

Université Abderrahmane Mira de Bejaïa

Faculté des sciences humaines et sociales

Département de sciences sociales

Mémoire de fin de cycle

En vue de l'obtention d'un diplôme de Master

Option : Sociologie de Travail et des ressources humaines

Thème :

Les risques professionnels et la sécurité au travail

Cas pratique : CEVITAL-BEJAIA

Réalisées par :

M^{elle} : IDIR Hakima

M^{elle} : MESSALI Salma

Encadré par :

Mr : BOUFEDDA. ElAmin

Année Universitaire: 2016-2017

Remerciement

Avant tout, nous remercions dieu le tout puissant de nous avoir donné la volonté et la patience afin d'effectuer ce modeste travail

Nous tenons à exprimer notre profonde gratitude pour notre promoteur Mr : BOUFEDDA ElAmin qui nous a orienté et conseillé tout au long de ce travail.

Pour le promoteur de CEVITAL : M^r BENNAI Nabil, ainsi que M^r LEMIA Nabil pour leurs orientations et leurs conseils.

A tous les travailleurs de l'entreprise CEVITAL pour leurs gentillesse.

On remercie tout les professeurs qui nous ont suivis durant les années d'études à l'Université Abderrahmane Mira de Bejaïa.

Enfin, nous manifestons beaucoup de gratitude pour tous ceux qui ont contribué de près ou de loin à la réalisation de ce travail.

Dédicaces

Je dédie cet humble travail avec sincérité :

À mes parents, qui ont tout donné et tout fait pour que j'arrive là au je suis maintenant, qui m'ont jamais oublié dans leurs prières.

À mon frère adorable Yazid,

À mes sœurs Hassina, Yassmina et Zahia, à Kahina avec son mari, et ses enfants Fayez, Nihal et Ania.

À mes amis Samira, chafia ,Kahina et Karima

À ma binôme Salma et sa famille

À mes enseignants source de mes conduites

Et à tous ceux qui consulteront ce modeste travail.

À tous ceux qui m'ont aidé, encouragé, conseillé, et tous ceux que j'aime et que je porte dans mon cœur.

HAKIMA

Dédicace

Avec un cœur plein de joie Je dédie ce modeste travail :

- *à mes très chers parents qui m'ont soutenue toute au long de mes études.*
- *A mes très chers grands parents.*
- *A mes très chers frères : Hannibal, Massinissa.*

SALMA

Liste d'abréviation :

RP : risque professionnels

AT : accident de travail

MP : maladie professionnels

CPAM : caisse primaire d'assurance maladie

CRAM : caisse régionale d'assurance maladie

PME : petite et moyennes entreprise

CRRMP : comité régionale de reconnaissance de maladies professionnelles

SPA : société par action

EPI : équipement individuelle et collective

MPI : maladie professionnels indemnisable

CNAS : caisse notionnels d'assurance sociale

INPRP : institut national de la prévention des risques professionnels

CHS : commission d'hygiène et de sécurité

SST : santé et sécurité au travail

CHSCT : comité d'hygiène et sécurité et condition de travail

HSE : hygiène sécurité et environnement

SMS : système de management et de sécurité

BIT : bureaux international de travail

APR : analyse préliminaire des risques

Liste des figures :

Figure 1 : modèle de tableau des maladies professionnelles.....	17
Figure 2 : système de santé et sécurité au travail.....	63
Figure 3 : l'organigramme de la direction QHSE.....	75
Figure 4 : l'organigramme du département HSE.....	75

La liste des tableaux :

N°	Titre des tableaux	Page
01	représentation de l'échantillon selon l'âge	88
02	répartition selon le sexe	89
03	répartition de l'échantillon selon la situation familiale	89
04	répartition selon le niveau d'instruction	90
05	répartition selon la catégorie socioprofessionnelle	90
06	répartition selon l'ancienneté	91
07	la répartition des enquêtés selon la nature de poste de occupé	91
08	la corrélation entre la nature de poste occupé et la catégorie socioprofessionnelle	92
09	la corrélation entre les risques liés au poste occupé et la catégorie socioprofessionnelle	93
10	la corrélation entre les enquêtés qui ont victime d'un accident de travail et les catégories d'âge	93
11	la répartition des CSP selon l'exposition aux risques de travail	94
12	la répartition des enquêtés selon les causes des accidents de travail	95
13	la corrélation entre la catégorie sexe et quoi faire en cas d'accident de travail	95
14	la répartition des enquêtés selon les consignes de prévention	96
15	la répartition des enquêtés selon le leurs jugement sur les risques professionnels	97
16	la répartition des enquêtés selon l'existence des commissions d'hygiènes et de sécurité	97
17	la répartition des enquêtés selon le système de sécurité dans le lieu de travail	98
18	la corrélation entre l'existence des contrôles de sécurité et la catégorie socioprofessionnelles	98

19	la corrélation entre l'adaptation des formations de sécurité et la catégorie socioprofessionnelle	99
20	la répartition des enquêtés selon l'importance de la cellule d'hygiène et de sécurité	100
21	la corrélation entre la réclamation sur le manque de la sécurité dans le lieu de travail et la catégorie socioprofessionnelle	101
22	la répartition des enquêtes selon l'existence d'un service médical de santé au travail	101

SOMMAIRE

Liste d'abréviation

Liste des tableaux

Liste des figures

INTRODUCTIONA

PARTIE THEORIQUE :

CHAPITRE I : le cadre méthodologique de la recherche.

Introduction	2
1-les raisons de choix de thème.....	2
2-les objectifs de la recherche.....	2
3-la problématique.....	3
4-les hypothèses.....	5
5-définition des concepts.....	5
6-la méthode et la technique utilisée.....	9
7-la méthode utilisée.....	9
8-la technique utilisée.....	9
8-1-le questionnaire.....	10
8-2-l'enquête	10
8-3-la pré-enquête	10
9-l'échantillonnage	10

CHAPITRE II : les risques professionnels et la prévention.

SECTION I : les risques professionnels.

Introduction.....	12
1-définition des risques professionnels.....	12
2- Accident de travail et maladie professionnels.....	13
2-1- Accident de travail.....	13
2-1-1- définition et généralité.....	13
2-1-2- les types des accidents de travail.....	14
2-1-3- procédure de déclaration des accidents de travail.....	14
2-2- Maladie professionnelles	16
2-2-1- définition et généralité.....	16
2-2-2- procédure de déclaration des maladies professionnelles.....	18
3- les différents risques professionnels.....	19
3-1- Risque mécanique.....	19
3-2- Risque physique.....	20
3-3- Risque chimique.....	23
3-4- Risque biologique.....	24
3-5- Risque de circulation et de transport.....	24
4- évaluation des risques professionnels.....	25
5- les étapes de l'évaluation des risques professionnels.....	26

SECTION II : la prévention

1-les bases de la prévention.....	28
2-les principaux généraux de la prévention.....	28
3-les étapes de la prévention.....	30
4-la classification de la prévention.....	32
4-1- classification selon les types d'action.....	32
4-2- classification selon la population concernée.....	33
4-3- classification selon la méthode utilisée.....	34
5-les stratégies de la prévention.....	35
5-1- stratégie de la prévention primaire.....	35
5-2- stratégie de la prévention collective.....	36
5-3- stratégie de la prévention psychologique.....	36
6- l'organisation de la prévention en Algérie.....	37
7- les acteurs de la prévention.....	40
7-1- acteur de la prévention au niveau national.....	40
7-2- acteur de la prévention au niveau de l'entreprise.....	42
Conclusion.....	43

CHAPITRE III : la sécurité au travail.

Introduction.....	44
1-historique de la sécurité au travail.....	44
2-définition de la sécurité.....	45
3- la démarche de la sécurité.....	45

3-1- les principaux de la démarche.....	46
3-2- les dix points fondamentaux de la démarche.....	47
4- la politique de la sécurité.....	50
4-1- les composants d'une politique de sécurité.....	51
5- las acteurs de la sécurité.....	51
6- le système de management de la sécurité.....	56
6-1- D2ffinition et enjeux de système de management.....	57
6-2- les avantages de système de management.....	58
6 3- les principales conditions de système de management.....	58
7- la formation a la sécurité.....	59
8- santé et sécurité au travail.....	60
8-1- la santé au travail.....	62
8-2- le système de santé et sécurité au travail.....	63
8-3- les enjeux de système de santé et sécurité au travail.....	63
9- comité d 'hygiène et de sécurité des conditions de travail.....	64
9-1- mission de comité d'hygiène et de sécurité des conditions de travail.....	64
9-2- définition des conditions de travail.....	65
9-3- définition d'hygiène au travail.....	66
9-4- l'ergonomie au travail.....	66
Conclusion.....	70

PARTIE PRATIQUE :

CHAPITRE IV : présentation de l'entreprise.

Introduction	71
1-présentation de l'entreprise.....	71
2- présentation du processus de conditionnement d'huile.....	77
3- les familles des risques.....	78
4- définition des risques et danger identifié.....	79
5- maitrise de criticité.....	82
6- analyse préliminaire des risques.....	84
7- tableau d'analyse préliminaire des risques.....	85

CHAPITRE V : analyse des données et interprétation de résultat.

Introduction.....	88
1-analyse des données de la population d'étude.....	88
2- interprétation des résultats.....	103

Conclusion.

Liste Bibliographique.

Les Annexes.

INTRODUCTION

Introduction :

Le travail fait l'essence de l'homme, il occupe une place essentielle dans l'organisation des sociétés et dans la vie des être humaine. Il est une source d'insertion sociale, de développement personnel, Le travail donc devient constitutif de bien social, et source d'épanouissement.

Pour pouvoir vivre dans la distinction, la plupart des hommes et des femmes exercent des activités qui tous présentent à des degrés divers, des risques, des accidents et des maladies sont nombreux et variée selon la nature de l'activité professionnelle.

Afin d'éliminer les risques et les dangers et de préserver la santé physique et mental des travailleurs, il faut avoir une amélioration des conditions de travail, et adapté une démarche de la cellule d'hygiène et de sécurité pour prévenir contre les risques professionnels.

La protection de la santé et de la sécurité au travail constitue le noyau autour duquel le droit du travail s'est progressivement construit.

L'objectif de notre travail est de montrer l'état des risques professionnels et la démarche de sécurité dans les entreprises algériennes, plus particulièrement à l'entreprise CEVITAL, tout en cherchant à découvrir les différents risques qui menacent les travailleurs durant l'exécution de leurs tâches, et les moyens de prévention et de sécurité pour éviter ou bien réduire les risques au milieu de travail.

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

La partie théorique est composé de trois chapitres, le premier est celle de cadre méthodologique qui contient : les raisons et les objectifs de la recherche, la problématique, les hypothèses, la définition des concepts clés, et enfin la méthode et la technique utilisée pour recueillir des données et des informations nécessaires. Le deuxième chapitre touche les risques professionnels et la prévention de ces risques. Et le troisième portera sur la sécurité au travail.

La partie pratique contient deux chapitres, le premier chapitre c'est l'historique de l'entreprise CEVITAL et l'identification des risques qui existe à l'intérieur de l'entreprise, et pour le deuxième chapitre comporte sur l'analyse des données et l'interprétation des résultats

PARTIE

THEORIQUE

CHAPITRE I

Le cadre

méthodologique de la

recherche

Introduction :

Dans ce chapitre nous présentons les raisons de choix de thème et les objectifs de la recherche, ensuite, c'est la problématique et les hypothèses de recherche, après, c'est la définition des concepts, et on termine ce chapitre par la méthode et la technique utilisé.

