettent l'expression des mythes. Ce sont des actes qui se répètent ; ils permettent de rassembler, et les reproduire correspond à une volonté de se rassurer, en manifestant son appartenance à un groupe. Toute technique de gestion peut être comprise comme un rite par l'entreprise. Il suffit pour cela que les détenteurs du pouvoir théâtralissent cette pratique ou lui donnent de l'importance ¹. D'autres rites peuvent aussi être pratiqués à l'occasion d'événements plus exceptionnels : à l'embauche, l'accueil de nouveaux salariés pouvant donner lieu à un cérémoniale particulier (stage, séminaire, présentation aux différents services), lors des promotions, de départs en retraite ou de mutations, lors de fêtes organisées par l'entreprise.²

Conclusion

Comme conclusion de ce chapitre on peut dire que l'individu est l'élément premier de tout phénomène social. Et que l'homme s'évolue selon ses propres volontés et qu'à travers ses interactions crée des liens et les échanges avec autrui.

¹ Ibid. 623.

² DARBELET. M et all, **L'essentiel sur le management**, 5eme édition BERTI, Alger, 2009 et 2011, P 270.

Chapitre III

La sécurité du collectif

Préambule

Dans ce chapitre, on va parler sur tout d'abord sur la sécurité industrielle, par la suite Les dispositifs interne de maintien de la sécurité collective Ainsi La dynamique du groupe sécurité interne et enfin la vision pragmatique du collectif.

1- La sécurité industrielle :

Les activités sur un site industriel génèrent des risques qui se retrouvent sous le vocable de « risques industriels » et qui ont un impact sur les salariés et sur l'environnement extérieur, les populations avoisinantes et sur les biens. Ces risques industriels sont la conséquence du fonctionnement habituel de l'entreprise.

Le risque industriel est défini comme un évènement accidentel se produisant sur un site industriel mettant en jeu des produits et/ou des procédés dangereux et Entraînant des conséquences immédiates graves pour le personnel, les riverains, les biens et l'environnement. Afin d'en limiter la survenue et les conséquences, Les établissements les plus dangereux sont soumis à une réglementation particulière (classement des installations) et à des contrôles réguliers. Néanmoins, ce n'est pas parce qu'un site n'est pas classé qu'il ne présente pas de danger. Ses principales manifestations sont :l'incendie dû à l'ignition de combustibles par une flamme ou un point chaud (risque d'intoxication, d'asphyxie et de brûlures),l'explosion due au mélange combustible / comburant (air) avec libération brutale de gaz (risque de décès, de brûlures, de traumatismes directs par l'onde de choc...),la pollution et la dispersion de substances toxiques, dans l'air, l'eau ou le sol, de produits dangereux avec une toxicité pour l'homme par inhalation, ingestion ou contact.

Ces différents phénomènes peuvent être associés.

Ces risques industriels sont qualifiés de « risques majeurs » quand ils sont caractérisés par une probabilité faible et une gravité importante. Cette notion de « Risques majeurs » ne concerne que les risques environnementaux.

On peut les regrouper en deux catégories :

- **Risques naturels** : avalanches, feux de forêt, inondations, mouvements de terrain, cyclones, séismes, éruptions volcaniques...
- **Risques technologiques** : risques de nature industrielle, nucléaires, liés à la radioactivité, aux transports de matières dangereuses (par voie maritime, terrestre ou fluviale), aux exploitations minières et souterraines ou encore liés à la rupture de barrages. Ils sont engendrés par l'activité humaine. Ils pèsent sur l'environnement considéré dans son acception la plus large (pollution de l'air, environnement du travail, pollution des sols...)¹

1-2- Les types des risques en industrie :

1-2-1- Les risques toxiques :

Ils résultent de la libération de produits toxiques (par exemple par rupture d'une canalisation de gaz, d'une cuve de stockage ou d'un réacteur chimique contenant des produits toxiques). Les risques toxiques sont liés à l'inhalation du gaz toxique ou au contact des produits avec la peau ou les muqueuses.

1-2-2- Les risques d'explosion :

Elle peut intervenir à la suite d'un choc issu d'un explosif, d'une réaction chimique, d'un échauffement, d'une augmentation de pression, d'une décompression brutale, de l'inflammation d'un nuage de poussières combustibles ou bien encore d'une fuite... Ce phénomène entraîne nécessairement des risques de traumatismes directs ou liés à l'onde de choc. L'explosion provoque en effet

¹ Site interne [https:// www.industrie-environnement-alsace.fr](https://www.industrie-environnement-alsace.fr) > ... >Présentation et réglementation applicable
Consulté le 14/04/2019 à 10H00.

une onde de surpression pouvant déstabiliser les structures matérielles (projections, effondrement des bâtiments) et causer des lésions chez l'homme (lésions internes au niveau des tympons et des poumons, traumatismes, etc.)¹

1-2-3-Les risques thermiques :

Ils sont notamment liés aux stockages de liquides inflammables (y compris alcool ou solvant) de grande capacité. Les principales conséquences sont les effets thermiques entraînant des brûlures. Les risques thermiques et les risques d'explosion sont souvent présents simultanément.²

1-3-Les conséquences sur les personnes et les biens

Les conséquences de ces effets peuvent porter atteinte à la santé humaine, aux biens et à l'environnement.

1-3-1-Les conséquences humaines :

Il s'agit des personnes physiques directement ou indirectement exposées aux conséquences de l'accident. Elles peuvent se trouver dans un lieu public, chez elles, sur leur lieu de travail, etc. Le risque peut aller de la blessure légère au décès. Le type d'accident influe sur le type des blessures ;

1-3-2-Les conséquences économiques :

Un accident industriel majeur peut altérer l'outil économique d'une zone. Les entreprises ou les routes voisines du lieu de l'accident peuvent être détruites ou gravement endommagées. Dans ce cas, les conséquences économiques peuvent être désastreuses ;

¹ (ACFCI) l'Assemblée des Chambres Françaises de Commerce et d'Industrie, **Guide PME / PMI Santé et Sécurité au Travail**, Paris, 2010, p23

² Ibid.p36

1-3-3-Les conséquences environnementales :

Un accident industriel majeur peut avoir des répercussions importantes sur les écosystèmes. On peut assister à une destruction de la faune et de la flore terrestre ou aquatique, mais les conséquences d'un accident peuvent également avoir un impact sanitaire (pollution d'une nappe phréatique par exemple).¹

la sécurité industrielle, au sens large, consiste de façon générale à garantir la sécurité des biens, des personnes et également la pérennité de l'entreprise visant à réduire les risques, sur le plan environnemental, social, économique, Dans les entreprises industrielles, dont les activités présentent des dangers et donc des risques technologiques avérés, Il s'agit de réunir les exigences de rentabilité, avec les exigences de sécurité des biens et des personnes dans le but d'une sécurité de l'environnement, une sécurité sociale, économique, afin de réduire les risques engendrés par l'activité de l'entreprise. Dans les entreprises dont les activités industrielles présentent des risques technologiques, mêmes plausibles, la sécurité industrielle se concentre alors sur l'analyse de ces risques et sur leur maîtrise. Organisation de cette sécurité Dans les groupes industriels dans lesquels des risques industriels sont identifiés, il existe couramment une entité (direction, département, etc.) qui dépend directement de la direction générale ayant pour mission de gérer de cette problématique. Référentiels Il est indispensable de définir un référentiel retenant les règles générales de sécurité, permettant de concevoir des filières intégrées.²

¹Site internet <https://dimenc.gouv.nc/sites/default/files/download/28828255.pdf> consulté le 20/04/2019 à 14h40.

²Site internet https://www.over-blog.com/Tout_savoir_sur_la_securite_industrielle-1095203869-art... consulté le 20/04/2019 à 15h30.

2- La dynamique de groupe :

Cette notion de *groups Dynamics* a été introduite pour la première fois par le psychologue américain Kurt Lewin en 1934. Il distingue la dynamique comme le fait de percevoir l'individu dans son « espace de vie ».

Selon Kurt Lewin « le comportement d'un individu est toujours déterminé par les éléments constituant son environnement psychologique et social » L'individu au sein d'un groupe, et par conséquent l'apprenant au sein d'une formation, est intégré dans un « champ psychologique », c'est-à-dire « un système de tension, tantôt positives, tantôt négatives, correspondant au jeu des désirs et des défenses »

C'est à dire que l'individu et la perception que ce dernier a de son environnement ne font qu'un : on relie l'objet à la situation (principe de la dynamique). Quant au groupe, il est constitué de personnes interdépendantes. C'est ainsi qu'apparaît la notion d'organisation. Le groupe n'est pas une juxtaposition d'individus qui se ressemblent mais qui ont un intérêt ou un objectif commun.

On peut donc dire que la dynamique de groupe, selon K. Lewin, est régie par un ensemble de forces individuelles qui exercent leur influence : le leadership, la communication, les rôles, les valeurs collectives, les buts que le groupe se donne ou encore les actions qu'il mène.¹

En s'inspirant de cette notion, nous pouvons aisément relier l'individualisme cité par M. Weber on parle alors d'individualisme méthodologique. Chaque comportement individuel explique un fait social, autrement dit, l'individu ne se contente pas d'agir en fonction des effets de son environnement, il opère selon ses propres valeurs et ses croyances à la dynamique de groupe de K. Lewin, en admettant que chaque apport individuel, avec toutes les différences que cela implique, va finalement être constitutif d'un groupe au centre duquel vont parfois se concentrer des tensions « positives » et d'autres fois des tensions « négatives »

¹ Kurt Lewin, *The research center for group dynamics*, éd Sociometry, 1945 p 126-136

». Ainsi, lors d'une violation individuelle d'une règle de sécurité, l'interférence entre les postes permet souvent à un membre du collectif de remédier à l'erreur de l'autre, parfois même sans s'en rendre compte. Toutefois, une régulation sociale sur un risque jugé « acceptable » peut faire basculer le groupe vers une ineffabilité plus grande encore que celle soumise à titre individuel en créant une règle tacite non réglementaire.

La façon dont le groupe est conduit a donc pour objectif la régulation des tensions et le rétablissement d'un équilibre stable. Dans le cas de notre étude, la maîtrise des risques par l'ensemble du collectif est inhérente à la manière dont les membres vont corrélérer leurs ressources individuelles.¹

3-La vision pragmatique du collectif :

D'un point de vue pratique, Kurt Lewin est convaincu que le travail développe la personnalité des travailleurs. Il montre que la cohésion et la performance du groupe relèvent d'une démarche participative. Ainsi, il détermine que les travailleurs appliquent mieux les décisions qu'ils ont pu contribuer à prendre, et que sous certaines conditions, elles peuvent être de meilleure qualité que celles prises par des experts. En allant plus loin que les expériences réalisées par Elton Mayo, Lewin pense que plus on est impliqué, plus on est actif. Dans un souci d'évaluer le collectif, il expérimente le travail autonome d'une équipe d'ouvrières en leur demandant de déterminer elles-mêmes leurs objectifs et leurs méthodes de production. Les résultats démontrant une augmentation de 20% de la productivité, Lewin établit que le collectif est capable de dépasser les performances d'une organisation taylorienne.

Comme Nous l'avons dit, le collectif est un construit social composé de plusieurs individualités ayant toutes un intérêt ou un objectif commun, tel que l'a

¹ Site internet https://www.persee.fr/doc/rfsoc_0035-2969_1967_num_8_1_3011.consulté le 15/04/2019 à 20H30

décrit Lewin dans son expérience, L'expérience d'Hawthorne (E. Mayo) est une étude du lien entre les conditions d'éclairage et la productivité des salariés dans l'usine de la Western Electric Compagnie (Chicago) qui démontre que le changement améliore la productivité même quand les avantages salariaux sont supprimés.¹

Une fois créé, ce groupe à une vie à part entière et chacun de ses membres devient interdépendant. Dans notre étude, notre collectif est composé de l'ensemble du personnel de cevital dont l'objectif est de produire et vendre en maîtrisant les risques d'accidents sur leur lieu de travail.

Selon Yves Grasset, « *l'expérience quotidienne que nous avons tous du travail, nous permet généralement de percevoir rapidement que la plupart des problèmes rencontrés appellent assez logiquement un questionnement, puis un traitement collectif si l'on veut éviter une stigmatisation* »². Ainsi débattre d'un problème rencontré par un salarié permet de valider en groupe les conditions nécessaires pour les traiter. Mais si penser le collectif nous donne de l'élan, nous motive et nous protège il y a, à l'inverse, des exigences de réciprocité. Le collectif impose parfois sa hiérarchie, ses règles de fonctionnement préexistantes ou ses rites.

4- Les dispositifs internes de maintien de sécurité collectif :

4-1-La formation en HSE :

La formation est considérée comme un échange et une confrontation de représentations et d'expertises « Le processus de formation est basé sur l'action et la Réflexion sur l'action: à partir d'exercices pratiques réalisés par les «stagiaires » d'analyse d'une situation de travail pertinente au thème, guidée et discutée collectivement au fur et à mesure de son déroulement ; il s'agit de

¹ Kurt Lewin, **The research center for group dynamics**, éd Sociometry, p 140.