1- Les raisons de choix de thème :

- Acquérir de nouvelle connaissance sur la vie professionnelle.
- Décrire le coté positif et négatif de la vie professionnelles des travailleurs.
- Le sujet est intéressant, suscite une curiosité.
- Vérifier si l'entreprise algérienne notamment CEVITAL se préoccupe du risque au travail.
- Découvrir les risques qui menacent les travailleurs durant l'exécution de leurs taches.
- Voir si l'entreprise CEVITAL se préoccupe de la sécurité de ses ouvriers.
- Acquérir les connaissances dans le domaine de la sécurité au travail, ainsi la prévention des risques professionnels.

2- Les objectifs de la recherche :

- Faire connaitre la diversité des maladies professionnelles et la source des accidents du travail sur les lieux du travail.
- Acquérir des informations et des connaissances dans le domaine de la gestion des ressources humaines (GRH) en générale, et dans le domaine de la santé et sécurité au travail en particulier.
- Connaitre la réalité triste que représente les accidents du travail dans différents zones industrielles.

3- La problématique :

Le terme entrepris se couvre diverses réalités de l'affaire individuelle aux sociétés les plus puissantes qui emploient de nombreux salariés qui sont en rapport avec de multiples personnes. Les moyens, le personnel et les organisations ne sont pas les mêmes dans les entreprises moyennes ou petites.

L'entreprise plus au moins importante, plus au moins bien inséré dans son tissu industrielle, urbain et social peut avoir des finalités différentes. Quelque soit le moteur par laquelle est perçus (patron, syndicat, employés ou l'administration). Elle doit être également considérée comme un système conçu et animé par l'homme qui reçoit, transforme et émet des produits ou des services. Ce dernier rencontre différents risques et perturbation telles que : les accidents de travail et se sont les plus courant, des maladies du a la pollution et aux produits chimique, non-qualité des produits, des pannes...que nous appelons le dysfonctionnement.¹

Le travail au sein des entreprises est devenu une activité multidimensionnelle qui Veil sur les bien être des salariés. Le travail comme source de satisfaction, de réalisation personnelle et de sécurité financière peut représenter à coter de ses bienfaits beaucoup de risques qui produisent d'importante dégâts touchant la sécurité des travailleurs. Les situations de travail actuel sont susceptibles d'exposer le travailleur à des différents risques comme l'utilisation de nouveaux produits et équipements.

Ses dangers qui se manifestent essentiellement sous le forme d'accidents corporels et de maladies de gravités variées, sont appelés risques professionnels. Ses risques dus aux activités rémunérées font partie des dangers les plus importants qui guettent les travailleurs de notre époque.

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. Vus 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 d'assurer la protection et prendre tous les mesures nécessaires pour garantir le bien être de ses employer.

¹ MOUTON Jean pierre. La sécurité en entreprise. 2^{eme}édition, DUNOD, paris, 2003, 2006, P05.

La sécurité au travail touche directement chacun d'entre nous, un accident de travail ou une maladie professionnelle peut engendrer souvent des pertes économiques ainsi que des souffrances physique et psychologique dont les effets se font sentir non seulement au sein de l'entreprise mais aussi dans des différents aspects de vie sociale.

L'Algérie comme beaucoup d'autre pays dans le monde a adopté un dispositif et une réglementation dans lesquels ils mettent en application des règles de sécurité dans le milieu du travail. En tant conséquence de mauvaises conditions de travail, le territoire nationale a enregistré une hausse augmentation d'accident en allant de 3600 en 2009 à 4600 en 2010 ce qui explique que l'Algérie souffre d'un taux très élevé d'accident de travail.

Selon les statistiques officielles 50,000 d'accident de travail se produisent chaque année en Algérie dont 750 à 800 meurent soit près de trois décès par jour.¹

A nos jours, l'amélioration des conditions de travail fait partie des systèmes de management des entreprises dans les sociétés moderne on ajoute à ce dernier les stages de formation destinés aux travailleurs qui sont considérés comme facteurs d'évaluation pour la structure et l'individu, afin de mieux gérer les différents pressions engendrées par le travail et de minimiser la perte des vies humaines et de protéger la force de production.

Nous avons effectué une recherche au sein de l'entreprise CEVITAL afin de donner des réponses à nos questions :

- Quelle sont les risques du travail qui existent au sein de l'entreprise CEVITAL ?
- Quelle sont les mesures de prévention et de sécurité à prendre par l'entreprise pour faire face à ces risques ?

¹ www.djazairesse.com. Consulter le 12/12/216, à 16 :00.

4- Les hypothèses :

L'hypothèse est une réponse provisoire de la nature des relations entre deux ou plusieurs variables. Est une réponse supposée à une question de recherche.

« L'hypothèse peut être envisagée comme une réponse anticipée que le chercheur formule à sa question spécifique de recherche. Tremblay et Mannheim et Riche la décrivent comme un énoncé déclaratif précisant une relation anticipée et plausible entre des phénomènes observés ou imaginés. »¹

Une hypothèse est une proposition qui anticipe une relation entre deux termes qui, selon les cas, peuvent être des concepts ou des phénomènes. Une hypothèse est donc une proposition, une présomption, qui demande à être vérifiée.²

La première hypothèse :

L'entreprise CEVITAL dispose des risques professionnels grave mais probable

La deuxième hypothèse :

L'entreprise CEVITAL applique des dispositifs qui garantissent la sécurité et le bon déroulement du travail.

5- Définition des concepts :

5-1- L'entreprise :

Pour François PERROUX, économiste française « l'entreprise combine des facteurs de la production ».³

L'entreprise rassemble l'ensemble des activités d'une personne ou d'un groupe de personnes qui travaillent pour fournir des besoins ou des services à des clients.

L'entreprise est le lieu où le travail humain s'organise afin d'agir sur la nation pour en obtenir des résultats utiles.

¹ MACE Gordon. Guide d'élaboration d'un projet de recherche en science sociale, 2^{eme} édition, De Boeck université, canada, 1997, p35.

² RAYMOND Quivy, et CAMPENHOUDT, Luc Van Manuel de recherche en science sociale, 3^{eme} édition, DUNOD, paris, 1995, 2006, p126.

³ B. Michel et C. Angelo. accident du travail et maladie professionnelle. Procédure, indemnisation, contentieux, 2^{eme} édition, DELMAS, paris, 2004, P02.

5-2- Risque :

On entend par risque, le degré d'exposition de la victime potentielle au danger ou à ses effets.

On parlera de risque, si une personne est exposée au danger identifié (par exemple, risque de brûlure, fracture, coupure...)¹

Le risque se définit comme le produit de la probabilité qu'un événement non désirable se produise par la gravité de cet événement. Est la conjugaison de la probabilité de survenance d'un dommage et de la gravité du dommage.²

5-3- Risques 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

5-4- Prévention :

« La politique de prévention a pour but d'améliorer l'état de santé de la population en évitant l'apparition, le développement ou l'aggravation des maladies ou accidents et en favorisant les comportements individuels et collectifs pouvant contribuer à réduire le risque de maladie et d'accident. »⁴

5-5- La santé :

Est une notion de nature polysémique et évolutive, c'est à la fois l'absence de maladie, un état biologique souhaitable un état complet de bien-être physique, mental et social, et la capacité d'une personne à gérer sa vie et son environnement c'est-à-dire à mobiliser les ressources personnelles et sociales en vue de répondre aux nécessités de la vie.

¹ Elaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels, guide pratique, édition FNCIP-HT. P04.

² H. Pierre, et L. Jean Pierre, ergonomie et prévention des risques professionnels, op.cit, P 164.

³ MORGOSIA Nichan, Guide pratique des risques professionnels, op.cit.P 2.

⁴ Dr ALBOUY-LLATY Marion, prévention-promotion de la santé, éducation pour la santé-éducation thérapeutique, édition CHU de Poitiers, 03 mars 2011, P16.

La santé au travail est le résultat de l'influence de l'environnement professionnel sur un individu.¹

5-6- La sécurité :

La sécurité fait souvent référence à des notions telles que le risque, le danger, la prévention mais aussi la responsabilité et l'assurance.²

5-6- 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.³

5-7- Danger :

On appelle danger ou phénomène dangereux, la propriété ou capacité intrinsèque par laquelle une chose (par exemple : matière, matérielle méthodes et pratique de travail) est susceptible de causer un danger (une besoin ou une atteinte à la santé), le danger est l'instrument de risque.⁴

5-8- Accident de travail :

« Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à tout personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise. »⁵

5-9- Maladie professionnelle :

Une maladie dit professionnelle lorsqu'elle est la conséquence directe de l'exposition d'un travailleur à un risque physique, chimique, biologique, ou qui résulte des conditions dans lesquelles il exerce son activité professionnelle.⁶

Maladie professionnelle est celle qui a pour origine des facteurs pathogène liés au travail.⁷

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

² Ibid. p01.

³Ibid. P01.

⁴ Ibid., p30.

⁵ Michel. B, Angelo. C. Op.cit, p09.

⁶CORREARD Isabelle et autre. Op.cit, p26.

⁷ B. Michel, C. Angelo. Op.cit, p10.

5-10- Prévention des risques professionnels :

La prévention des risques est l'ensemble des actions anticipées destinées à maîtriser les risques d'accident de travail ou d'une maladie professionnelles et à améliorer les conditions de travail par des solutions techniques organisationnelles et humaines.¹

5-11- L'évaluation des risques :

L'évaluation des risques est une démarche collective à laquelle il est primordial d'associer les salariés, qui sont ceux qui connaissent le mieux les situations de travail. Elle signifie l'identification des dangers et des facteurs de risque, sans tenir compte de leur probabilité ou de leur gravité.²

L'évaluation des risques c'est l'étude systématique de tous les aspects du travail susceptible de causer des dommages corporels, des moyens d'élimination de danger et à défaut, des mesures de prévention ou de protection prise ou à prendre pour maîtriser ces risques.³

5-12- Hygiène au travail :

L'hygiène au travail est la discipline qui s'occupe de l'environnement professionnel de manière à ce qu'il soit optimum pour la santé et le bien-être des travailleurs. Elle s'intègre dans le vaste domaine de la santé au travail en complément de la médecine du travail, de l'ergonomie et de la sécurité.⁴

¹ A Sabrina et G Karine., la prévention des risques professionnelles : hygiène et sécurité au travail, collection « les diagnostics de l'emploi territorial », hors série n°5, octobre 2003, p07.

² PARADIS Emmanuelle et XAVIER Josiane, santé au travail et prévention des risques professionnelles dans l'économie sociale, Guide pratique, édition CIDES, Mai 2010, p35.

³ CORREARD Isabelle et autre. Op.cit, p30.

⁴ BERNARD Claude-Alain et autres, introduction à l'hygiène du travail, édition TST, suisse, 2004, P 01.

6- La méthode et la technique utilisées :

Après avoir établir la problématique de la recherche on passe au choix de la méthode. Chaque recherche scientifique doit être réalisée en suivant une méthode et une technique précise, car chaque étude demande des étapes méthodologiques qui correspondent à la nature des informations demandé.

En réalité ils n'existent pas une méthode unique dans la recherche, car il y a plusieurs méthodes qui se différent des sujets traités par chaque chercheur.

7- La méthode :

« La méthode est un ensemble organisé d'opérations en vue d'atteindre un objectif. »¹

L'utilisation et le choix de la méthode dépendent de la nature d'objet d'étude, dans notre recherche on a opté vers la méthode quantitative qui est « un ensemble de procédure pour mesurer les phénomènes. Elle vise d'abord à mesurer le phénomène à l'étude des mesures peuvent être ordinal de genre « plus grand ou plus petit que » ou numérique avec de calculs.²

8- La technique :

Toute recherche ou application de caractère scientifique en science sociales comme dans les sciences en générale, doit comporter l'utilisation de procédés rigoureux, bien définis, transmissibles, susceptible d'être appliqués à nouveau dans les même conditions, adaptés au genre de problème et de phénomène en cause, ce sont la ces techniques. Le choix de ces techniques dépend de l'objectif poursuivi, lequel est lié lui même à la méthode de travail.

La technique est comme la méthode, une réponse à un « comment », c'est un moyen d'atteindre un but, mais qui se situe au niveau des fait ou des étapes pratique.³

¹ ANGERS Maurice, *initiation pratique à la méthodologie des sciences humaine*, édition casbah, Alger, 1997, p58.

² Ibid., p60.

³ GRAWITZ Madeleine, *méthode des sciences sociale*, 11^{eme}édition, DALLOZ, paris, 2001, p352.

8-1- Le questionnaire :

Notre technique de collecte de données sur le terrain était le questionnaire qui est constitué par la liste des questions qui seront posées aux sujets désignés par l'échantillonnage, ce questionnaire est soigneusement élaboré avant le début de l'enquête et sera posé sous une forme identique à tous les sujets interrogés, les questions sont évidemment choisies en fonction de l'objet de l'enquête.¹

Notre questionnaire est réparti sur trois parties :

- ✓ La première partie contient les données personnelles des salariés.
- ✓ La deuxième partie contient des questions sur les risques professionnelles et la prévention.
- ✓ La troisième partie, des questions sur la sécurité au travail.

8-2-La pré-enquête :

A travers les visites qu'on a fait aux différents services de l'entreprise CEVITAL et plus exactement au service de conditionnement de huile, on a procédé à la pré-enquête dont on a essayé de réaliser un questionnaire sur un échantillon limité, pour faire connaissance de notre terrain de recherche.

8-3- L'enquête :

Nous avons procédé à une enquête du 01 Mars au 30 Mars, à l'entreprise CEVITAL dont on a eu l'opportunité de questionner un nombre important de salariés dans le but de collecter des informations nécessaires pour notre thème de recherche et pour confirmer nos hypothèses.

9- L'échantillonnage :

C'est ensemble des opérations permettant de sélectionner un sous ensemble d'une population en vue de constituer un échantillon.

L'échantillon est la partie de l'univers qui sera effectivement étudiée et qui permettra par extrapolation de connaître les caractéristiques de la totalité de l'univers.²

¹ DEL BAYLE Jean-Louis Loubet, *initiation aux méthodes des sciences sociales*, édition L'Harmattan, Paris, 2000, p107.

² Ibid. p92.

Notre population est la société CEVITAL elle comprend 2882 salariés qui travaillent dans plusieurs unités, on a choisi le service de conditionnement d'huile qui comprend 250 salariées, et comme si notre recherche nous ne permettre pas d'interroger tous les salariées on a obligé de choisir une partie de la population pour répondre à notre questionnaire.

On a procédé à la distribution de 80 questionnaires, à la fin on a récupérés que 60 questionnaires, répartis en trois catégories, nous les présentons comme suite :

- 16 Cadres
- 33 Agent de maîtrise
- 11 Agent d'exécution

Conclusion :

Par rapport à ce chapitre, on peut conclure que toute recherche scientifique exige une méthodologie à suivre afin de donner une cohérence à notre travail et d'avoir un enchainement du travail scientifique du début jusqu'à la fin.

CHAPITRE II

*Les risques professionnels
et la prévention*

Chapitre II : les risques professionnels et la prévention

Introduction :

Dans ce chapitre nous aborderons d'une part, les risques professionnels au milieu de travail qui gène les travailleurs à accomplir leurs tâches et ensuite, nous avons parlons sur les accidents de travail et les maladies professionnelles, après, nous avons citéz quelque différent risque au milieu de travail, et enfin, on a parlé sur l'évaluation des risques professionnels.

D'autre part, nous présentons la démarche de prévention des risques professionnels qui considérer comme un ensemble des dispositions pour préserver la santé et la sécurité des travailleurs.

Section I : les risques professionnels

1- Définition des risques professionnels :

Tout activité humaine, quels que soit sa nature et le lieu ou elle s'exerce, présent des dangers pour l'homme, autrement dit, des atteintes possible à sa santé et à l'intégrité de son corps. Ces dangers qui se manifestent essentiellement sous la forme d'accident corporels et de maladie de gravités variées, sont appelés risque.¹

Par RP, il faut entendre 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 présent un danger pour l'homme est appelé risque professionnel. Il n'est pas indispensable que l'atteinte à la santé ait lieu obligatoire dans les locaux et pendant les horaires de travail, comme c'est le cas de certaines maladies professionnelles qui se manifeste souvent plusieurs années, voire quelques décennies après l'exposition (cas de certains cancers de l'amiante)².

¹ MORGSSIAN Nichan. *Guide pratique des risques professionnels*. Dunod, Paris, p01.

² Ibid. P02

2- Accident de travail et maladie professionnels :

2-1-Accident de travail :

2-1-1- Définition et généralité :

Les accidents du travail peuvent être définis de plusieurs manières. Ils le sont généralement selon l'intérêt des personnes en cause. Ainsi, pour le médecin, le peut s'agir de blessures plus ou moins profondes ou de brûlures à soigner ou, à l'extrême, de morts à constater. Pour l'employeur, un accident du travail est une perte économique, car il est accompagné de temps de production perdu, de produit gaspillés, de machines brisées, etc. pour le préventeur, il s'agit d'un objet de statistique et d'études dont il faut rechercher le plus soigneusement possible les causes afin d'en prévenir la répétition. Pour l'accidenté, il signifie des souffrances au corps et à l'esprit que des prestations ne suffisent pas à adoucir.¹

On peut définir les accidents du travail comme étant « habituellement des événements violents et imprévus reliés à l'environnement, à l'équipement ou à l'individu, et qui provoquent des brûlures, coupures, chocs électriques ou facteurs peuvent entraîner la mort. Ils constituent la cause la plus fréquente de mortalité et d'invalidité au travail ». L'AT émerge comme une situation de crise posant des problèmes divers aux acteurs de la réparation. En effet, il s'agit à chaque fois de tenter de déceler les éléments ayant concourus à la production de l'accident. L'AT est une situation de crise, une situation « idéale » pour l'observation de l'action des acteurs impliqués dans ces situations. En effet, l'AT touche les victimes dans leur chair même.²

Malgré le doublement de la population salariée, le nombre d'accident du travail (AT) a été divisé par trois en un demi-siècle, passant de 118 pour 1000 salariés en 195 à 36 pour 1000 en 2010 (36,2 pour 1000 en 2011). Cette baisse s'explique en partie par la recomposition des secteurs d'activité de l'économie française. D'après les statisticiens de l'assurance maladie, les secteurs accident gènes emploient dorénavant moins de salariés alors que les secteurs traditionnellement moins exposés aux risques ont vu leurs effectifs gonfler en cinquante ans. Mais précisent-ils, « cette diminution des AT découle également d'une amélioration incontestable de la sinistralité propre à chacun des secteurs d'activité »³.

¹ ALIS David et Al, *GRH une approche internationale*, 3^{eme} édition, de Boeck, paris, octobre, 2011, p643.

²MUNOZ Jorge. *L'accident du travail. De la prise en charge au processus de reconnaissance*, presse Universitaires de Rennes, Rennes 2002, P 11.p 14.

³ DAB William. *Manager santé et sécurité au travail*. Ed Dunod, paris, 2013, p05.

2-1-2- Les types d'accident de travail¹ :

-**les accidents du travail sans arrêt** qui sont généralement bénins et qui peuvent être soignés sur place, à l'infirmerie de l'entreprise de préférence et qui ne nécessitent que quelque heure de repos ou de soins. Ces accidents ne sont pas à déclarer obligatoirement, mais doivent être consignés sur des registres spéciaux. Il s'agit de petite blessure (coupure, égratignures, chocs et traumatismes bénins).

-**les accidents de travail avec arrêt**, quelque jour à plusieurs mois. Il s'agit d'incapacité temporaire, indemnisées en fonction de la durée de l'arrêt du travail et jusqu'à reprise totale ou partielle du travail . Ce sont des accidents plus graves, nécessitant des soins médicaux ou hospitaliers prolongés et intensifs ainsi qu'un repos de plusieurs jours ou moins.

-**les accidents du travail avec incapacité permanente**, correspondant à des lésions définitives et des séquelles susceptibles de réduire la capacité de travail. En fonction de la gravité des dommages corporels, il existe plusieurs taux d'incapacité permanente, se traduisant par des indemnités (rentes) suivant un barème défini par des textes réglementaires. Un doigt coupé, un œil crevé, une jambe déformée, un poumon partiellement abîmé font l'objet d'indemnités dont les montants sont variables.

-**les accidents du travail mortels** avec décès immédiat ou différé, suite à des complications issus d'accidents. Dans ce cas ce sont les ayants droit qui reçoivent les rentes viagères, suivant des règles précisées par des textes réglementaires.

2-1-3- Procédures de déclaration des accidents de travail :

a- **la victime** : doit déclarer l'AT à son employeur dans les 24 heures sauf cas de force majeure. Elle peut en outre informer la caisse dont elle dépend jusqu'à expiration de la 2ème année suivant l'accident, si l'employeur ne l'a pas fait. Une déclaration tardive ne supprime pas la présomption d'imputabilité.²

¹ MORGSSIAN Nichan. *Guide pratique des risques professionnels*. Op.cit. p04.

² Collège des Enseignants Hospitalo-universitaires de Médecine et santé au Travail, *Objectif 109 : Accidents du travail et maladies professionnelles - définitions*, édition, - © Université Médicale Virtuelle Francophone -, 2010,2011. P7-8.

b- l'employeur a l'obligation formelle de déclarer l'AT à la CPAM sous 48 h (sinon la victime a deux ans pour le faire). Il doit également délivrer à la victime une feuille de soins AT comprenant 3 volets (triptyque) :

- Volet n°1 à conservé par la victime
- volet n°2 à remettre aux praticiens traitants et aux auxiliaires médicaux pour facturation
- volet n°3 à remettre aux pharmaciens et/ou à l'établissement de soins.
- L'employeur envoie également une attestation de salaire à la caisse afin de permettre le calcul des indemnités journalières en cas d'arrêt de travail

c - le médecin consulté par la victime :

- établit un certificat médical initial sur le formulaire adéquat. Le certificat initial est un document important qui doit bien dater l'accident et surtout bien décrire les lésions (il sera toujours difficile de faire prendre en charge ultérieurement une lésion non décrite sur le certificat initial). Il doit adresser au moins un exemplaire au médecin conseil de la CPAM et remet l'autre à la victime. Il prescrit librement une thérapeutique et/ou un arrêt de travail.
- note son ou ses actes sur la feuille de soins, le salarié n'effectuant aucune avance d'argent.¹

Il établira à la fin des soins un certificat final descriptif décrivant les séquelles éventuelles en cas de consolidation ou attestant de la guérison.