² Yves Grasset, **Nourrir le collectif**, éd Le harmattan, 2017, p 20-24

parvenir à une construction commune du diagnostic et des solutions qui ne sont ni connues à l'avance, ni interchangeable. »¹, Et « l'organisation d'une formation et de programmes relatifs à la protection en matière de sécurité et de santé au travail et à la prévention des accidents. »²

La sensibilisation des employeurs et des salariés ainsi que leur formation à l'hygiène Et à la sécurité du travail sont aussi un moyen d'incitation pour faire de la prévention. La législation l'a bien compris puisque le Code du travail rend obligatoire la formation à la sécurité des travailleurs et prévoit des aides ainsi que des sanctions.

Dans une société, les incidents professionnels liés à la pollution, aux accidents du travail, à l'espionnage industriel, à la nuisance sonore, aux maladies survenues au travail..., doivent être prévenus. Dans le monde du travail de nos sociétés modernes la mise en œuvre d'une politique « hygiène, sécurité et environnement (HSE) » est devenue indispensable tant les enjeux sont multiples. L'intérêt HSE s'est fortement accru au sein des entreprises.

4-2- Structure HSE

4-2-1- Démarche de développement durable- approche HSE

- Protection des hommes et des populations :
- Maîtrise de la santé des salariés à leur poste de travail.
- Protection des biens/Efficacité économique :
- Rentabilité, réputation, image de marque, sûreté
- Respect des tiers et de notre environnement
- rejets chroniques et accidentels / déchets

¹ Op.cit.p454.

² BIT, *Directives pour la mise en œuvre des dispositions relatives à la sécurité et à la santé au travail de la convention du travail maritime*, Genève, 2014, p67.

- produits achetés / vendus (cycle complet de la vie du produit)
- Respect des lois et règlements imposés par les pouvoirs publics
- Sécurité / Hygiène-Santé / Protection de l'environnement résultent de la bonne articulation des éléments de prévention (règlements, actions mises en œuvre) :
- recherche permanente basée sur la connaissance des textes et sur l'expérience
- formation du personnel ¹

4-2-2- Fonctions habituelles d'une structure HSE

a. Rôle de la structure HSE :

Protéger l'homme et son environnement contre l'homme

Par : La prévention, l'élimination, la réduction des risques. ²

b. Les Objectifs du service HSE :

- ✓ **Planifier** : Participer à la définition de la politique HSE du site en termes d'objectifs et de moyens
- ✓ **Dérouler/ Faire** :
 - Rédiger et maintenir à jour les consignes HSE / plans spécifiques
 - Connaitre / Centraliser et Diffuser toute la documentation utile (recommandations, obligations réglementaires, ...)
 - Assurer la formation du personnel en matière de prévention HSE
 - Diriger les actions de communication HSE
- ✓ **Contrôler l'efficacité de la politique** :

¹ TEIGER Catherine *Origines et évolution de la formation à la prévention des risques « gestes et postures »* en France, vol 57, n°3, 2002, p454.

- Vérifier le respect des consignes
- Effectuer quotidiennement une tournée HSE sur site
- Effectuer des audits HSE sur le site, en particulier sur les chantiers
- Analyser les dysfonctionnements HSE

Participer à la tenue à jour des statistiques et à la publication du rapport annuel du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT).

✓ **Corriger :**

- Tirer des enseignements des erreurs passées pour éviter qu'elles ne se reproduisent ¹
- Initier les actions correctives nécessaires suite à tout dysfonctionnement HSE
- Diriger/ Coordonner la lutte contre les sinistres ²

c. **Missions :**

Les différents objectifs d'un service HSE peuvent être traduits, d'une autre manière, en missions :

✓ **Recherche :**

- Analyse les accidents et les conditions de travail.
- Élabore des statistiques "techniques" Participe aux programmes de prévention.
- Gère la documentation technique et réglementaire et assure une veille réglementaire.

✓ **Opérationnelle :**

- Campagnes de sécurité : Accueil Conférences
- Lutte contre l'incendie
- Vérification et contrôles des installations, matériels et produits

¹Site internet <https://e-rse.net/hse-hygiene-securite-environnement-definition> consulté le 20/04/2019 à 9h30.

² Site internet <https://e-rse.net/hse-hygiene-securite-environnement-definition> consulté le 20/04/2019 à 9h30.

Entretien des équipements et moyens de protection.

-1er secours et évacuation des blessés.

-Respect des organismes légaux.

✓ **Fonctionnelle ou de conseil :**

-Sur la conception et modification des installations.

-Participe à l'élaboration des consignes de sécurité et des procédures.

-Participe à l'élaboration des plans de prévention.

✓ **Liaison avec :**

-Le service médecine du travail.

-Les services ou directions de l'établissement.

-Les organismes extérieurs de prévention.

-Les représentants du personnel au CHSCT (Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail.

-Les organismes d'état.¹

5- La gestion du risque : une expérience partagée :

La gestion des risques est la phase comprise entre l'analyse (estimation) et la maîtrise (efficacité des parades, constitution d'un cadre socio-organisationnel favorable) des risques.

La gestion des risques comprend : l'évaluation, l'arbitrage et le choix des parades liés aux situations à risques dans une organisation.

Selon les différentes théories, on distingue 2 modèles de gestion :

¹Site internet <https://www.cairn.info/revue-nouvelle-revue-de-psychosociologie-2010-2-page-71.htm>
.consulté le 22/04/2019 à 10h00.

- Le modèle gestionnaire où l'entreprise crée et institue la culture sécurité pour l'ensemble de l'organisation ;
- Le modèle anthropologique qui est fondé sur un mode de penser et de faire, devenant un outil pour l'ensemble des pratiques.

Largement intégré dans une dimension managériale et opérationnelle, le modèle gestionnaire est le plus souvent exploité. Il a la faculté de déployer des actions pour développer un engagement sécuritaire de la part du collectif, faisant de cette notion une priorité de l'organisation (Cooper). Tout pourrait laisser croire qu'un tel modèle contrôle les « facteurs humains », or, le modèle gestionnaire de sécurité paraît n'être que la nécessité de se conformer aux règles formelles. Il n'intègre pas la dimension de l'homme au travail, entendu que chaque homme sur le terrain, avec ses croyances, ses stéréotypes, ses préjugés ou ses représentations ne peut adhérer totalement que si son cadre social le lui permet.

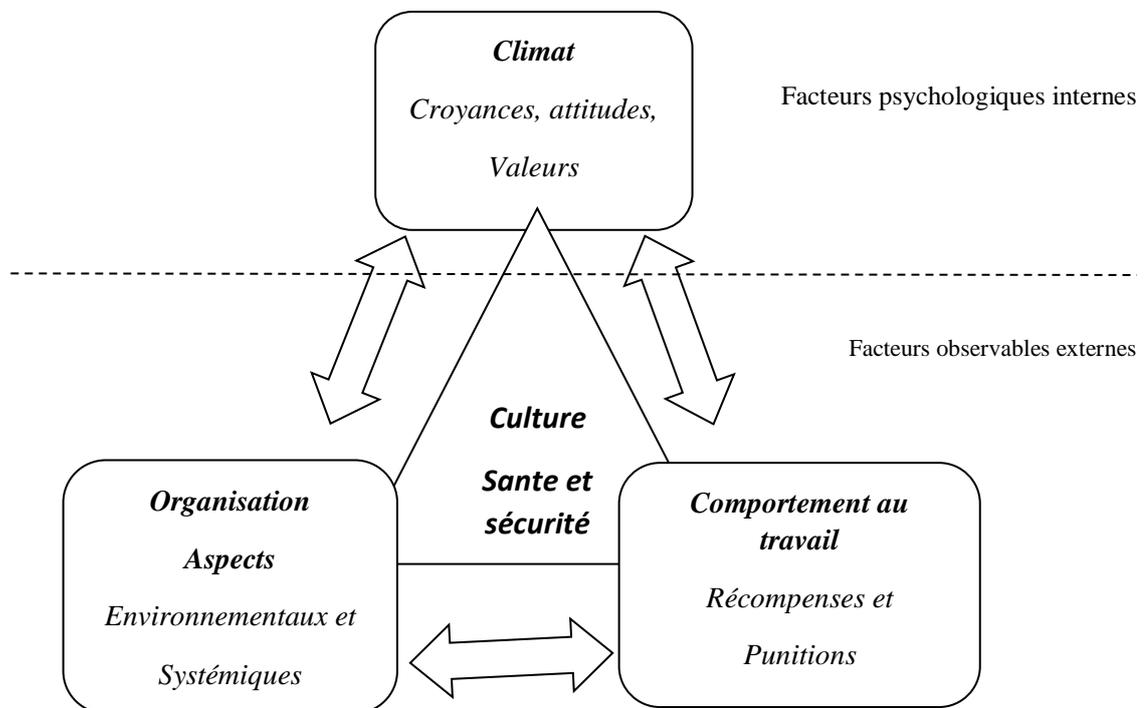
Le modèle anthropologique, quant à lui, propose une démarche analytique et compréhensive. La culture sécurité résulte d'un ensemble d'interactions entre les acteurs, leurs relations internes et externes, l'organisation, l'environnement, la technique et ses risques dans un contexte où l'organisation ne peut pas agir directement mais peut influencer. Dans ce cadre, la gestion de la sécurité se met en place, lentement mais sûrement, parce qu'elle est d'abord orientée vers la stabilité du groupe et de ses pratiques, et elle évolue grâce à un ensemble d'actions organisationnelles. Prendre en compte les facteurs humains et organisationnels de la sécurité permet donc de maintenir les organisations à risques dans une situation permanente de questionnement et de vigilance.

Ainsi, Cooper qui a réalisé des recherches sur la culture de santé et de sécurité au travail, fait également une distinction entre la culture sécurité qui guide des comportements sécuritaires appropriés et adaptatifs (modèle gestionnaire) et le climat de la culture de santé et sécurité qui se réfère à une description que font les opérateurs de leurs expériences de tous les jours (modèle anthropologique). Ce

dernier est donc caractérisé par un engagement à prendre soin de soi et des autres collectives, partagées, cohérentes et répétées.¹

Cooper met en évidence que le climat sécuritaire et le comportement humain sont 2 des 3 facteurs composants la culture de santé et sécurité au travail. (Le 3ème étant représenté par l'aspect organisationnel). Si l'une des composantes est défaillante, c'est tout le système qui l'est. Cela nous amène à entrevoir la prépondérance du rôle humain et à se rendre compte qu'une culture de santé et de sécurité ne peut être efficace que si chaque personne intéressée a un comportement exemplaire et une implication réelle dans le processus. Pour aboutir à un phénomène global impliquant le collectif, il faut que chaque individualité puisse s'exprimer.²

Figure 01 : schéma culture santé et sécurité adapté de Bandura



Source : <https://docPlayer.fr> consulté le 20/05/2019 à 19h.

¹ PATRICE ET AUTRE, *le dévalement d'une culture de santé et sécurité au travail*, université de Sherbrooke, 2012.p16.

²Ibid.P18.

La culture de santé et sécurité au travail est un sous-ensemble de la culture organisationnelle. Cette dernière est un cadre de référence composé de croyances, de valeurs et de comportements partagés par les membres d'une même organisation, qui sous-tendent l'inconscient collectif et conditionnent les perceptions que l'organisation a d'elle-même et de son environnement. Le climat de santé et sécurité au travail est également un sous-ensemble du climat organisationnel, il consiste en la perception qu'ont les employés des efforts effectués par leur organisation en matière de santé et sécurité au travail et a une structure tridimensionnelle comprenant des pratiques déclaratives (entraide), actives (conformité) et proactives (coaching).¹

Conclusion :

On peut conclure d'après ce chapitre que le collectif est une somme d'individualités ayant un but commun et les conditions de travail déterminent l'engagement d'un collectif vers une culture de la sécurité, et que cette dernière est un processus mouvant dépendant de la volonté des acteurs.

¹ PATRICE ET AUTRE, **le dévalement d'une culture de santé et sécurité au travail**, université de Sherbrooke, 2012.P18.

Chapitre IV

La gestion des risques

Préambule

Dans ce chapitre, il conviendra de traiter le sujet par une gestion rationnelle des risques d'accidents. Par la suite, une représentation et régulation des comportements ainsi on va parler du risque accepté au risque maîtrisé et en terminera par Une culture sécurité pour un réflexe sécurité où l'on Met l'humain au centre de sa réflexion en le responsabilisant : c'est ce qui nous amènera à nous orienter vers un processus d'engagement sécuritaire régulé par les individus qui composent un groupe.