D- La Caisse vérifie dans tous les cas la matérialité de l'accident (service administratif) et la réalité des lésions physiques imputables à l'AT (rôle du médecin conseil).

- Si le médecin conseil accepte l'AT indiquant l'imputabilité des lésions à l'accident, l'assuré bénéficie de la présomption d'imputabilité.²

¹ Collège des Enseignants Hospitalo-universitaires de Médecine et santé au Travail. Op.cit P8. 7.

² Ibid. P8.

- Si la caisse conteste l'AT, elle doit apporter la preuve contraire, informer victime et employeur dans un délai de 30 jours. Ce délai peut être complété « lorsqu'il y a nécessité d'examen ou d'enquêtes complémentaires » d'un délai de 2 mois à condition que la caisse en informe les différents acteurs précités.
- e- En cas de maladie non mentionnée dans un tableau, ou pour laquelle le tableau de maladie professionnelle n'est pas complètement respecté, la procédure de déclaration est la même mais la caisse transmet le dossier au CRRMP.¹

2-2- les maladies professionnelles :

2-2-1- Définition et généralité :

On peut définir la maladie professionnelle ou « occupationnelle » comme une maladie contractée par le fait ou à l'occasion de l'exercice d'une activité rémunérée et qui est particulière à cette activité ou reliée directement aux risques particuliers de cette activité. On peut la définir aussi comme une perturbation de l'organisme humain dont les sources sont surtout attribuables aux conditions de travail, que ce soit dans le contenu des tâches, le poste de travail ou toutes autres conditions telles que le stress organisationnel, la qualité de vie au travail, etc.²

L'article L.461-1 du code de la sécurité sociale définit la maladie professionnelle : « est présumée d'origine professionnelle toute maladie désignée dans un tableau de maladie MP et contractée dans les conditions mentionnées à ce tableau ».

Il existe actuellement 98 tableaux de MP relative à plusieurs pathologies ; une même nuisance correspondant à un tableau peut conduire dans certains cas à plusieurs maladies (l'amiante provoque plusieurs atteintes à la santé : asbestose, lésions pleurales, mésothéliomes, cancers, broncho-pulmonaires). Les premières tableaux ont été créés en 1919, le dernier date de 1999. Ils ont été mis en place par décrets ministériels avec des mises à jour périodiques, compte tenu de l'évolution des connaissances médicales et toxicologiques. Chaque tableau numéroté concerne les affections correspondant à une nuisance, phénomène ou produit, ou à une famille de nuisance comme les vibrations ou les solvants.³

¹ Collège des Enseignants Hospitalo-universitaires de Médecine et santé au Travail. Op.cit P8.

² ALIS David et Al, Op.cit, p 644.

³ DAB William. Op.cit, p09

Chaque tableau comprend trois colonnes :

-la colonne de gauche est intitulée « Désignation des maladies ». Chaque nuisance peut provoquer une ou plusieurs maladies, souvent très différent les unes des autres, en fonction de la nature des travaux effectués et des organes atteints.

-la colonne de milieu est intitulé « Délai de prise en charge ». Elle indique les durées maximales entre la cessation de l'exposition aux nuisances et la première constatation médicale de l'affection. Ces délais sont très variables et vont de quelques jours à plusieurs décennies (jusqu'à 50 ans pour certains cancers).

-la colonne de droite est intitulée « liste indicative ou limitative des principaux travaux susceptibles de provoquer ces maladies ». Si la liste est limitative, alors seules les affections ayant pour origine les travaux mentionnés peuvent être prises en charge comme maladies professionnelles. Si la liste des travaux est indicative, alors toutes les affections correspondant à une exposition aux nuisances du tableau sont prises en charge, même si les travaux à l'origine des pathologies ne figurent pas dans cette colonne¹.

Figure1 : modèle de tableau des maladies professionnelles.²

Tableau n : xx		
Nom des affections, intoxication ou maladies		
Date de création de tableau :		date de la dernière mise à jour : (décret du...)
Désignation des maladies	Délai de Prises-en Charge	Liste indicative ou liste limitative des principaux travaux susceptible de provoquer ces maladies
Pathologie A	Délai en jours, mois ou ans	Travaux
Pathologie B	Délai en jours, mois ou ans	Travaux

¹ DAB William. Op.cit. P09

² MORGOSIAN. Nichan Quide pratique des risques professionnels. Op.cit. p06, p07.

2-2-2- Procédures de déclaration des maladies professionnelles :

a- la victime : déclare elle-même la maladie professionnelle à la CPAM. Elle adresse à la caisse :

- Le formulaire spécifique en 4 exemplaires précisant ses employeurs successifs et les postes occupés
- Les deux premiers volets du certificat médical initial établi par le praticien (elle en conserve 1 exemplaire)
- Une attestation de salaire (fournie par le dernier employeur) s'il y a arrêt de travail.
- Cette déclaration doit être faite dans les 15 jours qui suivent l'arrêt du travail ou s'il n'y a pas cessation de l'activité dans les 15 jours qui suivent la date de la première constatation médicale (en pratique le malade dispose d'un délai de 2 ans pour faire valoir ses droits)¹.

En cas de modification des tableaux ou de l'ajout d'un nouveau tableau, le délai de déclaration est de 3 mois.

b - l'employeur remet au salarié qui en fait la demande une attestation de salaire qui permettra le calcul des indemnités journalières. Tout employeur utilisant des procédés de fabrication ou produits susceptibles de provoquer des MPI est tenu d'en faire la déclaration à la CPAM et à l'inspection du travail sous peine d'amende².

C - le praticien, librement choisi par l'assuré établit un certificat médical initial en 4 exemplaires (2 destinés à la caisse et 1 à conserver par le malade). Il ne faut pas omettre de mentionner la date de la 1ère constatation médicale de la maladie qui est la date de référence pour la comparaison au délai de prise en charge. Elle peut être différente de la date de rédaction du certificat. Le certificat final descriptif est établi en temps voulu également par ce praticien.³

¹ Collège des Enseignants Hospitalo-universitaires de Médecine et santé au Travail, Op.cit, P8

²Ibid. P8

³ Ibid. P9.

d - la Caisse instruit le dossier et en informe l'employeur et l'inspecteur du travail. Elle fait procéder à une enquête administrative afin de contrôler la réalité de l'exposition au risque. C'est le service médical qui reconnaît ou non la conformité des symptômes avec ceux mentionnés sur les tableaux. La Caisse a 3 mois pour prendre sa décision, délai qui peut être complété de 3 mois en cas d'examen ou d'enquête complémentaire nécessaire.¹

3- les différents risques professionnels :

Ils existent plusieurs types de risques professionnels qui diffèrent les uns des autres par leurs natures, leurs origines, leurs caractéristiques, et leurs conséquences ainsi que par les mesures de prévention qu'ils nécessitent.

3-1-les risques mécanique :²

Tout objet en mouvement présente un risque mécanique pour les êtres vivants, dont les travailleurs. Un objet pesant, liquide ou solide qui se déplace, crée un danger pour son environnement. Une pierre lancée qui atteint la tête, peut la blesser, une aiguille qui s'enfonce dans la peau la pique, une scie ou un couteau peut sectionner le doigt.

Le risque mécanique est la conséquence logique des principes de base de la mécanique (dynamique et énergétique).

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

- les risques de choc
- les risques d'écrasement
- les risques d'entrainement
- les risques de coupure, sectionnement, piqûre
- les risques de projection de solides et de liquides

¹Collège des Enseignants Hospitalo-universitaires de Médecine et santé au Travail, Op.cit. P9.

² MORGOSIAN. Nichan risque professionnels. DUNOD, 2003,2006. P85, p92.

Les risques mécaniques prennent une certaine importance lors des travaux suivants :

- **Les risques mécaniques lors des opérations manuelles¹ :**

Les petits travaux manuels à l'aide de simples outils comme les pinces, les tournevis, les marteaux, les scies égoïnes, etc. sont fréquentes dans les entreprises, même dans celles disposant de machines-outils perfectionnées.

Il en est de même pour les travaux faisant appel à des appareils portatifs comme les perceuses, les scies, les meuleuses, etc.

Toutes ces opérations présentent des risques mécaniques non négligeables, qui se traduisent par les accidents de travail que sont les blessures, les coupures, piqûres, les hématomes et autre dommage corporels.

- **Les risques mécaniques lors de l'emploi des équipements de travail² :**

Il s'agit de machines et d'appareils qui réalisent certaines opérations nécessaires pour la production.

Tous ces équipements de travail comportent des mécanismes, des organes et des accessoires qui sont en mouvement pour les besoins de la production. Certains de ces mouvements sont automatisés et extrêmement rapide et compte tenu de leurs énergie mécaniques élevées, sont dangereux pour les salariés.

3-2-les risques physiques :

Cette famille de risque englobe tous les phénomènes physiques et les nuisances qui peuvent avoir un impact sur la santé humain. Ces risques concernent tous les risques liés à l'utilisation des machines ou équipements professionnels (presse, outils, scie, matériel divers, y compris et par exemple les couteaux, les machines à découper, les fours, etc.). Ces risques concernent aussi l'utilisation des équipements additionnels (échelle, escabeau, échafaudage, etc.) et le tout ce qui peut concerne l'environnement de travail. Ils sont multiples aux postes de travail : bruit, ambiances lumineuses, vibrations, travail sur écran, rayonnements optiques ou électromagnétiques, chaleurs, froid, etc.

¹ MORGOSIAN. Nichan **risque professionnels**. Op.cit.P87.

² Ibid. P 93.

Les risques physiques vont engendrer un dommage sur tout ou partie de corps humain ainsi que des maladies professionnelles telle que les troubles musculo-squelettique, les surdités, les effets des rayonnements sur la peau et les risques oculaires (photo-conjonctives, cataractes).¹

Les risques physiques qui sont étudiés ci-après sont :

3-2-1-les risques dus aux vibrations :

Les vibrations sont un phénomène mécanique, couramment rencontré en milieu de travail.

Les vibrations agressent le corps humain et causent des dommages, notamment aux articulations. Elles sont également dangereuses pour les équipements de travail et les matériaux en général.

Les sources de vibrations sont présentes un peu partout dans les activités humaines et les activités professionnelles en particulier. On peut même affirmer, sans trop se tromper, que tout mouvement donne naissance à des vibrations dans la mesure où les frottements et les forces de rappel sont présent partout.²

3-2-2-les risques de surdité :

La surdité a pour origine les bruits qui sont la perception par les oreilles des vibrations transmis par l'air. Il en résulte une certaine analogie entre le risque de surdité et ceux dus aux vibrations ; cette analogie se limite au phénomène vibratoire causal, mais les atteintes et les pathologies qui en résultent sont totalement différentes. D'où la nécessité de consacrer une partie distincte pour le risque de surdité qui possède ses propres caractéristiques et ses mesures de préventions spécifiques.

La surdité s'explique par la destruction des cellules auditives qui se trouvent dans la cochlée ainsi que par d'autres lésions de l'oreille interne lorsque les niveaux sonores sont élevés. En effet, lorsque les niveaux de pression sonore sont importants, l'énergie reçue par l'oreille est telle qu'il y a destruction irréversible des cellules sensorielles, d'où une baisse de l'audition.

¹ www.effscience-anteau travail.org/risque-physique.html. Consulté le 21/12/2016. à 11:30.

² MORGOSIAN. Nichan **risque professionnels**. Op.cit. p128, p129.

La surdité professionnelle est évolutive dans le temps, elle commence par une fatigue auditive au cours de laquelle les troubles peuvent être réversibles. Après une certaine période d'exposition, il y a baisse de l'audition pour certaines plages de fréquences. Enfin, c'est la surdité, infirmité permanente non réversible.¹

3-2-3 le risque électrique² :

Le courant électrique présent des dangers et les morts d'hommes par électrocution ou les incendies et les explosions dus à l'électricité sont fort nombreux. Mal maîtrisé, le courant électrique devient un véritable danger public ; par contre, correctement utilisé et en prenant un minimum de précautions, l'homme peut profiter des bienfaits que l'électricité, depuis sa découverte, ne cesse de lui apporter.

Le courant électrique est dangereux pour l'homme.

L'homme qui entre en contact avec un conducteur non isolé, parcouru par un courant électrique, est lui-même traversé par ce courant.

Le sol, la terre attirent les électrons et jouent le rôle de neutre ; leur potentiel est nul. Tout objet qui relie un conducteur parcouru par un courant électrique au sol est traversé par ce même courant. Il en est de même pour le corps humain qui est relativement bon conducteur de l'électricité. Un homme en contact direct avec le sol et qui touche un conducteur est traversé par le courant électrique dont le potentiel est celui du conducteur, celui du sol étant nul.

3-2-4 autres risques professionnels d'origine physique³ :

Plusieurs autres risques professionnels ayant pour origine des phénomènes physiques sont connus bien qu'ils ne soient pas fréquent et concernent certaines activités particuliers. Ces risques se manifestent essentiellement sous forme de maladies professionnelles.

¹MORGOSSIAN Nichan. **Risque professionnels.** Op.cit. P136, P140, P141.

²Ibid. P149.

³Ibid. P179, P181.

3-2-4-1 les risques dus aux travaux sous pression :

Plusieurs travaux effectués dans des milieux au la pression de l'air est supérieur à la pression atmosphérique normale sont à l'origine de différents atteints osseuses et articulaires, des atteints de l'oreille lors des travaux souterrains sous pression : scaphandriers, plongeurs, sous marins, travaux au milieu hyperbare.

3-2-4-2 les risques dus à des travaux effectués dans des milieux chauds :

Concerne les salariés qui travaillent dans les mines où la température ambiante est élevé, supérieur ou égale à 28 C°. Actuellement, ces affections qui se manifestent sous forme de crampes musculaires et oligurie (baisse des urines) concernant exclusivement les mineurs travaillant dans les mines de potasse.

Une maladie professionnelle reconnue est le nystagmus professionnel des mineurs, cette maladie, le nystagmus, se manifeste sous forme de mouvement saccadé rapide des yeux qui s'arrêtent pendant le sommeil. Elle est due à des lésions des centres nerveux.

3-3 les risques chimiques¹ :

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

Les risques chimiques ont pour origine la présence de substances et de préparations dangereuses qui conduisent à des intoxications et des incendie-explosions.

Tout produit chimique qui entre en contact avec l'organisme peut y pénétrer et perturber son fonctionnement normal. Par leur action sur les tissus vivants, les produits chimiques qui pénètrent dans l'organisme agressent les différents organes et créent des dysfonctionnements voire des destructions irréversibles. C'est le phénomène des intoxications par les produits chimiques divers.

Les produits chimiques présentent deux familles de risques qui sont :

- les risques d'intoxications accidentelle ou chimique.
- les risques d'incendies-explosions dus aux réactions chimiques dangereuses.

¹MORGOSSIAN Nichan. **Risque professionnels.** Op.cit. P199-200.

3-4 les risques biologiques¹ :

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

Tous les activités humaines mettent en contact les hommes avec des germes pathogènes présentant des risques biologiques ; il en est de même pour les nombreuses activités professionnelles qui exposent les salariés aux micro-organismes dont certains sont dangereux pour la santé. Compte tenu que les microbes sont présents un peu partout sur terre et plus particulièrement en milieu urbain, les risques d'entrer en contact avec eux sont importants, surtout dans les activités les exposant directement aux agents biologiques pathogènes.

Les risques biologiques conduisent essentiellement à des pathogènes de gravité variable ; les accidents biologiques sont plutôt des accidents du travail suivis d'infections qui peuvent conduire à des maladies professionnelles.

3-5 les risques de circulation et de transport² :

Par circulation, on entend tous les déplacements de salariés à pied ou en véhicules automoteurs, à l'intérieur de l'enceinte de l'entreprise comme à l'extérieur, sur la voie publique ou encore dans d'autres entreprises.

Par transport, on entend essentiellement le déplacement de marchandises de toute nature, tant à l'intérieur des entreprises qu'à l'extérieur, accompagné ou non de salariés.

Tous ces déplacements présentent des risques tant pour les salariés eux-mêmes que pour l'environnement humain et naturel. Les risques engendrés ne sont pas les mêmes suivant le type et le mode de déplacement.

¹ MORGOSIAN Nichan. **Risque professionnels.** Op.cit. P261-263.

² Ibid. P271-272.

Les salariés se déplacent fréquemment dans l'entreprise, pour aller d'un poste de travail à un autre, d'un atelier à un autre, d'un bâtiment à un autre, pour aller aux services administratifs, au restaurant, pour entrer ou pour sortir, etc. Il en est de même pour les marchandises et objet divers : équipements de travail, matières premières, produit finis, etc. qui sont transportés d'un endroit à un autre, pour les besoins de la production et de la vente. Ces différents risques sont à l'origine de blessures et de traumatismes de gravités variables, d'intoxication et déférents autres atteintes corporelles, allant jusqu'à la mort.

4- évaluation des risques professionnels :

Dès lors que les risques existent et qu'ils ne peuvent être évités, l'évaluation des risques et la mise en œuvre de mesures de prévention s'imposent. En 1991, l'obligation d'évaluation a priori des risques a été plus souvent formelle que réelle, jusqu'au décret du 5 novembre 2001, qui a obligé l'employeur à transcrire et à mettre à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la sécurité et la santé des travailleurs¹.

Une évaluation des risques est une enquête systémique de tous les risques liés aux postes de travail, aux équipements de travail et aux salariés. Cette évaluation des risques est aussi un outil pour l'employeur, afin que ce dernier puisse garantir la sécurité et la santé des salariés sur leur poste de travail.

L'évaluation des risques est le processus consistant à évaluer les pesants sur la sécurité et la santé des salariés du fait des dangers présents sur le lieu de travail.

L'évaluation des risques est la premier étape du processus de gestion des risques qui permet de faire comprendre aux personnes concernées, employeurs et salariés, quelles sont les mesures à prendre afin d'améliorer la sécurité et la santé sur le lieu de travail.

L'évaluation des risques mène donc aussi à une meilleure organisation de l'entreprise, ce qui signifie un gain de productivité et une augmentation de la qualité.²

¹ H Pierre et L Jean Pierre. Ergonomie et prévention des risques professionnels. Tome 3, édition CHIRON, Paris, 2005, P162.

² Ibid. P162.

5- les étapes de l'évaluation des risques :

Les organismes de prévention de la sécurité sociale recommandent de conduire la démarche d'évaluation des risques en quatre étapes :

1^{er} étape : préparer l'évaluation :

Il s'agit de former et de désigner un groupe de travail qui, définira la méthode d'évaluation convenant à l'entreprise et le champ d'application. Il est possible de procéder par un découpage géographique (par atelier, par poste...) ou d'un découpage par type d'activité et produit utilisés.

2^{eme} étape : identifier les risques :

L'inventaire des risques dans les entreprises doit s'opérer sur le travail réel, c'est-à-dire sur les situations concrètement vécues par les salariés, les observations des salariés remontent les hiérarchies avec l'appui des institutions représentatives du personnel. Cette démarche participative permet d'établir un inventaire des risques réaliste et complet, qui donnera lieu à une évolution pertinente.¹

3^{eme} étape : classer les risques :

L'étape de classement des risques se fait de manière consensuelle au sein d'un groupe de travail qui permet d'impliquer les divers acteurs de l'entreprise. Ce classement permet de hiérarchiser les priorités, donc de décider des mesures de prévention, à court, moyen et à long terme.

Quelque soient les critères de classement retenus par le groupe de travail, le point fondamentale est que leur définition ait été établie en commun et de façon explicite, avec le double objectif de permettre le débat sur les priorités et d'aider à planifier les actions.

¹ Docteurs : Ch. EXERTIER, I.MALASSAGNE, Ph. TEINTURIER, IPRP : J.PERRIN, Ch. DUBOIS, Groupe Evaluation des Risques Professionnels, édition ANNECY SANTE TRAVAIL, 2012, P9.

4^{eme} étape : proposer des actions de prévention :

A partir du classement des risques et après avis des instances représentatives des salariés, le choix des actions est formalisé en privilégiant les mesures qui répondent aux principes de prévention.

A l'issu de cette démarche, l'employeur dispose des éléments qui lui permettront de décider de mesure à prendre.¹

¹ Docteurs : Ch. EXERTIER, I.MALASSAGNE, Ph. TEINTURIER † IPRP : J.PERRIN, Ch. DUBOIS. Op.cit, P10.

Section II : la prévention

1- les bases de la prévention :

La prévention des risques professionnels, c'est l'ensemble des dispositions à mettre en œuvre pour préserver la santé et la sécurité des salariés, améliorer les conditions de travail et tendre ou bien être au travail.

- elle s'inscrit dans une logique de responsabilité sociale des entreprises
- elle vise à anticiper et à limiter les conséquences humaines, sociales et économiques des accidents du travail (AT) et des maladies Professionnelles (MP).
- Elle se traduit par des enjeux, un engagement et une volonté politique ou sein de l'entreprise.
- Elle repose sur des principes, des méthodes et des outils.
- Elle se concrétise au quotidien par une implication de chacun, des pratiques de métier, la mise en œuvre de ces principes, et le respect de valeurs essentielles : en d'autres termes, développer dans l'entreprise une culture de prévention.
- Elle implique des acteurs qui travaillent ensemble dans un objectif commun, afin d'assurer l'intégrité physique et mentale de tous les salariés et crée les conditions de leur bien être physique, mental et social.¹

2- les principaux généraux de la prévention :

Pour mettre en place une démarche de prévention, il est nécessaire de s'appuyer sur les grands principes généraux qui régissent l'organisation de la prévention.

A- évitez les risques :

Supprimer le danger et la source de risque, ce qui revient à éliminer la nuisance à l'origine de ce risque.²

¹ www.inrs.dossier INAS, introduction à la prévention des risques professionnels, consulté le 25/12/2016, à 10:15.

² EINSTEIN Albert, *Prévention Des Risques Professionnels*, édité en juin, 1998. P5

B- évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités :

C'est apprécier l'exposition au danger et l'importance de risque afin de prioriser les actions de prévention à mener.

Si un risque ne peut être évité, il y a lieu alors de détecter et d'évaluer le risque existant pour trouver la solution de prévention la mieux adoptée.¹

C- 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 opératoires.

D- Adapter le travail à l'homme :

C'est tenant compte des différences interindividuelles, dans le but de réduire les effets du travail sur la santé.

Le poste de travail et les conditions de travail doivent être conçus et réaliser de façon à offrir aux salariés un maximum de confort et de sécurité.

E- Tenir compte de l'évolution de la technique :

C'est adapter la prévention aux évolutions techniques et organisationnelles.