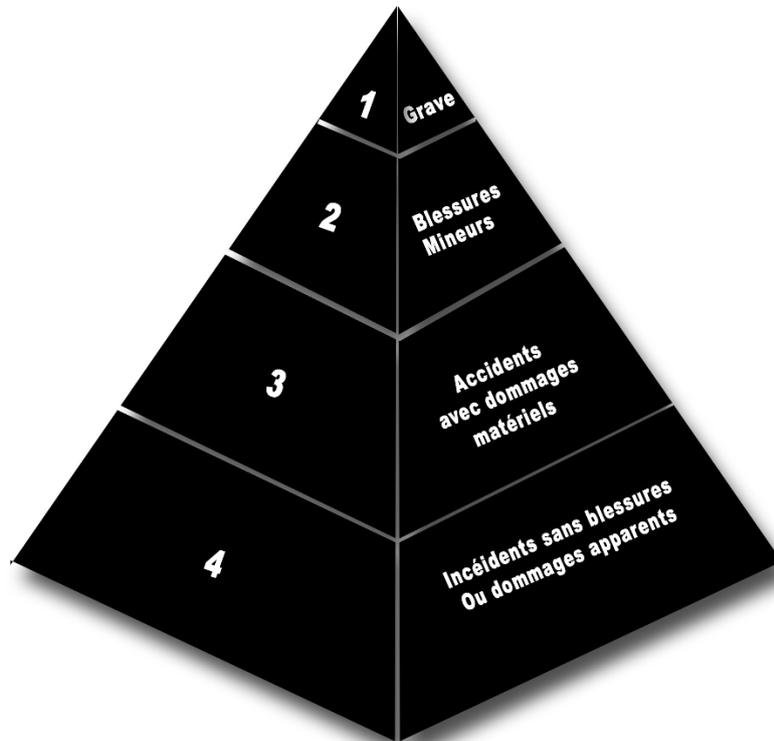
1- La gestion rationnelle des risques d'accidents

Le risque apparait comme l'un des défis actuels des dirigeants pour le définir, le mesurer et le gérer pour l'amélioration de la performance de leurs entreprises.

D'après AUDUBERTEAU Sabrina « la prévention des risques professionnels est l'ensemble des actions anticipé destinées à maîtriser les risques d'accidents de travail ou de maladies professionnelles et à améliorer les conditions de travail par des solutions techniques, organisationnelles et humaines ». ¹

En 1969, Frank Bird, mena une étude sur les accidents industriels. Il constata la probabilité suivante : à 1 décès correspond 10 accidents invalidants, 30 blessures sans invalidités et 600 situations à risques n'ayant pas entraînées d'accidents.

¹ AUDUBERTEAU Sabrina et all, **la prévention des risques professionnels : hygiène et sécurité au travail**, édition Petite couronne, octobre 2003, p04.

Figure 02 : la pyramide de Bird

**La source des accidents sérieux et sérieux potentiels découle des conditions dangereuses, des actes dangereux, des écarts aux bonnes pratiques, etc.
(Mouton & Chaboud)**

L'idée première d'une gestion des risques à la suite de ce constat serait d'étêter la pyramide en supprimant les accidents graves. Mais comment s'y prendre ? Les moyens techniques, humains et/ou financiers des entreprises ne permettent pas forcément d'y parvenir. De façon beaucoup moins intuitive, il serait donc sans doute préférable d'agir à la base de la pyramide, sur les presque-accidents, de façon que la pyramide croisse moins vite. L'analyse des causes de presque-accidents semble donc être un élément essentiel dans la gestion des risques. Mais elle reste néanmoins compliquée car elle se heurte aux limites

d'investigations lorsque les acteurs tendent humainement à masquer d'éventuelles erreurs.

Dans une organisation, les risques d'accidents liés à l'activité sont donc évalués de façon à calculer la criticité des dangers (gravité, fréquence, personnel exposé et maîtrise). Ils se trouvent répertoriés dans un Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP). Ce document obligatoire créé par décret du 5 novembre 2001 pour toute organisation est une référence en matière de risques identifiés et de comportements à tenir pour limiter la criticité. Il concerne toutes les strates horizontales et verticales d'une entreprise : des dirigeants aux employés ou bien des différents services aux Instances Représentatives du Personnel (IRP). Il s'appuie sur l'article L4121.2 du code du travail qui détermine ainsi une gestion rationnelle des risques liés à l'activité :

- Éviter les risques : c'est supprimer le danger ou le fait d'y être exposé
- Évaluer les risques qui ne peuvent être évités : c'est apprécier l'exposition au danger et l'importance du risque afin de prioriser des actions de prévention à engager
- Combattre les risques à la source : c'est intégrer la prévention le plus en amont possible, notamment dès la conception des lieux de travail, des équipements ou des modes opératoires
- Adapter le travail à l'homme : c'est définir la relation entre l'homme et le travail mais aussi entre le travail et la santé
- Tenir compte de l'état d'évolution de la technique : c'est adapter la prévention et à fortiori les actions correctives aux évolutions techniques et organisationnelles
- Remplacer ce qui est dangereux par ce qui est moins dangereux : c'est éviter l'utilisation de procédés ou de produits présentant des dangers alors qu'un même résultat peut être obtenu sans leur utilisation

- Planifier la prévention en y intégrant la technique, l'organisation, les conditions de travail, les relations sociales et l'environnement : c'est penser que les structures de l'organisation sont mouvantes et interdépendantes en matière de sécurité
- Donner des instructions appropriées aux travailleurs : c'est développer un langage « sécurité » formalisé et connu de tous
- Prendre des mesures de protections collectives en leur donnant la priorité sur les mesures de protections individuelles : c'est hiérarchiser les mesures de prévention afin de les optimiser (Par exemple : favoriser l'aspiration des poussières de farine émises dans un moulin plutôt que de favoriser le port de masques individuels sera plus bénéfique sur la santé des salariés)

Ainsi, la gestion des risques (en ce qui nous concerne, les risques d'accidents liés à l'activité) s'attache dans son principe, à des textes purement réglementaires. Le législateur a attribué à tous les acteurs concernés par la sécurité en entreprise des droits et devoirs que l'on peut citer de manière sommaire :

- Le salarié a l'obligation de respecter les consignes de sécurité, d'assurer sa propre sécurité et celles des autres. Il bénéficie d'un droit de retrait en cas de danger grave et imminent ;
- L'entreprise en tant que personne morale se doit d'évaluer les risques et d'appliquer les mesures de prévention. Elle cotise pour ses accidents du travail et est pénalement responsable en cas d'accident
- Le CHSCT (Comité d'Hygiène et de Sécurité des Conditions de Travail) veille au respect des prescriptions législatives et réglementaires relatives à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise, procède à l'analyse des risques et enquête sur chaque accident survenu. Il assiste le chef d'entreprise dans l'élaboration d'une politique de prévention ;
- L'assureur et le préventeur, tous deux issus de la branche risques professionnels de la CARSAT. Le premier gère les dépenses d'indemnisation

des entreprises et fixe le montant des cotisations pour chacune d'entre elles ; le second a un rôle de contrôle et de conseil.

2- Représentation du risque et régulation du comportement

La perception est « un processus physique à travers lequel un individu reçoit, traite, et mesure l'information de son environnement physique et communicatif via les sens »¹. Dès lors que l'on renforce l'idée d'interprétation, la notion de perception devient une représentation (interaction entre l'acteur et le processus), et c'est ce terme que nous retiendrons pour notre étude.

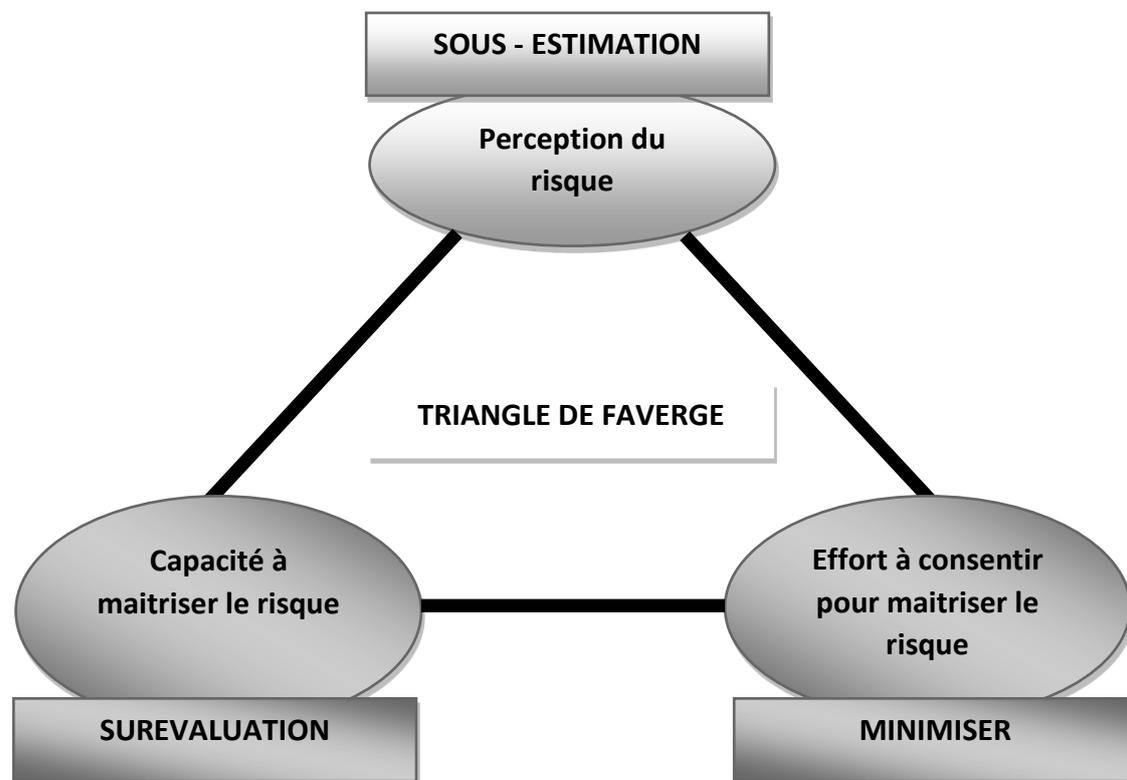
Face aux risques, on peut distinguer 3 attitudes théoriquement possibles :

- La recherche du risque ou autrement dit « l'amour du risque » ; son évitement c'est - à dire une « aversion au risque »²; ou encore l'indifférence. Dans le premier cas, le risque est perçu comme la possibilité de se procurer de la satisfaction grâce à des gains importants et rapides.
- Dans le deuxième cas, le risque correspond à une perte et l'objectif est de ne pas s'y confronter.
- Le troisième cas, l'incertitude n'est synonyme ni de chance ni de désagréments.

La perception du risque est donc susceptible d'être fortement entravée par des facteurs subjectifs, propres à chaque être humain ainsi que par les facteurs culturels ou conjoncturels concernant la communauté à laquelle il appartient. Ainsi, on peut donc affirmer que tous les individus n'ont pas la même représentation du risque ; les uns vont le minimiser, d'autres vont l'amplifier.

¹ Jungermann et Slovic, **The Perception of Risk**, 2001, Taylor and Francis Ltd, p58

² J. Von Neumann et O. Morgenstern, **Théorie des jeux et comportements économiques**, 1944, p89

Figure 3 : comportement de la prise de risque, Cram Aquitaine

Source : <http://slideplayer.fr> consulté le 23/06/2019 à 10h20

Selon Slovic, « les perceptions des risques sont liées entre les émotions et la raison, ce qui crée un comportement rationnel. »¹

Cependant cette rationalité peut être remise en question pour certains individus qui auraient des attitudes contre-productives. Par exemple :

- Le fataliste pour qui « le risque zéro n'existe pas... »
- Le culpabilisateur qui considère à posteriori « qu'il ne fallait pas... »
- Le simplificateur qui a toujours une bonne raison de penser que « c'est à cause de... »

¹ Jungermann et Slovic, op.cit. page70

- Le déviant qui, selon D. Vaughan, « établit progressivement un comportement non conforme à la règle prescrite et finit par lui donner une légitimité »¹

Cette représentation du risque a été exposée dans un documentaire intitulé « Aucun risques ! paroles de compagnons » filmé par René Baratta en 1992. Avec comme invité Yves Clot, psychologue du travail et chercheur à la CNAM. Où René Baratta filme le quotidien d'ouvriers du bâtiment. En regardant les images, nous pouvons constater la dangerosité du travail effectué. Ensuite, ces situations sont présentées aux ouvriers afin qu'ils s'expriment sur les risques. Tous sont gênés mais minimisent les dangers encourus. Au final leurs échanges font émerger des réalités qui leur permettent de reconsidérer leur activité de travail. Pour Yves Clot, parler ensemble des risques qu'a pris « l'autre », fait émerger une prise de conscience collective des risques.

On arrive grâce à cet exemple à comprendre le sens de la théorie de la régulation sociale de Jean Daniel Reynaud². On voit combien les règles de sécurité ont été créées, détruites, maintenues ou transformées individuellement et comment le collectif a su les unifier, voire les « normaliser ». Le processus de régulation est donc fondé sur la capacité à prendre des initiatives, à établir des normes par l'élaboration de règles de fonctionnement et par l'interprétation des règles existantes, ce qui permet à des acteurs individuels de fonder un collectif.

C'est parce que nous souhaitons juger de l'apport du comportement individuel influant sur le collectif, que nous ne développerons pas ici, la théorie d'Asch (qui aurait pourtant sa place dans la régulation des comportements). Cette approche montre qu'un individu se conforme aux règles émises par le groupe par peur du jugement.