F- Remplacer ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas ou par ce qui l'est moins :

C'est éviter l'utilisation de procédés ou de produits dangereux lorsqu'un même résultat peut être obtenu avec une méthode présentant des dangers moindres.

G- Planifier la prévention :

Intégrer dans un ensemble chèrent la technique, l'organisation du travail, les relations sociales et l'environnement, en cas d'intervention de plusieurs entreprises sur un même lieu, organiser la prévention en commun.²

¹ EINSTEIN Albert. Op.cit. P5.

² Ibid. P5.

H- Donner la priorité aux mesures de protection collective :

Utiliser les équipements de protection individuelle qu'en complément des protections collectives si elles se révèlent insuffisantes.

I- Donner les instructions appropriées aux salariés :

C'est former et informer les salariés afin qu'ils connaissent les risques et les mesures de prévention.¹

3- les étapes de la prévention :

1^{er} étape : préparer la démarche de prévention :

C'est l'étape fondamentale qui conditionne le succès de la démarche.

Pour cela, il est nécessaire de :

- Elaborer une stratégie en santé et sécurité au travail intégré à l'activité de l'entreprise en fixant des objectifs et en définissant une organisation adaptée.
- recenser les analyses effectuées, les données produites et les mesures prises en matière de prévention des risques professionnels.
- Préciser les modalités de la participation des acteurs internes à l'entreprise, et des recours à des compétences externe à l'entreprise.
- Planifier la démarche (calendrier, ressources, modalité de définition des unités de travail, méthode d'analyse des risques).

2^{eme} étape : évaluer les risques :

Evaluer, c'est comprendre et estimer les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, dans tous les aspects liés au travail. Cela implique que l'entreprise dresse pour chaque unité de travail un inventaire des risques identifiés.²

¹ www.inrs.fr/démarche/principaux-généraux/introduction.html. Consulté le 28/12/2016, à 21:00

² www.travaillesanté.fr/évalue pour prévenir, comprendre pour agir.PDF. Consulté le 28/12/2016, à 21 :30

3^{eme} étape : élaborer un programme d'action :

Les priorités d'action de prévention sont déterminées sur la base de l'estimation des risques. L'employeur va opérer des choix et recherche des solutions permettant de mettre au point une stratégie et un ou des programmes d'action :

- En respectant, dans l'ordre suivant, les principes généraux de la prévention :
 - Suppression des risques.
 - Mise en œuvre des mesures de protection collective.
 - Prise de mesure de protection individuelle.
- En tenant compte à la fois des facteurs organisationnels, technique et humain
- En définissent les moyens humains et financiers (couts et opportunités d'investissement).
- En fixant un calendrier précis, selon les priorités issues de l'évaluation des risques et en respectant les obligations spécifiques du code de travail.

Lorsque les risques ne peuvent pas être supprimés immédiatement, des mesures provisoires doivent être prises pour assurer la protection des travailleurs, ces décisions doivent garantir une protection suffisante, dans l'attente de la mise en œuvre des moyens techniques et financiers susceptible d'éliminer les risques.

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

4^{eme} étape : mettre en œuvre les actions :

Quelle que soit l'action envisagée, il est nécessaire de :

- Désigner une personne chargée du suivi.
- Disposer d'outils de pilotage permettant d'ajuster les choix, de contrôler l'efficacité des mesures et de respecter les délais.¹

¹ www.travaillesante.fr/evaluer pour prévenir, comprendre pour agir.PDF. Consulté le 28/12/2016, à 21 :30

5^{eme} étape : évaluer la démarche de la prévention :

Cette phase dynamique consiste à :

- Assurer le suivi :
 - Des mesures réalisées dans le cadre de plan d'action.
 - Des méthodes utilisées (définition des unités du travail, modalités de concertation, appréciation des moyens engagés...)
- Dresser un bilan périodique, ce bilan peut conduire à :
 - Valider les actions et méthodes mise en œuvre.
 - Corriger les actions réalisées, lorsqu'elles conduisent à des changements techniques et organisationnels dans les situations de travail susceptibles de générer de nouveaux risques.
 - Relancer la démarche de prévention, conformément aux obligations de l'employeur en matière d'évaluation des risques au moins une fois par ans, ou lors d'aménagements importants ayant un impact sur la santé et la sécurité des travailleurs ou lorsque toute nouvelle information nécessite une évaluation des risques.¹

4- les classifications de la prévention des risques professionnels :

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

4-1-Classification selon le type des actions entreprises² :

Le risque étant la combinaison de la probabilité et des conséquences de la survenance d'un événement dangereux, pour réduire un risque, deux options sont possibles : agir sur sa probabilité d'occurrence (en la diminuant par des mesures de prévention, prévention primaire) ou sur sa gravité (en mettant en place des systèmes de protection destinés à éviter ou réduire les conséquences, prévention secondaire et tertiaire).

¹ www.travaill'esanté.fr/évalue pour prévenir, comprendre pour agir.PDF. Consulté le 28/12/2016, à 21 :30

² www-officiel-prévention.com/formation-continue/a la sécurité. Consulté le 28/12/2016, à 9 :00.

Dans la prévention primaire, on cherche à éviter l'apparition d'un risque, dans la prévention secondaire, on accepte l'apparition d'un risque mais en évite la création d'un dommage, dans la prévention tertiaire, on accepte l'existence d'un dommage mais on cherche à le neutraliser ou éviter un dommage ultérieur.

- **La prévention primaire :** évitée la survenue d'un risque, consiste à en supprimer les causes (par exemple éviter l'exposition des travailleurs à des agents allergènes). A promouvoir un environnement professionnel sain, à agir sur les factures de risque avant l'accident.
- **La prévention secondaire :** éviter des dommages, détecter au plus tôt (dépistage) et intervention d'évitement (par exemple l'identification des travailleurs souffrant d'allergies professionnelles et le retraitement de l'exposition afin de prévenir une maladie chronique).
- **La prévention tertiaire :** limiter les dommages, éviter la survenue de complications, les séquelles, les récidives, les incapacités professionnelles et favoriser la réinsertion (par exemple par des solutions techniques d'aménagement ergonomique du poste du travail).

4-2-classification selon la population concernée¹ :

- **La prévention collective :** cherche à protéger tous les travailleurs en contact avec un danger potentiel de manière régulière ou occasionnelle, en supprimant ou en réduisant les situations dangereuses pour tout un atelier, chantier... (exemple : isolation phonique des locaux, aspiration des fumées ou vapeurs nocives à la source, système de ventilation...)
- **La prévention individuelle :** cherche à protéger uniquement l'opérateur par des équipements de protection (exemple : harnais, casque, masque respiratoire...) mais aussi des obligations (vaccination obligatoire).

La protection individuelle est mise en place lorsque les mesures d'élimination ou de réduction des risques par la prévention collective sont insuffisantes ou impossible à mettre en œuvre. La protection individuelle est parfois le seul possible, comme dans certaines opérations d'entretien, de maintenance ou d'intervention d'urgence.

¹ [www-officiel-prévention.com/formation-continue/a la sécurité](http://www-officiel-prévention.com/formation-continue/a-la-sécurité). Consulté le 28/12/2016, à 9 :00

4-3-Classification selon les méthodes utilisées¹ :

- **La prévention technique** : utilise des mesures de sécurité intrinsèque aux locaux et équipement de travail, et des techniques de protection intégrées aux machines ou procédés de fabrication. Elle comprend des mesures techniques concernant la conception des situations de travail, des équipements et des outils, des actions techniques de limitation des expositions. (Exemple : aménagement des voies de circulation, ergonomie du poste de travail, capotage d'une machine bruyante...). La prévention intégrée est la prévention de conception technique qui supprime l'existence du risque en installant dès la conception des dispositifs de protection et de sécurité.
- **La prévention médicale** : vise à s'assurer l'aptitude physique et psychique du travailleurs pour le poste considéré et à cette fin, recherche les contre-indications au poste de travail et vérifie l'aptitude par des examens spécifiques selon l'activité professionnelle envisagée. Elle organise la surveillance médicale, par le médecin du travail (interrogatoires, bilans sanguins, radiologie...), périodique et obligatoire pendant tout la période d'activité de l'employé, et a pour objectif de dépister une pathologie d'origine professionnelle (par exemple : due aux solvants, bruit, vibration...)

Par ailleurs, la médecine du travail est en charge d'actions de prévention comme les études de poste, mesures des expositions, études de séroprévalence, promotion des règles d'hygiène...

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

par ailleurs, la prévention psychologique cherche à maîtriser les risques comportementaux individuels en faisant prendre conscience aux travailleurs de l'existence

¹ www-officiel-prévention.com/formation-continue/a la sécurité. Consulté le 28/12/2016, 9 :00.

des dangers encourus en cas de manquement aux règles de sécurité, par des compagnes d'information, des consignes de sécurité et formation à l'embauche.

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

5- les stratégies de la prévention :

En théorie et en résumé, les stratégies de prévention des risques professionnels consistent à trouver les solutions optimales d'allocation des ressources dédiées à la sécurité et à l'amélioration des conditions de travail, en vue de minimiser le niveau de criticité global ou déterminer l'investissement minimal, en mesures de prévention et de protection, nécessaire pour atteindre un niveau de risque acceptable.

- a- **La stratégie de prévention primaire :** combattre les risques à la source, est a priori plus efficace que celle de la prévention secondaire : en agissant sur les causes, elle a un impact radical et durable.

Toutefois, cela suppose :

- Une connaissance approfondie des facteurs de risque : information statistique et donnée factuelles de retour d'expérience. Plus ces données sont lacunaires, parcellaires et peu fiables, plus les décisions de prévention primaire des risques sont arbitraires et inefficaces.
- Que le risque est causé par un déterminant modifiable techniquement (pour un produit cancérogène, y a-t-il un produit de substitution ?)¹

¹ [www-officiel-prévention.com/formation-continu/a la sécurité](http://www-officiel-prévention.com/formation-continu/a-la-sécurité). Consulté le 29/12/2016, 9 :00.

b- La stratégie de prévention collective : est a priori plus efficace que celle de la prévention individuelle, car c'est celle qui limite le risque qu'il y ait le plus de victimes et dépend peu du comportement de chacun. Portant, le comportement individuelle peut parfois mettre en échec la stratégie de prévention collective : les comportements à risque des travailleurs sont à la source d'accident, même si le poste de travail possède des dispositifs de sécurité intrinsèque et malgré de bonne conditions de travail. Les équipements de protection individuelle doivent être utilisés quand les autres moyens employés pour réduire le risque s'avèrent insuffisants ou impossible à mettre en œuvre.

En effet, prendre des mesures collectives par priorité à des mesures de protection individuelle n'est pas réalisable ou suffisant dans certains cas :

- La protection collective n'est pas nécessairement infaillible (dysfonctionnements...), ce qui sera dangereux pour les travailleurs très exposés.
- La protection collective est inopérante lors de certaines opérations de maintenance ou d'essais qui s'effectuent hors du fonctionnement normal et sont soumises à de nombreux aléas ou situations inhabituelles.
- Les risques ne peuvent être évités ou suffisamment limités par des moyens techniques de protection collective ou par des mesures, des méthodes ou procédés d'organisation du travail (par exemple, le travail à l'extérieur dans une exploitation forestière, intervention dans un environnement toxique ou contaminé,...)¹

c- La stratégie de prévention psychologique: doit de mettre en œuvre de façon volontariste. Une prévention légale constamment renforcée, une prévention technique en constante amélioration grâce à des dispositifs de sécurité collective mieux conçus, une protection individuelle plus efficace avec des équipements toujours mieux adaptés, ont permis d'assurer une baisse constante de la fréquence des accidents du travail et de leur gravité, mais en assiste à un plafonnement des performances en matière de sécurité au travail : une prévention efficace des risques professionnels doit nécessairement prendre en compte le facteur humain et cet aspect n'est pas toujours suffisamment considéré par les préventeurs ; l'analyse comportementale est négligée souvent au profit de l'analyse de prévention technique traditionnelle.