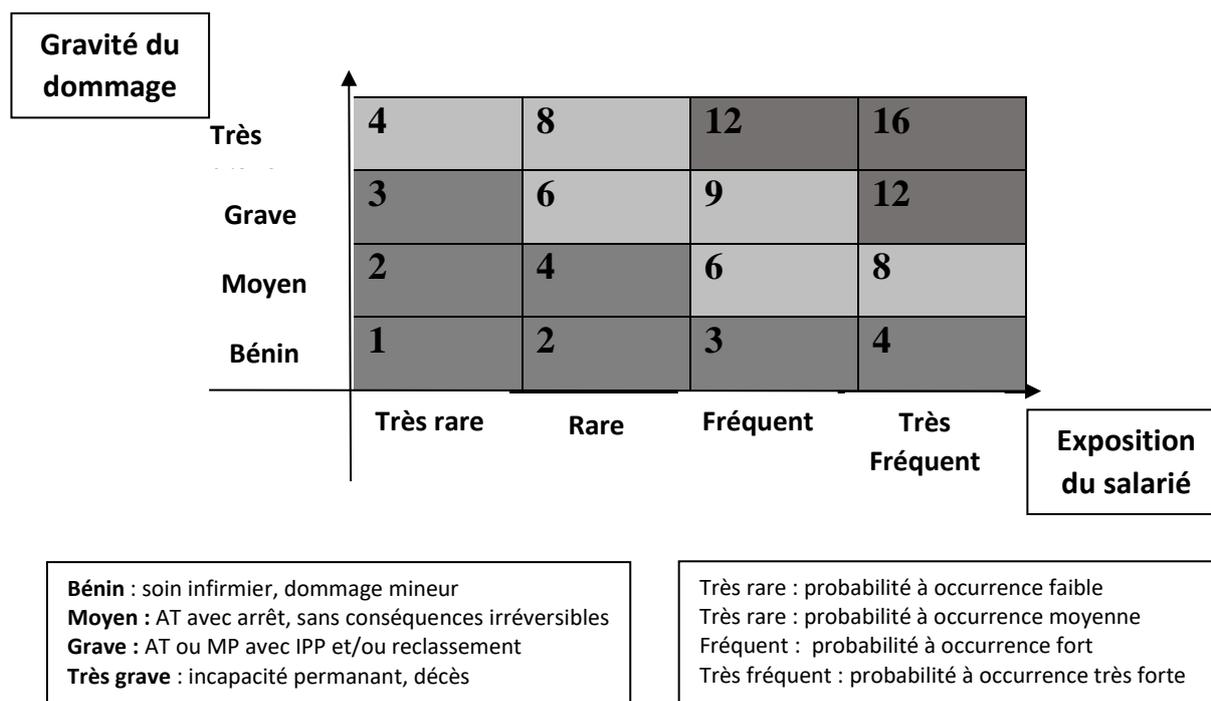
¹ Diane Vaughan, *The Challenger Launch Decision: Risky Technology, Culture, and Deviance at NASA*, University of Chicago Press, 2017

² Gilbert de Terssac, *La théorie de la régulation sociale de Jean-Daniel Reynaud - Débats et prolongements*, éd La Découverte, Paris, 2003, p127

3- Du risque accepté au risque maîtrisé

Avant d'accepter ou de vouloir maîtriser un risque, il faut pouvoir l'évaluer selon sa gravité et sa fréquence. Cette évaluation détermine alors une classe de risque que l'on formalise grâce au diagramme de Farmer

Figure 4 : Diagramme de Farmer



Source : www.slideplayer.fr consulté le 24/06/2019 à 14h50

Ce diagramme permet donc de classer les risques liés à l'activité selon leur criticité.

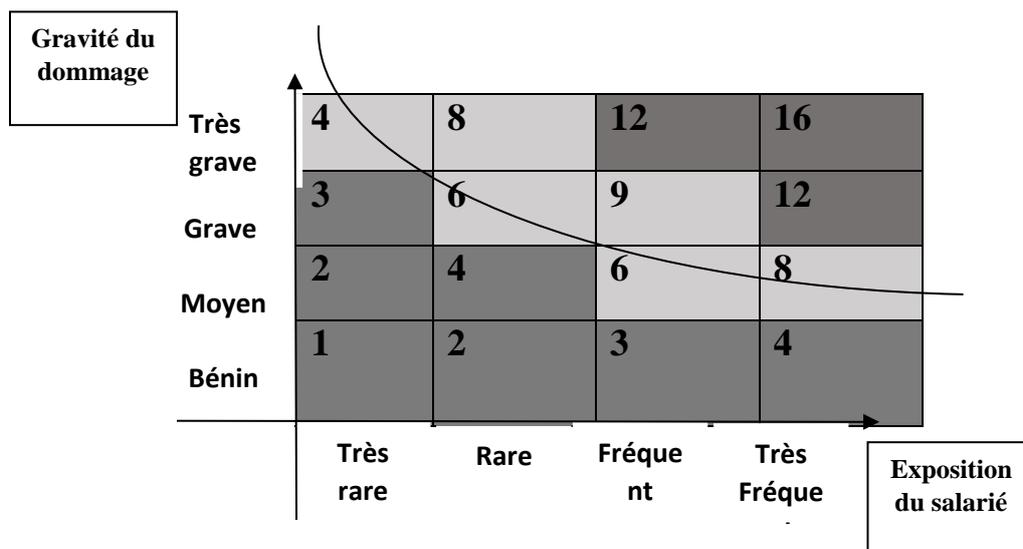
« La criticité est une grandeur importante car elle est ressentie par l'homme comme représentative de l'acceptabilité du risque »¹

Pour réduire un risque professionnel il faut donc agir soit sur sa probabilité d'occurrence (grâce notamment à la mise en place de mesures de prévention visant à diminuer la fréquence) ; soit sur sa gravité (en protégeant le travailleur de son environnement et ainsi réduire les conséquences).

¹ Jacques Pignault et Jean Magne, **Gestion des risques et culture de sécurité**, éd Dunod, 2014, p55

Le fait « d'accepter » un risque est propre à la culture sécuritaire définie dans chaque organisation en fonction de sa taille et de la nature de ses activités. C'est de cette façon qu'un risque sans gravité conséquente peut être accepté par les travailleurs au compte de l'entreprise. Par exemple, certains opérateurs à l'ensachage n'empruntent pas les voies de circulation pour piétons afin de se rendre dans les bâtiments administratifs ou au laboratoire lorsque les livraisons chez les clients sont en cours et que les camions ne sont pas sur le site. Les employés gagnent ainsi du temps pour accomplir leurs tâches. Mais il existe également des situations où en fonction d'un coût pour l'organisation, le choix délibéré d'accepter un risque vient de la direction. Cela a été notamment le cas en 2010 lorsque l'entreprise CEVITAL n'avait pas recruté de chauffeur de quai pour déplacer les véhicules sur le site et que cette tâche était faite par des employés n'ayant pas le permis poids lourd.

La segmentation de l'espace des risques peut donc être superposée au diagramme de Farmer que nous venons de voir et former ainsi une zone « acceptable » des risques et une zone « non acceptable » :

Figure 5 : zones de risques suivant la criticité

Source : <https://ofarcy.net> consulté le 21/06/2019 à 15h23

La hiérarchisation et la cotation des risques selon un niveau d'acceptabilité faite, il est important de les traiter. Les risques jugés inacceptables doivent alors être réduits, voire maîtrisés.

Il serait réducteur de se limiter à la notion de gestion des risques pour entamer une discussion sur la maîtrise des risques. La gestion des risques s'attache à l'analyse : elle identifie, évalue et priorise les risques relatifs à l'activité d'une entreprise. La maîtrise, quant à elle, est une étape supplémentaire : c'est l'atteinte des objectifs de l'organisation en matière de sécurité par l'intermédiaire du facteur humain. Selon Gilles Deleuze, « Les organisations les plus performantes en termes de sécurité sont celles qui parviennent à développer des attitudes individuelles et collectives mettant en premier les exigences de sécurité »¹. Ainsi, la volonté de mettre en place une politique de maîtrise des risques sans l'adhésion des personnels de l'entreprise concernée est vouée à l'échec.

¹ Gilles Deleuze et Patrick Ipperti, *L'analyse des risques, concepts, outils, gestion, maîtrise*, édition EMS, Pratiques d'entreprises, 2013, p43

En pratique, les dispositions de maîtrise consistent à installer des barrières entre une situation appréhendée et la cible afin de diminuer la probabilité d'occurrence du risque, d'en réduire la gravité ou de retarder l'évolution dans le but de trouver du temps pour mettre en place une parade appropriée. On dénombre 3 types de barrières qui peuvent être complémentaires dans une même situation :

- ✓ Les barrières techniques : souvent les premières à être mises en place, elles apportent des contraintes qui doivent être expliquées et justifiées afin que le personnel se les approprie.
- ✓ Les barrières organisationnelles : souvent normalisées (procédures, droits et devoirs...), elles demandent un effort de veille car sont potentiellement soumises à la déviance.
- ✓ Les barrières comportementales : résultant de la prise de conscience individuelle et collective liée aux enjeux sécuritaires de l'entreprise.

Cette dernière barrière est l'élément le plus complexe à fiabiliser car à tous les niveaux de la sécurité l'homme est acteur des activités à risques : il est concepteur, peut être superviseur, souvent exécutant.... Et toujours décideur. Son implication individuelle doit être ressentie par le collectif afin de faire des émulations.

4- Une culture sécurité pour un réflexe sécurité

L'engagement de la direction d'une entreprise constitue le point de départ nécessaire pour toute volonté visant à établir un système de gestion et de maîtrise de la sécurité puisque celui-ci doit mettre en relation toutes les structures de l'entreprise et son organisation. C'est elle qui va déterminer son niveau de « culture sécuritaire » et mettre en œuvre les moyens techniques et humains pour y parvenir.

L'Agence Internationale de l'Energie Atomique (AIEA) a défini en 1987 la culture sécurité comme étant « l'ensemble de caractéristiques et des attitudes qui, dans les organisations et chez les individus, font que les questions relatives à la

sureté bénéficient, en priorité, de l'attention qu'elles méritent en raison de leur importance »¹. Et à l'ICSI d'ajouter que « c'est un ensemble de faire et de façons de raisonner, partagées par les acteurs d'une organisation, sur les sujets liés la maîtrise des risques de l'activité »². On se rend compte à travers ces 2 définitions de l'enjeu important du capital humain dans la réussite d'une culture sécurité. L'idée implique donc une remise en question systématique des résultats acquis et un effort de responsabilité personnelle et d'autodiscipline collective en matière de sûreté.

Les débats théoriques autour de cette notion de la culture de la sécurité s'articulent autour de 2 approches, l'une visant à déterminer « ce que l'organisation est » (approche culturelle) ; la seconde conduisant à définir « ce que l'organisation a » (approche fonctionnelle). Dans l'approche culturelle menée par Turner et reprise par Richter et Koch³, les individus se partagent des pratiques, ils s'accordent sur ce qui est important ou non et distinguent ensemble le vrai du faux, le dangereux du sûr. C'est un processus cognitif qui construit la culture sécurité au fil des interactions et qui est socialement et collectivement négocié. La seconde approche, dite fonctionnaliste, considère que la sécurité est une variable organisationnelle parmi un système de production ou une stratégie spécifique. Elle est reprise par Reason qui effectue ses recherches en se focalisant sur une logique explicative des organisations sûres.

Pour aller vers la notion de réflexe sécuritaire, nous retiendrons bien évidemment la théorie anthropologique de la culture de sécurité et mettrons l'acteur au cœur de l'action. Pour ce faire, nous prendrons appui sur les travaux

¹ François-Régis Chevreau et Jean-Luc Wybo, **approche pratique de la culture de sécurité-pour une maîtrise des risques industriels plus efficace**, *Revue française de gestion*, n°174,2007, page 171

² Site internet, url : <https://www.icsi-eu.org/fr/qu-est-ce-la-culture-de-securite-icsi.p183.html>, consulter le 14/05/2019 à 18h04

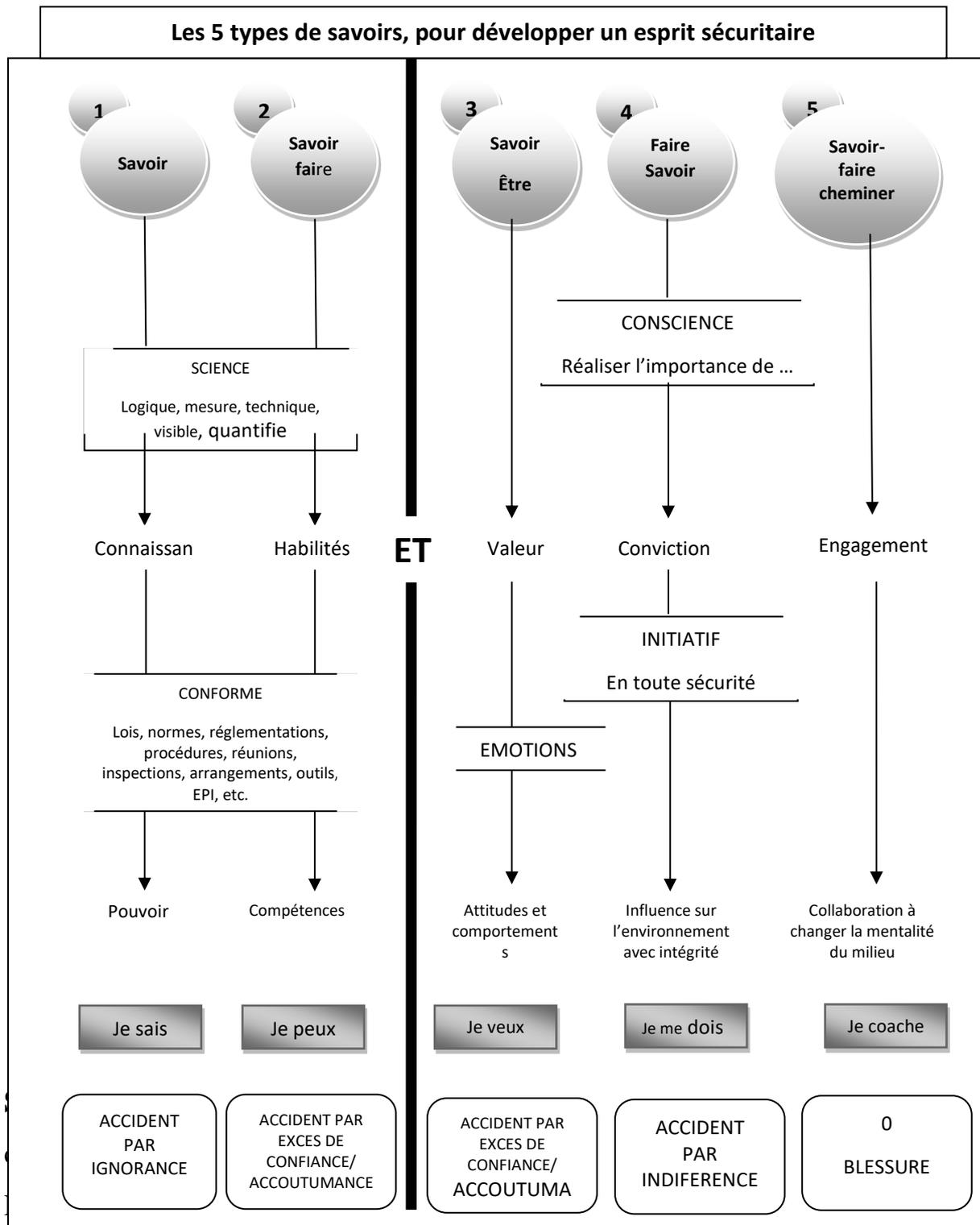
³ Richter A. et Koch C, *Integration, differentiation and ambiguity in safety cultures*, *Safety Science*, 2004, p 703-722

de Renée Cossette¹, qui analyse la courbe de Bradley en prenant compte 5 types de savoirs pour développer un esprit sécuritaire (figure 6). R. Cossette explique que si l'individu assimile des savoirs chronologiquement, les uns après les autres, il éveille sa conscience personnelle envers les risques qui mène à une prise en charge collective de la santé sécurité :

- Le Savoir est la connaissance des techniques, des règles, etc... « Je sais »
- Le Savoir-faire est l'application rigoureuse de notre savoir, « Je peux »
- Le Savoir-être est le moment de fusion entre l'esprit personnel et la sécurité, « Je veux »
- Le Faire-savoir est une prise de conscience qui se transmet par la communication, « je me dois »
- Le Savoir-faire cheminer est la collaboration au changement des mentalités, « Je coache »

¹ Dominique Beaudoin B.A, **Le développement d'un esprit sécuritaire : la courbe Bradley et les savoirs requis**, convergence aout 2016, p01-02

Figure 6 : Les 5 types de savoirs, pour développer un esprit sécuritaire

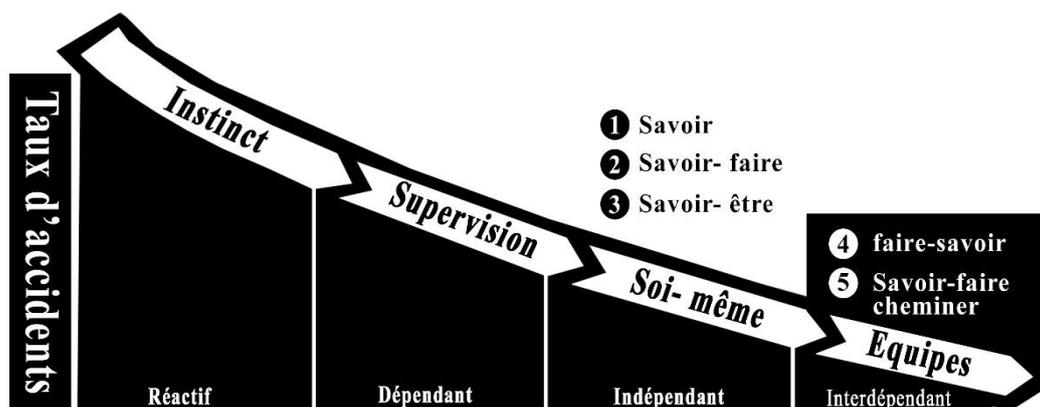


Source : COSSETTE, Renée. Favoriser plus de conscience dans les comportements en santé-sécurité du travail : 52 capsules, éditions CRÉANIM-Perceval, consulté le 24/06/2019 à 20h00

La courbe de Bradley quant à elle, illustre que plus l'esprit sécuritaire croît dans l'entreprise, moins il y a d'accidents. Elle indique surtout un changement de comportements amenant à un engagement sincère et partagé à l'égard de la sécurité de soi et des autres. Dans ce schéma, (figure 7), la frontière de la culture sécurité d'une entreprise se situe entre le stade de dépendance et celui de l'indépendance.

Soumis à la dépendance, chaque employé est encadré par les règles et procédures, n'a pas l'autonomie essentielle à la prise de conscience sécurité. Ce n'est qu'en arrivant au stade de l'indépendance que s'amorcera l'esprit sécuritaire : la réflexion va s'intensifier sur le sujet (sécurité ou productivité ?), l'émotion dans certaines situations va faire son apparition, le comportement se transformer et la conscience du risque devenir manifeste.

Figure 7 : Courbe de Bradley et superposition des savoirs



Source : BRADLEY, Vernon. La courbe Bradley de DuPont, consulté le 15/06/2019 à 18h00

Conclusion

Au terme de notre revue de la littérature nous pouvons conclure que La sécurité en entreprise, qu'elle soit individuelle ou collective, est soumise aux mêmes textes règlementaires et Les comportements humains sont tous différents face à la notion de danger et à la manière de l'appréhender, de même dont La gestion des risques permet d'identifier des risques inacceptables qu'il faudra alors maîtriser, et que Le réflexe sécurité s'acquiert en fonction de nos valeurs, de nos croyances, de notre vécu, mais aussi des normes imposées et de l'environnement organisationnel qui nous entoure. On constate que le facteur humain prend alors une place de plus en plus importante dans les approches théoriques.

Cadre pratique

Chapitre V

Présentation De
l'organisme de
CEVITAL, analyse et
interprétation des
résultats

Introduction

Nous entamons dans ce chapitre le terrain dont nous avons effectué notre recherche au sein de l'entreprise cevital. En premier lieu, nous allons introduire son évolution historique, sa situation géographique, ses multiples activités industrielles et enfin par l'organigramme du complexe CEVITAL et l'organigramme de l'unité de raffinerie du sucre.

➤ Présentation de l'organisme de CEVITAL

1. Présentation de l'historique de l'organisme CEVITAL

CEVITAL est parmi les entreprises algériennes qui ont vu le jour dès l'entrée de notre pays en économie de marché. Elle a été créée par des fonds privés en 1998.

CEVITAL contribue largement au développement de l'industrie agroalimentaire nationale, et exporter le surplus, en offrant une large gamme de produit de qualité.

En effet les besoins du marché national sont de 1200T/j d'huile l'équivalent de 12 litres par personne et par an. Les capacités actuelles de CEVITAL sont de 1800T/j, sont un excédent commercial de 600T/j

Les nouvelles données économiques nationales dans le marché de l'agroalimentaire, font que les meilleurs sont ceux maitrisent d'une façon efficace et optimale les couts, les charges et ceux qui offrent le meilleur rapport qualité/prix. Ceci est nécessaire pour s'imposer sur le marché que CEVITAL négocie avec les grandes sociétés commerciales internationales telles que CARREFOUR et AUCHAN, OXXO, BRANDT (en France) ROYAL (en suisse) et autre société spécialisée dans l'import-export en Italie, Ukraine, Russe, ces produits se vendent dans différentes ville africaines (Tunis, Niamey, Bamako...).

- **L'organigramme du complexe CEVITAL** : donne une vue générale sur les différents organes constituant le complexe CEVITAL. Voir annexe 02

2. Situation géographique

Le complexe CEVITAL se situe au niveau du nouveau quai du port de Bejaia à 3 km du sud-ouest de cette ville et répartie sur une superficie de 45000 m², à proximité de la route nationale N° 09. L'entreprise a beaucoup profité de cette situation qui lui donne un avantage de proximité économique car se trouve proche du port et de l'aéroport.

3. Principales activités de CEVITAL :

Lancé en mai 1998, le complexe CEVITAL a débuté son activité par conditionnement d'huile en décembre 1998. En février 1999, les travaux de génie civil de la raffinerie ont débuté, cette dernière est devenue fonctionnelle en Aout 1999.

L'ensemble des activités de CEVITAL est concentré sur la production et la commercialisation des huiles végétales, de margarine et de sucre et se présente comme suit :

- Raffinage des huiles (1800 tonnes /jour) ;
- Conditionnement d'huile (1400 tonnes /jour) ;
- Production de margarine (600tonnes/jour) ;
- Fabrication d'emballage (PET) : poly-éthylène-Téréphtalate (9600 unités/heure) ;
- Raffinage du sucre (2000 tonnes /jour et 3000 tonnes/jour) ;
- Stockage des céréales (120000 tonnes) ;
- La cogénération (une capacité de production arrive jusqu'à 64MW) ;

- Minoterie et savonnerie en cours d'étude.

4. Les objectifs de CEVITAL :

L'entreprise a pour mission principale de développer la production et d'assurer la qualité et le conditionnement des huiles, des margarines et du sucre à des prix nettement plus compétitifs et cela dans le but de satisfaire le client et le fidéliser.

Les objectifs visés par CEVITAL peuvent se présenter comme suit :

- L'extension de ses produits sur tout le territoire national ;
- L'optimisation de ses offres d'emploi sur le marché de travail ;
- L'encouragement des agriculteurs par des aides financières pour la production locale de graines oléagineuses ;
- La modernisation de ses installations en termes des machines et technique pour augmenter le volume de sa production ;
- Le positionnement de ses produits sur le marché étranger par leur exportation ;
- L'importation de graines oléagineuses pour l'extraction directe des huiles brutes.

➤ Présentation de la raffinerie de Cevital

La raffinerie de sucre « Cevital » est implantée dans l'enceinte portuaire de Bejaia d'une capacité de production de 3000 tonnes/jour, elle occupe de ce fait une place importante dans l'économie locale et nationale. La raffinerie a satisfait les besoins nationaux en sucre cristallisé et a commencé à exporter vers les pays magrébins et Méditerranéens. La raffinerie est équipée d'un matériel très sophistiqué que ce soit sections de Raffinage de sucre ou laboratoires poursuit et effectuer les différentes analyses nécessaires.

La société CEVITAL joue un rôle important dans l'économie (elle a créé 2000 emplois directs en 4 ans et demi) d'autre part, elle est considérée comme l'un des meilleurs contribuables du secteur privé à l'échelle nationale.

Chapitre V
Analyse et
interprétation des
résultats

➤ **Analyse des données et interprétations des résultats**

1. Les caractéristiques de la population d'enquête

Il s'agit de présenter la population d'enquête selon les caractéristiques personnelles et professionnelle, dans le but de nous munir d'une base de données explicatives qui servira à l'analyse des différents dialogues émanant des enquêtés.

Tableau n°02 : La répartition de la population selon l'âge

Age	Effectifs	%
[30- 40]	8	53.33
[40-50]	5	33.34
50 et plus	2	13.33
Total	15	100

Source : Résultat d'enquête

Le tableau ci-dessus nous montre que 53.33% des enquêtés sont de la tranche d'âge allant de 30 à 40 ans, suivi par celle de 40 à 50ans soit avec un pourcentage de 33.34% et en fin la tranche la plus vieille qui est celle de 50 ans et plus dont elle est représentée uniquement par le pourcentage de 13.33%.

Cela explique que la majorité des enquêtés qui travaillent dans l'unité de production et de maintenance sont les plus jeunes. On trouve que les fonctions qu'ils exercent demandent une certaine capacité physique donc les plus jeunes sont les plus adaptés aux tâches de production.

Tableau N°03 : La répartition de la population selon le sexe

Sexe	Effectifs	%
Féminin	0	0
Masculin	15	100
Total	15	100

Source : Résultat d'enquête

D'après les données statistiques de ce tableau, nous remarquons que la totalité des membres de notre échantillon d'étude sont de la catégorie masculine, avec un pourcentage de 100%.

Cet écart visible, nous pouvons l'expliquer par la nature des fonctions exercées, rappelons que notre terrain de recherche est l'unité de production et de maintenance, ce qui fait la présence masculine est la plus importante et la plus demandé vu l'exigence des activités occupées qui demandent des efforts physiques contrairement aux femmes qui sont orienter vers des fonctions moins risquées.