¹ [www-officiel-prévention.com/formation-continu/a la sécurité](http://www-officiel-prévention.com/formation-continu/a-la-sécurité). Consulté le 29/12/2016, 9 :00.

portant, l'implication des employés est à la base de la culture sécuritaire : les « erreurs humaines » sont souvent révélées lors des expertises des accidents, ce qui confirme la nécessité d'une meilleure prise en compte des aspects comportementaux dans la stratégie globale de prévention : cela vise à créer une culture de sécurité, en identifiant les comportements de risque les plus fréquemment adoptés par les employés, en développant leur formation, leur sensibilisation, leur responsabilisation et leur implication lors des observations et des feedback¹.

6- L'organisation de la prévention en Algérie² :

L'organisation de la prévention au milieu de travail se présente comme suit :

6-1- La loi 83-13 du 2 juillet 83, relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles : vise l'institution d'un régime unique en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles à l'exclusion des militaires.

Cette loi est applicable à tout travailleur du secteur public ou privé (salarié ou assimilé) quel que soit le secteur d'activité auquel il appartient. Elle précise le financement des prestations accidents du travail, maladies professionnelles.

- **En matière d'accidents du travail, la loi**

- Définit l'accident du travail;
- Fixe les procédures de déclaration de l'accident et les obligations qui pèsent sur l'employeur et le salarié en la matière;
- Les procédures d'instruction du dossier;
- Les procédures de constatation des lésions;
- Les modalités d'indemnisation et les taux y afférents.

- **En matière de maladies professionnelles, la loi :**

- Définit les maladies professionnelles et édicte le principe d'établissement de tableaux qui sont élaborés par une commission tripartite des maladies professionnelles (arrêté interministériel du 10 avril 1995). L'arrêté du 13 février 1984 fixe le barème de calcul du capital représentatif de la rente d'accident du travail ou de la maladie.
- Fait obligation au médecin de déclarer toutes les maladies ayant un caractère professionnel,

¹ www-officiel-prévention.com/formation-continu/ a la sécurité. Consulté le 29/12/2016, 9 :00.

² Institut national de la prévention des risques professionnels INPRP, projet de profil national de santé et sécurité au travail, version final, Algérie, janvier, 2006, P3-6.

- Fait obligation à l'employeur de déclarer tous les procédés utilisés, susceptibles de provoquer des maladies professionnelles à :

- * L'organisme de la sécurité sociale (CNAS);
- * L'Inspection du travail;
- * Directeur de Wilaya de la santé
- * Organismes chargés de l'hygiène et de la sécurité

- **Le décret 84-28 du 11 février 1984** fixe les modalités d'application de la loi 83-13, et en particulier l'indemnisation. La gestion et la réparation des Accidents du Travail (AT) et Maladies Professionnelles (MP) est confiée à la CNAS.

Par ailleurs cette loi a prévu l'institution d'un fond de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles créé au sein de la CNAS. (Le Décret 97-424 du 11 novembre 1997) renforce la mission de prévention de la CNAS.

- **Le décret du 11 novembre 1997** relatif à la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles précise que la CNAS est l'organisme habilité à mener des actions de prévention y compris d'émettre des avis sur la législation. Ce décret établit une commission de prévention des risques professionnels au sein du conseil d'administration de la CNAS, qui arrête le programme de prévention de la CNAS et les modalités de financement du fond de prévention.

Conformément aux dispositions du présent décret, la caisse nationale des assurances sociales a pour mission :

- de participer à la promotion de la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, par des actions menées directement par ses propres structures.¹
- De contribuer au financement d'actions spécifiques programmées.
- D'émettre un avis sur tous les textes législatifs et réglementaires intéressant la prévention des accidents du travail et maladies professionnelles.

¹ Institut national de la prévention des risques professionnels INPRP, projet de profil national de santé et sécurité au travail, Op.cit, P6.

6-2- La Loi 88-07 du 26 Janvier 1988 relative à l'Hygiène, à la Sécurité et à la Médecine du Travail : requiert pour son application la contribution de l'ensemble des partenaires concernés par la prévention des risques en entreprise c'est à dire l'adhésion des employeurs et des travailleurs. Elle précise les voies et moyens destinés à assurer la protection sanitaire sur les lieux de travail et définit les règles générales en matière d'hygiène, de sécurité, de médecine du travail, de formation et d'information, d'organisation de la prévention, de financement et de contrôle des activités et les sanctions en cas de non observation de la législation. La médecine du travail a une fonction essentiellement préventive et accessoirement curative.

La présente loi désigne les personnes responsables et organes chargés de l'exécution des mesures prescrites au sein de l'entreprise (Commission paritaire d'hygiène et sécurité, préposé à l'hygiène et la sécurité, service d'hygiène et de sécurité en milieu de travail, comité d'hygiène et de sécurité inter-entreprise, voir organigramme).

Les dispositions de la présente loi sont applicables à tout organisme employeur, quel que soit le secteur d'activité auquel il appartient. Cette loi précise que :

- L'organisme employeur est tenu d'assurer l'hygiène et la sécurité aux travailleurs,
- La médecine du travail constitue une obligation pour l'employeur. Elle est à la charge de celui-ci,
- Tous les travailleurs sont soumis à des examens médicaux obligatoires,
- Les représentants des travailleurs sont obligatoirement associés aux décisions relatives aux activités de médecine du travail au sein de l'entreprise.

Le contrôle de l'application de la médecine du travail est dévolu à l'inspection du travail : Loi 90-03 du 06 février 1990 relative à l'Inspection du travail a pour objet de déterminer les missions et compétences de l'inspection du travail ainsi que les attributions des inspecteurs du travail.

- **Le Décret 93 du 15 mai 1993 relatif à l'organisation de la médecine du travail** fixe les règles générales d'organisation, de financement et de fonctionnement de la médecine du travail eu sein de tout organisme employeur.
- **Décret exécutif n° 91-05 du 19 janvier 1991 relatif aux prescriptions générales de protection applicables en matière d'hygiène et de sécurité en milieu du travail.** Ce décret précise les modalités d'application suivantes:

1- Hygiène générale des locaux et de leur dépendance :

- Propreté et prophylaxie
- Aération et assainissement des locaux
- Ambiances et éléments de confort
- Installations sanitaires

2- Mesures générales de Sécurité sur les lieux de travail :

- Manutention et circulation
- Prévention des chutes d'un niveau supérieur
- Machines et mécanismes

3 -Mesures Particulières de Prévention des Risques d'incendie :

- Dispositions générales
- Évacuation du personnel
- Lutte contre l'incendie

4- Vérifications périodiques et mesures d'entretien des installations électriques, des moyens de protection collective et individuelle, etc.

5- Les acteurs de la prévention en Algérie :

7-1-acteurs de la prévention au niveau national¹ :

En Algérie, la prévention des risques professionnels est placée sous la responsabilité du Ministère chargé du Travail de l'emploi et de la Sécurité sociale et du Ministère de la santé.

¹ D^{re} F.Iles, dispositif de prévention des risques professionnels Acteurs de prévention, édition, INPRP, chambre de commerce française, 15 décembre 2008, P 5

- **Ministère du travail :**

Le Ministère chargé du Travail est chargé :

- de l’élaboration de la politique nationale de prévention des risques professionnels.
- de la préparation et de l’initiation de textes législatifs et réglementaires
- de l’évaluation et du contrôle de l’exécution des programmes de prévention des risques professionnels.

Le Ministère chargé du Travail est assisté d’un organe consultatif qui est le Conseil National d’Hygiène, Sécurité et Médecine du Travail (CNHS/MT). Celui-ci est à composante tripartite (représentants des employeurs, représentants des Travailleurs, pouvoirs publics). Il participe par des recommandations et des avis à l’établissement de programmes annuels et pluriannuels en matière de prévention des risques professionnels et favorise la coordination des programmes mis en œuvre.

- **Structures Centrales du Ministère :**

- ❖ Direction des Relation de Travail (D.R.T) : structure centrale chargée essentiellement de la coordination, du suivi et de l’évaluation des programmes de P.R.P, de l’animation des organismes de prévention, ainsi que de l’élaboration de textes législatifs et réglementaires.
- ❖ Direction Générale de la Sécurité Sociale (DGSS) : Elle a pour rôle, entre autres, de fixer les règles de tarification et les modalités de réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles. Elle participe, à l’élaboration de la politique de prévention et s’appuie au niveau National sur la Caisse nationale des assurances sociales des travailleurs salariés (CNAS).

- **Organe spécialisé du Ministère du travail :**

- **L’Inspection Générale du Travail IGT :**

Les missions de surveillance et de contrôle, ainsi que d’information et de conseil, pour tout ce qui concerne l’application des dispositions législatives et réglementaires relatives aux conditions de travail, à la santé et la sécurité en milieu de travail, sont principalement assurées par l’inspection du travail.

- **Organismes Sous Tutelle :**
- **Institut National de la Prévention des Risques Professionnels :**

La création de l' « Institut National de la Prévention des Risques Professionnels » est consacrée par le décret 2000-253 du 23 Août 2000 portant statut de l'établissement sus-dénommé. Cet institut a été créé en remplacement de l'Institut National d'Hygiène et de Sécurité dissous par décret exécutif du 98-266 du 29 Août 1998,

✓ **Objectifs de l'INPRP :**

- coordonner toute action de prévention des risques professionnels ;
- contribuer à l'étude de leurs causes par des enquêtes et des analyses scientifiques ;
- apporter sa contribution aux travaux de normalisation et de toxicité des produits et substances avec la collaboration de plusieurs partenaires (CNAS, Ministère de la santé).

✓ **Missions de L'INPRP :**

- Entreprendre toute action visant à promouvoir la sécurité au travail
- Conseil et assistance v Etudes et Recherche
- Formation et Information v Enquêtes et Statistiques
- Normalisation

7-2- Les acteurs de la prévention au niveau entreprise¹ :

- C'est le chef d'entreprise : qui est l'acteur principal de la prévention en entreprise. Il veille à la santé et à la sécurité de ses salariés par la mise en œuvre de mesures appropriées. La réglementation le considère comme responsable sur ces points. Il doit s'entourer pour ce faire de toutes les compétences techniques et obtenir tous les conseils nécessaires.
- Le médecin du travail : accompagne et conseille l'employeur et les salariés pour la mise en œuvre des mesures de prévention des risques. Il a essentiellement deux missions : la surveillance médicale des salariés (par des visites périodiques) et la surveillance des conditions de travail (par l'étude des postes et des conditions d'exposition aux risques). D'autres acteurs assistent le chef d'entreprise dans ses prises de décision en matière de prévention

¹ Institut national de la prévention des risques professionnels INPRP. Op.cit, P 19-20.