Tableau n°04 : La répartition de la population selon la situation matrimoniale

Situation Matrimoniale	Effectifs	%
Célibataire	3	20
Marié(e)	12	80
Divorcé(e)	0	0
Total	15	100

Source : Résultat d'enquête

Suite à la lecture des données du tableau ci-dessus nous déduisons que la majorité de nos enquêtées sont mariés avec une fréquence de 12/15. Suivi d'un pourcentage de 80%. Concernant la catégorie célibataire, elle représente la fréquence de 3/15 de l'ensemble de nos enquêtées et d'un pourcentage de 20%. Cela explique que la situation matrimoniale des hommes ne les empêche pas d'accéder à des postes de travail risqués.

Tableau n°05 : La répartition de la population selon la catégorie socioprofessionnelle

Catégories socioprofessionnelles	Effectif	%
Cadre	2	13.3
Agent de maîtrise	10	66.7
Agent d'exécution	3	20
Total	15	100

Source : Résultat d'enquête

Ce tableau nous montre que la majorité des enquêtés sont des agents de maîtrise avec un pourcentage de 66.7 %, suivi par la catégorie des agents d'exécution avec un pourcentage de 20% et enfin par la dernière catégorie celle des cadres par un pourcentage de 13.3%.

On précise que les agents de maîtrise et les cadres sont des ingénieurs et des techniciens, on remarque que le fait que la catégorie des agents de maîtrise est dominante. Les agents de maîtrise et les cadres bénéficient d'un statut équivalent c'est-à-dire que les agents de maîtrise ont presque la même responsabilité que les cadres peuvent avoir, du fait qu'ils sont des agents expérimentés avec un rôle d'animation, autonomie, technicité, expérience et formation. Donc les cadres et les agents de maîtrise peuvent partager les mêmes missions.

2. Analyse des données et interprétation des résultats

- **Hypothèse n°1** : « la pression des objectifs à atteindre et la méconnaissance des risques influencent sur l'implication sécuritaire collective ».

Introduction

Dans cet axe nous allons analyser l'ensemble des questions qui pourront nous éclaircir et connaître par quoi peut-on améliorer la sécurité du collectif et comment cette méconnaissance des risques peut-elle influencer en retour sur la sécurité du collectif.

✓ **Première Thématique : Pression liée à l'environnement de travail**

Le stress au travail est l'ensemble des réactions que peuvent avoir des employés lorsqu'ils sont confrontés à des exigences et à des pressions professionnelles qui ne correspondent pas à leurs connaissances ni capacités, entraînant une remise en cause de leur aptitude à pouvoir faire face à ces situations. Le stress peut alors avoir des effets négatifs sur la santé physique et morale d'un employé.

Selon Michelle Jean-Baptiste La pression au travail est une tension, une souffrance, un mal être qui s'exprime souvent lorsque les attentes et la charge de travail sont trop importantes face à des ressources en énergie ou en temps trop limitées. C'est aussi l'absence de reconnaissance ou de valorisation quelques soient les efforts fournis. Dans tous les cas, c'est un déséquilibre qui pèse sur l'intégrité physique et morale des personnes qui en souffrent.

D'après nos entretiens nous n'avons constaté que la totalité des travailleurs

De cette entreprise subissent une pression au travail, cette dernière est dû au temps d'arrêt de la machine, et au manque d'effectif.

« Dans mon cas, en cas d'arrêt de la machine importante pour la production, j'ai une pression par rapport au temps d'arrêt et la seule pression

que je peux subir c'est l'excellence et la perfection dans mon travail, on peut avoir une pression tendance 0 si on exécute un travail de qualité » explique Nabil agent de maîtrise âgé de 38 ans.

« Cette pression est dû au manque d'organisation, est au manque d'effectif » déclare Mahmoud âgé de 52ans cadre de l'entreprise.

À cet égard nous comprenons que la pression correspond à l'ensemble des techniques d'organisation et de gestion de l'entreprise donc La bonne Organisation du travail est le meilleur moyen de prévenir tout sort de Dysfonctionnement qui peut provoquer de nombreux problèmes tel que la pression au travail.

« Actuellement au travail avec des effectifs limite-limite, la charge de travail devient plus importante, on subit plus de pression et sans être motivé ». Déclare un agent d'exécution âgé de 36ans.

Cela explique que Le manque d'effectifs dans les entreprises conduit à une charge importante de travail qui double l'effort de ces salariés.

✓ **Deuxième thématique :** Le moyen de sécurité dans l'entreprise

La sécurité dans l'entreprise Consiste de façon générale à garantir la sécurité des biens, des personnes et également la pérennité de l'entreprise. C'est de concilier les exigences de rentabilité à court terme, avec les exigences de sécurité des biens et de personnes visant à réduire les risques, sur le plan environnemental, social, économique, générés par l'activité de l'entreprise sur un plus long terme, pouvant affecter ses parties prenantes.

« La sécurité au travail est de l'ordre de la protection et la prévention des accidents et des maladies dans le milieu professionnel. »¹

¹CORREARD Isabelle, et autres, **sécurité hygiène e et risque professionnelle**. Dunod, paris, 2011, p01

D'après les entretiens qu'on a effectués, on n'a constaté que la majorité Des travailleurs déclarent que les moyens de sécurité dans l'entreprise CEVITAL sont satisfaisants.

« *Je trouve que l'entreprise a met des moyens de sécurité satisfaisante* ». Déclare un cadre âgé de 39ans.

« *Une satisfaction totale n'existe pas chaque fois ya des améliorations, par rapport aux accidents de travail et des constats faites dans ce sens* ». Déclare Nabil un agent de maitrise.

On comprend alors que même si l'entreprise donne une grande importance a la sécurité de ces salariés mais les risques sont omniprésents, comme ils nous ont confiés nos enquêtés en disant que :

« *Le risque zéro n'existe pas même si l'entreprise a met tous les moyens nécessaires, il peut toujours y'avoir une défaillance, le matériel de sécurité ou de matériel total* » déclare un agent de maitrise.

« *Le danger et le risque sont permanant dans notre milieu de travail, car le bruit lui-même est un danger qui ne guette toujours* » déclare un agent d'exécution.

On déduit d'après ces résultats que les agents sont toujours confrontés à des risques.

✓ **Troisième thématique : la mauvaise communication dans l'entreprise**

La communication dans l'entreprise est le processus par lequel les différentes composantes de l'entreprise transmettent des informations entre elles. Cette dernière est essentielle au sein de l'entreprise, elle permet de travailler en transparence tout en évitant les situations de crise. « Communication d'une entreprise est l'ensemble de toutes les informations, messages et signaux de

Toute nature que l'entreprise émet, volontairement ou non, en direction de tous les publics. »²

Toutefois, il arrive souvent que la communication soit mal établie et que l'entreprise rencontre des difficultés à transmettre un message clair et compréhensible ce qui cause des situations indésirables.

D'après les entretiens qu'on a effectués aux prés de l'ensemble des enquêté on a constaté que la majorité témoigne que le manque de communication influence sur la sécurité du collectif.

D'après un agent de maintenance âgé de 36ans « *Les relations au sein de l'entreprise souffrent parfois d'un manque de communication interne qui est source d'accident* »

On déduit d'après ces résultats qu'une bonne communication joue un rôle très important dans la sécurité du collectif.

Un cadre âgé de 39 explique « *les risques d'accident au travail est liée à la mauvaise communication, il faut des rappelles continue et des mises à jour sur l'analyse des risques selon les postes de travail* »

Une bonne communication joue un rôle très important dans la sécurité des salariées qu'est l'art de se comprendre, d'échanger les informations sans brouiller le message et assurer La qualité de communication qui doit être efficace, claire, nette et précise pour assurer la sécurité du collectif.

✓ **Quatrième thématique : L'influence de la méconnaissance des risques sur la sécurité du collectif**

² J. Lendrevie et autres, Mercator, **Théorie et pratique du marketing** ,7eédition, 2003, Paris, p.485

La connaissance des risques contribue à la réduction des risques qui améliore considérablement la sécurité.

D'après les entretiens qu'on a effectués on a constaté que la majorité des agents ont affirmé que la méconnaissance des risques influence sur la sécurité du collectif

L'un des cadres précise « *Dans le cas où une équipe à gérer, c'est à nous de veiller à leurs sécurités, une erreur de notre pars peut engendrer un accident collectif* »

Un agent de maitrise « *le travail en équipe exige la participation de tout le monde, la méconnaissance des risques peut causer un danger à toute l'équipe exemple : la méconnaissance d'un salarié sur les produits chimiques. Ce dernier a mélangé un acide HCL avec de l'eau de javel qui a engendré un gaz toxique, heureusement la procédure d'évacuation du personnel était efficace* »

Il convient donc de rappeler que pour coordonner, fédérer, emmener les salariés vers une acquisition des connaissances sur les risques dans l'objectif de réduire le nombre d'accidents par la maitrise des risques.

- **Hypothèse n°2** : « l'accès à la formation en HSE aux collaborateurs permet d'améliorer la sécurité du collectif »

Introduction

Il s'agit dans cet axe d'analyser l'ensemble des questions relatives à la formation plus précisément dans le but de ressortir la nécessité et l'importance de la formation en HSE. Ainsi, il sera plus aisé de savoir si l'entreprise Cevital favorise ou prend en compte la formation de son personnel afin de réduire les risques d'accidents et de juger son impact sur l'amélioration de la sécurité du collectif.

✓ Première Thématique : la formation professionnelle

Une formation est « un ensemble d'actions, de moyens, de méthodes et de supports à l'aide desquels les travailleurs sont invités à améliorer leurs connaissances, comportements, attitudes et leurs capacités mentales nécessaire à la fois pour atteindre les objectifs de l'organisation et ceux qui leur sont personnels ou sociaux sans oublier l'accomplissements adéquat de leurs fonctions actuelles et futures »³.

D'après les résultats, on a constaté que la totalité des enquêtés affirment avoir bénéficié de suffisamment de formations liées à la prise en compte des risques. et qu'elles leurs ont permis une amélioration de connaissances existantes mais aussi l'acquisition de nouveaux savoirs en la matière.

« Effectivement, à mes connaissances la majorité des salariés ont reçu une formation sur la sécurité au travail et cela aide sur la prise de conscience sur les différents risques liés à notre environnement de travail » affirme Nabil ingénieur d'état en électromécanique, âgé de 38ans.

La majorité des enquêtés nous ont donné des exemples de formations qu'ils avaient suivi et l'un d'entre eux, âgé de 34 ans nous a confirmé : *« oui, j'ai reçu suffisamment de formations telles que : la sécurité au travail, manipulation de produits chimiques, bonnes pratiques d'hygiène...etc. »*

Un cadre âgé de 39 ans nous explique *« consignation électrique : cette formation nous permet de mettre hors tension et consignation d'une manière correcte et d'éviter les accidents liés au choc électrique »*

Ces résultats nous mènent au constat que les formations au sein de l'entreprise CEVITAL de Bejaia sont valorisées.

³ L.sekiou et L. Blondin, *la gestion du personnel, les éditions d'organisations*, Paris, 1986, p315.

D'ailleurs, une étude épidémiologique de l'INRS (L'Institut national français de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles) montre qu'il y a deux fois moins d'accidents du travail chez les jeunes formés à la santé et sécurité au travail. Cette étude établit également l'importance d'intégrer un enseignement en santé au travail dans les formations initiales. »⁴.

✓ **Deuxième Thématique : l'intérêt de la formation (personnel/direction)**

La formation se présente comme étant une arme puissante de toutes les entreprises modernes et ambitieuses, elle permet :

- Une adaptation du personnel aux changements des techniques et aux conditions de travail par exemple former un individu à l'utilisation de la machine.
- Une amélioration des comportements au travail et la stimulation des attitudes positives qui permettent de réduire les coûts et les pertes de production selon les objectifs prédéfinis de l'entreprise.

Grâce à notre étude, nous arrivons au constat, que la majorité des enquêtés et la direction ont un intérêt commun au bon suivi des formations liées à la prise en compte des risques. Les employés questionnés affirment qu'ils appliquent les règles de sécurité pour éviter les accidents de travail et que l'intérêt de la direction est d'assurer que ces règles sont bien respectées.

« Effectivement, c'est le même intérêt puisque l'entreprise a un intérêt majeur qui est le retour d'investissement sur ces formations. Par exemple la limitation du taux d'accidents et l'amélioration des conditions de travail. »
Déclare Nabil ingénieur d'état en électromécanique, âgé de 38ans.

⁴ Synthèse étude INRS : **Accidentologie des jeunes travailleurs**, 06 février 2018

Cela s'explique que la direction prend en compte le facteur humain, et qu'un salarié bien formé en matière de sécurité est une valeur positive pour l'ensemble du personnel mais aussi pour la direction. L'idée principale d'une formation en santé et sécurité est la réduction des accidents de travail et l'intention sous-jacente est la répercussion sur l'ensemble du personnel afin d'augmenter les gains de productivité liés à l'activité.

Toujours l'INRS indique dans son article du 21 janvier 2015, que, pour prévenir les risques professionnels dans l'entreprise, il faut que l'ensemble des acteurs concernés s'organisent pour travailler ensemble. On entend par cela que la direction doit être porteuse du projet de la démarche de prévention ; l'encadrement doit promouvoir le projet et les salariés doivent le mettre en œuvre et s'y conformer. Il s'agit donc bien d'un travail collectif.⁵

✓ **Troisième Thématique : être formé pour une sécurité du collectif**

La formation à la sécurité et santé au travail permet de sensibiliser les travailleurs et les employeurs aux enjeux dans ce domaine, et peut servir de point de départ à une action commune et à un accord sur la façon de surmonter les problèmes. Concrètement parlant, de bonnes pratiques en matière de sécurité et de santé, permettent non seulement d'améliorer le milieu de travail et la productivité ; mais d'encourager également les échanges et les mimétismes dans un collectif.

En reprenant notre enquête, nous nous apercevons que la majorité des salariés interrogés affirment que la sécurité du collectif est interdépendante de la formation : c'est-à-dire que la formation ici est primordiale pour avoir suffisamment de connaissances sur les risques dont les salariés peuvent être exposés et pouvoir les partager avec le reste du groupe.

⁵ Synthèse étude INRS : Mise en œuvre d'une démarche de prévention, 21 janvier 2015

Un agent de maintenance âgé de 39ans explique « *si un salarié est bien formé sur les risques au travail, ça va éviter pour l'ensemble du collectif une manœuvre importante de prise de risque* »

On peut donc dire qu'une formation en HSE pour le personnel est essentielle, elle permet d'acquérir des connaissances sur les risques liés à l'activité afin d'assurer sa propre sécurité et celle du collectif. Elle permet également de veiller aux bonnes pratiques et de réagir au sein du groupe si elles ne sont pas respectées. En prenant conscience qu'une formation individuelle en HSE a forcément des répercussions sur le collectif, les risques d'accidents pourront ainsi être minimisés.

*Renée Cossette*⁶ explique dans son approche que si l'individu assimile des savoirs chronologiquement, les uns après les autres, il éveille sa conscience personnelle envers les risques qui mène à une prise en charge collective de la santé sécurité :

- Le Savoir est la connaissance des techniques, des règles, etc... « Je sais »
- Le Savoir-faire est l'application rigoureuse de notre savoir, « Je peux »
- Le Savoir-être est le moment de fusion entre l'esprit personnel et la sécurité, « Je veux »
- Le Faire-savoir est une prise de conscience qui se transmet par la communication, « je me dois »
- Le Savoir-faire cheminé est la collaboration au changement des mentalités, « Je coache »

Son étude humaniste de la formation à la sécurité sur des individus montre qu'il faut donner de la formation non pas pour performer, mais pour transformer d'abord les mentalités afin de travailler en équipe et en sécurité.

⁶ Renée Cossette : psychologue, chercheuse et conférencière québécoise, fondatrice de Créanim et de l'ennéagramme. Elle a une approche humaniste de la santé sécurité au travail

✓ **Quatrième Thématique : le rôle des managers dans la formation des collaborateurs**

Le rôle des managers est également crucial dans la motivation et le bien-être des équipes au travail mais surtout des les biens formés.

D'après les réponses des enquêtés, la majorité affirment que depuis la mise en place du système de management visuel, ils sont plus informés qu'avant. Ce système permet la charge de 5 volets suivant :

- 1- Sécurité : chaque réunion débutera par le point de sécurité dans lequel ils discutent des accidents de travail quotidiennement.
- 2- Qualité
- 3- Délai
- 4- Coût
- 5- Motivation

Une étude réalisée en 2017 intitulé « job skills training and career développement Survey » de American psychological association révèle que le rôle des managers est essentiel dans les domaines de la formation et du perfectionnement, 16% des employés sans manager se disent valorisés par leurs entreprises, contre 80% pour les employés qui ont un manager.

✓ **Cinquième Thématique : l'analyse des risques du poste**

L'analyse des risques consiste en une identification systématique et permanente et en une analyse de la présence de dangers et de facteurs de risque dans des processus de travail et des situations de travail concrètes sur le lieu de travail dans l'entreprise. Elle se décompose en plusieurs phases :

- Identification des facteurs de risque (bruit, travail en hauteur...)
- Les effets en termes de gravité du facteur identifié sur le salarié (faible à très élevée)

- L'exposition au risque ; c'est-à-dire la fréquence à laquelle le salarié est exposé au facteur de risque (rare à continue)
- La probabilité que survienne le risque au cours de l'exposition (impossible à très attendue)
- L'acceptabilité du risque (appréciation en fonction de la possibilité de travailler sur la réduction du risque)

On a constaté que les plus anciens des salariés questionnés affirment qu'ils n'étaient pas informés sur l'analyse des risques de la part de la direction mais que leurs propres expériences face à un risque leur ont permis d'en faire un examen concret. Ces mêmes salariés nous disent qu'aujourd'hui la direction prend en charge les nouvelles recrues et les informe sur l'analyse des risques du poste qu'ils doivent occuper. Elle a même réalisé récemment une étude sur les risques des postes en collaborant avec le personnel.

« Pour moi, je n'étais pas informé sur l'analyse des risques de mon poste mais au fur et à mesure j'ai acquis par expérience » répond un agent d'exécution.

À partir de là on remarque que CEVITAL a développé une nouvelle stratégie, plus participative, où chacun tire de ses expériences et du terrain l'analyse primaire des risques liés à son poste de travail. Grâce à ce choix, les mesures de sécurité avancées par les collaborateurs ont l'avantage d'être mieux acceptées par ceux-ci et donnent de meilleurs résultats.

Cet état d'esprit fait également suite à une volonté de l'INPRP à communiquer et à intervenir auprès des entreprises afin de sensibiliser les dirigeants à l'importance de la démarche. En 3 ans, il a ainsi contribué à évaluer les risques environnementaux de 370 entreprises ; participé à 250 séminaires et journées de sensibilisation ; formé 6600 stagiaires en HSE ; prospecté et visité 1850 entreprises et étudié 650 postes soumis à des facteurs de nuisances.

3. Discussion et vérification des hypothèses

3.1. Discussion et vérification de la première hypothèse

D'après l'étude de terrain effectuée au niveau de l'entreprise CEVITAL, à Travers l'analyse et l'interprétation des données recueillies et suite aux résultats Obtenus, nous pouvons dire en ce qui concerne l'hypothèse suivante :

« La pression des objectifs à atteindre et la méconnaissance des risques qui influence sur l'implication sécuritaire collective ».

En premier lieu nous constatons que la majorité des salariés de CEVITAL subissent des pressions, lié aux conditions de travail à l'intérieur de l'entreprise comme le bruit, la chaleur, les substances toxique, délai de production, et aussi par rapport au manque d'effectif qui double la charge de travail, par ce fait on déduit que ces conditions ont un vrai impact en termes de pression qui influence sur l'implication sécuritaire.

Notre étude démontre aussi que la plupart des enquêtés estiment que la méconnaissance des risques est dû au manque de communication et de contrôle de la part de la hiérarchie.

Donc ce travail de recherche nous a permet la vérification et la confirmation

Que la source des accidents de travail de l'entreprise CEVITAL est dû à la pression des objectifs et la méconnaissance des risques.

3.2. Discussion et vérification de la deuxième hypothèse

Après avoir confirmé la première hypothèse nous passons à la seconde qui porte sur le fait que « l'accès à la formation en HSE aux collaborateurs permet d'améliorer la sécurité du collectif ».

À ce jour CEVITAL a pris conscience de cette importance et offre un accès à la formation à ses salariés. On peut noter cependant que les enjeux concernant la formation ne sont pas identiques pour les employés et la direction. Effectivement, la stratégie de l'entreprise vise à optimiser la sécurité dans l'entreprise afin de réduire les coûts et accroître la productivité ; quand de leur côté, les salariés prennent conscience des bonnes pratiques afin de veiller à leur propre sécurité, et de fait, tendent à veiller à celle des autres collaborateurs.

Selon notre hypothèse de départ et les résultats des enquêtes menées sur le sujet auprès de certains salariés de CEVITAL, nous pouvons désormais affirmer que la formation en HSE est l'une des bases de l'amélioration de la sécurité du collectif au sein de l'entreprise.

Conclusion

Grâce à cette partie on a fait connaissance du terrain, tous ses composants et recueilli toutes les informations recherchées auprès de nos enquêtées sur notre thématique. Nous sommes arrivées au fait que la formations améliorent la sécurité du collectif par la connaissance des risques et au contraire la méconnaissance des risques influence en retour sur la sécurité du collectif.

Conclusion

Conclusion

Conclusion

Arrivé au terme de cette étude sur la contribution individuelle au service de la sécurité du collectif nous concluons que la sécurité dans le milieu de travail est inévitable dans la vie de l'organisation. Afin de pouvoir contribuer à leur pleine mesure, les individus et les équipes ont besoin de donner un sens à leur travail et comprendre les grands objectifs que l'organisation cherche à atteindre. Des objectifs et des attentes claires, de la rétroaction pour apprécier et améliorer la contribution et se développer sont aussi des éléments clés.

Le domaine de sécurité est très vaste et en évolution progressive, permanent au fur et à mesure que le monde de travail connaît un grand essor, la multiplication de forme de sécurité devient alors une nécessité. On ne peut éviter tous les accidents, mais on peut les prévoir, d'une manière acceptable et professionnelle, dans le but de sécuriser tout le personnel et enrichir le développement, améliorer les conditions de travail, partager le sentiment d'appartenance à l'entreprise.

Nous remarquons dans notre étude, que les facteurs ayant une influence permanente sur la sécurité du collectif comme: la sensibilisation, les contrôles d'hygiène et sécurité, l'intérêt des responsables sur le port d'équipements et de protections individuelles et collectives, les bonnes conditions du travail, la disponibilité des moyens de sécurité, et d'une manière inapproprié comme : le manque d'effectif qui influe sur la fatigue des employés, les difficultés rencontrés lors des manœuvres, le manque de formations en matière d'hygiène et sécurité, la négligence de la part des salariés, et la mise en place d'un médecin de travail.

Ceci nous amène à dire que l'entreprise Cevital s'est focalisé sur la collectivité, alors que notre travail démontre que ce sont les individualités qui s'approprient peu à peu les risques et contribuent ainsi à la sécurité du collectif. En effet, d'après les éléments recueillis lors de nos enquêtes auprès des salariés de l'entreprise CEVITAL, il apparaît donc clairement que les individus ont des degrés de méconnaissance de la sécurité qui entraînent des accidents. Ce sont leurs

Conclusion

propres expériences face aux risques qui leur font prendre conscience de la nécessité d'une démarche sécuritaire pour le bien-être de l'ensemble des salariés.

Il en ressort donc des axes de travail qui serviront à diminuer le taux d'accident :

- La communication : le message sécuritaire doit être clair, précis, et répété à titre individuel jusqu'à ce que chacun en ait fait un automatisme et se l'approprie.
- La formation : élément essentiel, chaque nouvel entrant doit être formé sur les risques liés à son poste de travail afin de pouvoir les appréhender et travailler dans un environnement sécurisé.
- Le mode de management : la pression ressentie par les salariés en termes d'objectifs à atteindre est néfaste aux bonnes pratiques sécuritaires qui ne sont plus une priorité pour le personnel. Le mouvement du personnel absent doit être mis en place pour éviter une surcharge de travail des collaborateurs.

Notons enfin pour conclure cette étude, que la contribution individuelle au service de la sécurité du collectif tend vers une culture sécurité où l'appropriation des connaissances en matière sécurité emmène chaque individu à une prise en charge collective de la santé sécurité. Dès lors, c'est le rôle de la direction sécurité de CEVITAL, par les recommandations faites lors de notre étude, qui doit collaborer aux changements de comportements.

Liste bibliographique

LA LISTE BIBLIOGRAPHIQUE

Les ouvrages de la thématique :

- J. Von Neumann et O. Morgenstern, Théorie des jeux et comportements économiques, 1944.
- MULUMBATI NGASHA, Manuel de sociologie générale, éd Africa, Lubumbashi, 2001.
- BIT, Directives, pour la mise en œuvre des dispositions relatives à la sécurité et à la santé au travail de la convention du travail maritime, Genève, 2014.
- BOUYACOUB Farouk, Entreprise, Financement bancaire, Edition Casbah, Alger, 2003.
- CORREARD Isabelle, et autre, sécurité hygiène e et risque professionnelle, éd Dunod, paris, 2011.
- COZE Annie-Claude, POTIN Yvan, la culture d'entreprise, éd CREG – veille informationnelle –communication, 2006.
- DARBELET. M et all, L'essentiel sur le management, 5eme édition BERTI, Alger, 2009 et 2011.
- Gilbert de Terssac, La théorie de la régulation sociale de Jean-Daniel Reynaud - Débats et prolongements, éd La Découverte, Paris, 2003.
- Gilles Deleuze et Patrick Ipperti, L'analyse des risques, concepts, outils, gestion, maîtrise, édition EMS, Pratiques d'entreprises, 2013.
- GRAWITZ Madeleine, Lexique des sciences sociales, 7eme édition, DALLOZ, Paris, 2000.
- HOFSTEDE Geert et all, culture et organisation, 3émeédition, Pearson -Education France, Paris, 2010.
- Jacques Pignault et Jean Magne, Gestion des risques et culture de sécurité, éd Dunod, 2014.
- JEAN –FRANCOIS Chanlat, l'individu dans l'organisation, ED ESKA Québec.
- Jean François et Pierre Forcet, organisation et gestion de l'entreprise, éd BERTI, paris, 2006.
- JULY, Jean Pierre, Évaluer les risques professionnels, AFNOR, France, 2003.
- Kurt Lewin, The research center for group dynamics, éd Sociometry, p 140.
- LASARY, Économie de l'entreprise, éd Dar El Othmania, édition distribution, Alger, 2007.

- LEHMANN-ORTEGA. L et all, STATEGOR : toute la stratégie d'entreprise ,6èmeédition, DUNOD, Paris, 2013.
- LEHMANN-ORTEGA. L et all, STATEGOR, toute la stratégie d'entreprise ,6èmeédition, DUNOD, Paris, 2013.
- Nichan, MARGOSSIAN, Guide pratique des risques professionnels, Dunod, Paris.
- R. PINTO et M. GRAWITZ, les méthodes des sciences sociales, éd. Dallos, Paris, 1980.
- Richter A. ET Koch C, Integration, differentiation and ambiguity in safety cultures, Safety Science, 2004.
- THEVENET Maurice, La culture d'entreprise, 5ème édition, Que sais-je ! Paris, 2006.
- Yves Grasset, Nourrir le collectif, éd L'harmattan.

Ouvrages méthodologiques :

- RYMAND et LUC VAN, manuel de recherche en science social, 2eme Ed, paris ,1995.
- GRAWITZ Madeleine, méthodes des sciences sociales, DALLOZ,11^e, Paris,2001
- Maurice Angers, Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines, édition CASBAH, Alger, 1996.

Filmographie :

« Aucun risque ! parole de compagnon » filmé par René baratta en 1992.

SITES INTRNET

- Site internet <https://www.cairn.info/revue-le-travail-humain-2002-3-page-217.htm> consulté le 04/05/2019 à 19h58
- site internet <https://www.djazairresse.com> consulté le 1/05/2019 à 10h20
- site internet <https://pascalkermarrec.com/2018/.../le-comportement-de-l'individu-dans-l'organisation..> consulté le 31/05/2019 à 8h45.
- Site internet <https://pascalkermarrec.com/2018/.../le-comportement-de-l'individu-dans-l'organisation...>
- www.industrie-environnement-alsace.fr > ... > Présentation et réglementation applicable
- <https://dimenc.gouv.nc/sites/default/files/download/28828255.pdf>

[-https://www.over-blog.com/Tout savoir sur la securite industrielle-1095203869-art...](https://www.over-blog.com/Tout_savoir_sur_la_securite_industrielle-1095203869-art...)

[-https://www.blog-formation-entreprise.fr/la-dynamique-de-groupe/](https://www.blog-formation-entreprise.fr/la-dynamique-de-groupe/)

[-https://www.persee.fr/doc/rfsoc_0035-2969_1967_num_8_1_3011](https://www.persee.fr/doc/rfsoc_0035-2969_1967_num_8_1_3011)

[-nt.unice.fr/auneg/M2/Psychosociologie_des_Organisations/Psycho/223.htm](http://nt.unice.fr/auneg/M2/Psychosociologie_des_Organisations/Psycho/223.htm)

[-www.industrie-environnement-alsace.fr](http://www.industrie-environnement-alsace.fr) > ... > Présentation et réglementation applicable

[-https://www.over-blog.com/Tout savoir sur la securite industrielle-1095203869-art...](https://www.over-blog.com/Tout_savoir_sur_la_securite_industrielle-1095203869-art...)

[-archives.lesechos.fr/archives/cercle/2012/03/20/cercle_44784.htm](http://archives.lesechos.fr/archives/cercle/2012/03/20/cercle_44784.htm)

[-nt.unice.fr/auneg/M2/Psychosociologie_des_Organisations/Psycho/223.htm](http://nt.unice.fr/auneg/M2/Psychosociologie_des_Organisations/Psycho/223.htm)

[-https://e-rse.net/hse-hygiene-securite-environnement-definition/](https://e-rse.net/hse-hygiene-securite-environnement-definition/)

[-https://e-rse.net/hse-hygiene-securite-environnement-definition/](https://e-rse.net/hse-hygiene-securite-environnement-definition/)

[-https://www.cairn.info/revue-nouvelle-revue-de-psychosociologie-2010-2-page-71.htm](https://www.cairn.info/revue-nouvelle-revue-de-psychosociologie-2010-2-page-71.htm)

Thèses et Mémoires :

-Diane Vaughan, *The Challenger Launch Decision: Risky Technology, Culture, and Deviance at NASA*”, University of Chicago Press, 2017.

-MEZIANI Nassima, *le rôle de la culture d’entreprise dans la construction de l’identité professionnel des cadres*, université de Bejaia,

-PATRICE ET AUTRE, *le dévalement dune culture de santé et sécurité au travail*,

Revue et articles :

-François-Régis Chevreau et Jean-Luc Wybo, *approche pratique de la culture de sécurité-pour une maitrise des risques industriels plus efficace*, *Revue française de gestion*, n°174,2007

-TEIGER Catherine, *Origines et évolution de la formation à la prévention des risques « gestes et postures » en France*, vol 57, n°3, 2002.

Dictionnaires

- BOUDOUN Raymond. Dictionnaire de la sociologie, édition

- POMIES Olivier. Dictionnaire de l'arbitrage, presse universitaire
1986.

De rennes, 2011.

-Henri, MANE, Dictionnaire de question vocabulaire, concepts et outils, éd Economica, 1998.

-Jean Marie, PERETTI, Dictionnaire des ressources humaines, Verbert.
Larousse, Madrid, 2012.

-PROVOST Joël. Les mots de l'économie, édition marketing, paris,

Les annexes

Guide d'entretien

Données personnelles

1/ Âge :

2/ Situation familiale : Célibataire Marié(e) Divorcé(e) Veuf

3/ Quel est votre poste occupé actuellement ?

4/ Dans quel service travaillez-vous ?

5/ Quel est votre niveau d'étude ?

Axe 1 : la pression des objectifs à atteindre influencent sur l'implication sécuritaire collective.

1. Vous arrive-t-il d'éprouver une pression liée à votre environnement de travail ?
 - Cette pression tire-t-elle sa source dans vos conditions de travail ? (Environnement structuro-matériel). Développez. Donnez des exemples.
 - Cette pression tire-t-elle sa source dans le comportement de votre direction à votre endroit ? (Objectifs à atteindre, sévérité de la hiérarchie...). Développez en donnant
Donnant des exemples.
2. Pensez-vous que le planning de travail est adapté à la charge de travail qui vous incombe ?
3. Quels sont les choix stratégiques mis en place lorsque le service est en sous-effectif ?
4. De quelle façon croyez-vous que les mesures de sécurité soient impactées lorsque le service est en sous-effectif ?
5. Avez-vous des consignes précises en matière de sécurité ? si oui expliquez
6. Les règles de sécurité sont-elles édictées par la direction sans possibilité pour les salariés de les remettre en cause ?
7. Votre poste de travail vous permet-il de travailler dans un environnement sécurisé ?
8. Les machines utilisées sont-elles fiables en matière de sécurité ?
9. À votre avis, l'entreprise a-t-elle mis en place les moyens suffisantes de protection pour les salariés ?
10. Avez-vous d'autres propositions de moyens de protection supplémentaire que vous jugez être nécessaires ?

Axe 2 : la méconnaissance des risques influence sur l'implication sécuritaire collective.

1. Le manque de connaissance des risques est-il lié à une mauvaise communication ou à un manque de contrôle de la part de la hiérarchie ?
2. Es-que vous évitez de parler des risques qui ont été constatés ?
3. Existe-il un risque 0 ? expliquez
4. Pensez-vous avoir une base suffisante de connaissances sur les risques auxquelles vous pouvez être confronté ?
5. Avez-vous déjà été confronter à un accident du travail lié à une connaissance insuffisante des normes de sécurité dans l'espace de travail ?
6. Pensez-vous disposez des connaissances nécessaires sur les obligations relatives à l'hygiène (vestiaires, sanitaires, propreté des locaux) et à la sécurité (conformité machines, vérification et contrôle électriques, prévention des incendies...) ?
7. À votre avis, pourquoi la méconnaissance des risques influence la sécurité du collectif ?
8. Comment la méconnaissance des risques influence la sécurité du collectif ?

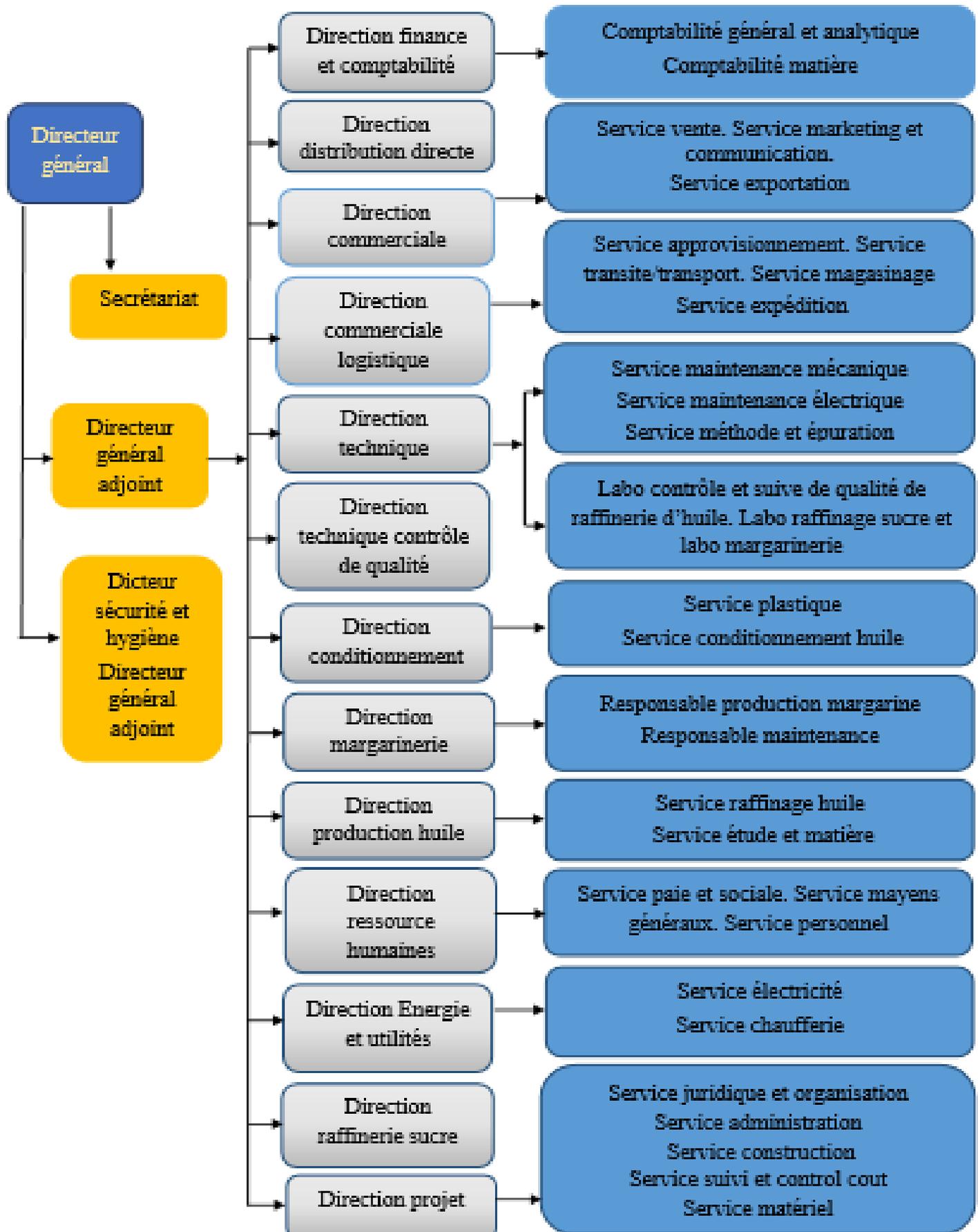
Axe 3 : l'accès à la formation en HSE aux collaborateurs permet d'améliorer la sécurité du collectif

1. Avez-vous reçu une formation liée à la prise en compte des risques sur votre lieu de travail ?

Si oui, cette formation a telle permet une meilleure prise en charge des risques lié à votre tâche ?

2. Croyez-vous que les salariés et la direction ont un intérêt commun d'une formation sécuritaire ? expliquez
3. La sécurité du collectif est-elle dépendante de la formation des salariés ?
4. Pensez-vous que les centres de formations améliorent la sécurité du collectif ?
Développer
5. Les managers vous forment-ils de façon systémique sur les pratiques sécuritaires dans l'entreprise
6. Êtes-vous informé sur l'analyse des risques du poste occupé ?

Organigramme du complexe CEVITAL



Organigramme du secteur raffinerie du sucre (3500)