- La commission paritaire d'hygiène de sécurité CHS : Instance ou lieu de concertation entre la direction et les salariés sur les questions de santé et de sécurité au travail; Les commissions paritaires d'hygiène et de sécurité sont instituées obligatoirement, au sein de chaque organisme employeur occupant plus de neuf (09) travailleurs dont la relation de travail est à durée indéterminée, en application de la législation relative à la participation des travailleurs :
- Les délégués du personnel ;
 - Les salariés.

Conclusion :

On peut conclure à travers ce chapitre que les RP ont un impact sur la santé humain en milieu professionnels, ces risques sont différent l'un de l'autre, et pour éviter ces risques les responsables doivent assurer une bonne démarche de prévention afin de préservé la santé de leurs salariées.

CHAPITRE III

*La sécurité au
travail*

Introduction :

Dans ce chapitre nous allons présenter la sécurité au travail qui est considérée comme un facteur essentiel pour préserver la santé des travailleurs, l'intérêt de ce chapitre et de donner les informations essentielles sur la démarche de la sécurité au travail pour lutter contre les risques professionnels.

1- Historique de la sécurité¹:

L'histoire de la sécurité se confond avec celle de l'humanité. Les premiers coups reçus par les êtres humains les ont vraisemblablement amenés à réfléchir sur les causes de ces agressions, pour tenter de les éviter par la suite.

L'approche naturelle et pragmatique, traduite dans le langage courant par des expressions telles que « c'est le métier qui rentre » ou « c'est le prix à payer pour apprendre », demeure une source de progrès pour un individu mais ne peut de la même manière s'appliquer aux entreprises et aux organisations à dimension collective et professionnelle. Cette « approche naturaliste » est aussi vraisemblable culturelle. Peut-être doit-on pouvoir relier la notion d'acquisition des connaissances avec celles d'effort et de souffrance ?

Au fil des temps et des rassemblements des hommes, l'instinct de survie individuel et le « principe » du chacun pour soi a cessé de prévaloir et des règles se sont peu à peu établies en fonction des matières (paysan, forgeron, tailleur de pierre, etc.)

Ces savoir-faire ont connu dès le moyen âge une codification établie dans les corporations. Personne ne peut contester le professionnalisme des bâtisseurs de cathédrale mais on peut se demander combien des leurs sont morts pendant les travaux.

En effet, le prix de la vie humaine et l'organisation de travail étaient alors assez éloignés des préoccupations des « entrepreneurs » ! La situation ne s'était guère améliorée au XIX^e siècle lorsqu'apparurent les premiers mouvements de défense de la condition ouvrière, qui tentaient d'exiger une plus grande sécurité dans les usines. Dans l'entreprise d'alors, l'ouvrier venait avec ses propres outils et en cas d'accident, il n'avait que peu de recours, voire aucun. Les grands mouvements sociaux permirent alors une avancée en termes de sécurité et

¹ MOUTON Jean Pierre. La sécurité en entreprise. Op.cit. P03

d'hygiène, qui devait aboutir à des règlements et une législation dont le code de travail est issu.

Force est de constater que nombre d'entreprises sont encore aujourd'hui, dans leur respect des hommes et des lois, proches de certaines situations décrites dans les romans d'Emile Zola. C'est tout simplement le cas d'un patron du bâtiment, qui enfreint sciemment le code du travail et préfère payer des amendes plutôt que d'acheter un échafaudage réglementaire.

Il sait que ses employés se tairont toujours de peur d'être congédiés et qu'il risque fort peu être condamné. De tels comportements sont encouragés par les faiblesses de l'organisation administrative et juridique du travail. Un autre exemple significatif de ce point de vue, est celui des cotisations pour accident du travail aux caisses d'assurance maladie. On sait que l'intégralité des couts des accidents du travail est supportée par les entreprises, mais les conditions dans lesquelles elles s'en acquittent sont variables.¹

2- Définition de la sécurité au travail :

Intimement liée à la santé au travail, la sécurité au travail est une démarche pluridisciplinaire qui vise à supprimer ou à réduire les risques d'accidents susceptibles de se produire lors de l'exercice d'une activité professionnelle.

Le concept de sécurité au travail appuie son existence sur un postulat de départ assez simple :

Toute activité professionnelle engendre des risques pour la sécurité d'un travailleur, à des degrés plus ou moins élevés².

3- La démarche de la sécurité :

Dans les années 1980, la sécurité était peu gérée. Dans beaucoup de cas, elle était confiée à quelques spécialistes qui déchargeaient l'ensemble des acteurs de l'entreprise de cette responsabilité. A partir des années 1980 un nombre croissant d'entreprise s'est préoccupé de gérer la sécurité au moyen d'une véritable démarche.³

¹ MOUTON Jean Pierre. [la sécurité en entreprise](#). Op.cit. P03.

² www.chef-d'entreprise.com/définition-glossaire/sécurité-au-travail-245262.htm . consulté le 23/02/2017, à 15 :00

³ MOUTON Jean Pierre et CHABOUD Jack, [la sécurité en entreprise](#), édition Dunod, paris, 2003. P48.

3-1- les principes de la démarche¹ :

- L'organisation/les règles/les moyens

C'est ce qui donne le pouvoir de faire les choses. Sans cela, pas de réussite possible.

- L'information et la formation

C'est ce qui donne le savoir-faire. C'est le moyen par excellence de développement de chacun pour qu'il contribue positivement au programme sécurité. Un programme individuel de formation est défini annuellement pour la formation au métier, pour combler les points faibles identifiés et pour assurer le développement de chacun suivant son potentiel. Ce programme intègre l'objective sécurité au même titre que les objectives productivités et qualité de l'usine.

- La pratique

C'est évident, et pourtant, « pour faire du ski, il faut d'abord vouloir en faire ! » Bien sur, tout le monde ou presque essaie de faire ce qu'il a à faire. Mais, trop souvent la manière n'y est pas et le résultat est obtenu en prenant des raccourcis et quelque fois trop souvent on échoue.

- Le contrôle/la mesure/l'analyse

C'est une condition beaucoup moins évidente. On l'oublie souvent, mais elle ne vous oublie jamais. Elle vous posse à continuer ou à abandonner, c'est ce qui génère la motivation. Si l'on a négligé une des rubriques précédentes, on va très vite mesurer l'écarte entre ce que l'on souhaitait faire et ce que l'on a fait.

¹ Mouton Jean Pierre et CHABOUD Jack, la sécurité en entreprise, Op.cit, P51-52.

3-2-Les dix points fondamentaux de la démarche :

3-2-1-Engagement des dirigeants-politique de sécurité¹ :

L'engagement des dirigeants, cela veut dire, par exemple :

- Exprimer clairement ce que l'on attend de son personnel.
- Encourager les initiatives, les bons résultats, les bons comportements.
- S'informer auprès de ces collaborateurs de leurs résultats de sécurité.
- Faire des visites de sécurité.

L'engagement des dirigeants dans une démarche sécurité dépasse les seuls discours et se manifeste dans l'action, l'exemplarité, la présence. Il ne suffit pas de dire, il faut faire ce que l'on dit de faire ! Cette volonté doit animer toute la hiérarchie d'une entreprise.

3-2-2- règles clairement établies, connus et appliqués :

Les règles et procédures aident à atteindre les résultats, à bien faire. En l'absence de règles précise, il se peut que l'on atteigne le résultat, mais ce sera dans des conditions plus difficiles, plus aléatoires, moins sûres en un mot, moins professionnelles.

Il est étonnant de constater que de nombreuses entreprises ne se préoccupent pas de fixer des règles précises de fonctionnement : il est pourtant impératif de définir ce que chacun doit faire à son poste, il est également indispensable de définir « les bonnes pratiques »².

3-2-3- objectifs et plans d'action :

Lorsque le responsable a décrit sa politique de sécurité, il doit ensuite la décliner de façon cohérente. Quand des objectifs sont définis, ils restent encore bien souvent trop génériques.

¹ MOUTON Jean Pierre et CHABOUD Jack, La sécurité en entreprise, Op.cit, P53-86.

² Ibid. P53

Voilà ce que doit être un objectif :

- Clair, compréhensible par tous et si possible quantifiable.
- Réaliste, on peut l'atteindre, sinon cela reste un vœu pieux.
- Accompagné des moyens pour l'atteindre.
- Connus de tous et déclinés autant d'éléments constitutifs de l'objectif global.¹

3-2-4- formation du personnel :

Il est évident que la formation première d'un employé doit être sa formation professionnelle.

Beaucoup d'entreprises se préoccupent de formation, mais encore une fois, l'application a priori évidente et nécessaire de ces actions de formation n'est pas toujours assurée, surtout pour les opérations les plus élémentaires dont la mauvaise réalisation est à l'origine de nombreux accidents avec arrêt de travail. La formation sécurité devrait, au moins partiellement, être comprise dans la formation professionnelle, soit :

- Consigne et règles de sécurité, relevant aussi bien des obligations légales que d'un environnement particulier.
- Formation spécifique (légales, aboutissant aux habilitations, etc.)
- Formation aux méthodes, approches et outils tels que : analyse d'accident, analyse de risque, visite et réunion de sécurité.²

3-2-5- Exploitation de l'expérience :

Il est navrant de constater à quel point on néglige l'expérience, qu'elle soit interne ou externe, il est vrai que lorsque l'on considère que l'accident est un événement rare, fruit du hasard, imparable, il n'y a aucune raison d'en tirer une leçon.

Pour ce qui concerne les leçons tirées de l'expérience, l'analyse des accidents locaux est un premier pas, mais il faut aussi se préoccuper de ce qui est arrivé ailleurs et de ce qui aurait pu arriver.³

¹ MOUTON Jean Pierre et CHABOUD Jack, la sécurité en entreprise, Op.cit. P 55.

²Ibid. P57.

³Ibid. P 60.

3-2-6- motivation du personnel :

C'est grâce aux ressorts de la motivation que l'on pourra répondre une véritable culture sécurité. En effet, il est des milieux où l'on est motivé à faire bien et d'autre où l'on est vicieusement conduit à faire des écarts.

On retiendra que la motivation vient avant tout de la reconnaissance, c'est-à-dire de la mesure de ce qui est bien, et de la communication aux intéressés.¹

3-2-7- la communication :

L'entreprise est un milieu hiérarchisé où la communication doit être organisée pour fonctionner. Le terme de communication recouvre aujourd'hui une véritable cacophonie due à la multiplication des outils qui la véhiculent et à leur sophistication.

Il est donc impératif qu'il y ait une véritable communication sur la sécurité, qui est un thème comme un autre parmi les points clés de la communication interne dans l'entreprise, sous peine de voir le sujet sombrer dans l'indifférence, ou pire la dérision. Dans cet esprit, la sécurité doit être un des thèmes forts de la communication interne de l'entreprise.²

3-2-8- une organisation spécifique :

C'est par le biais d'une organisation simple, que les responsables vont pouvoir gérer l'ensemble du système sécurité, et tout d'abord par une instance de direction. C'est en effet au niveau le plus élevé de l'entreprise, puis site ou d'un établissement, que l'on doit traiter le problème.³

3-2-9- contrôle et recyclage :

Les actions de contrôle sont souvent mal comprises et perçues comme des recherches de faute, comme les prémisses de sanctions. Le contrôle doit s'exercer en ligne, afin de s'assurer avant, pendant, et après une action donnée, qu'il n'y a pas d'écart par rapport à l'objectif.

¹MOUTON Jean Pierre et CHABOUD Jack. la sécurité en entreprise, Op.cit. P562.

²Ibid. P58.

³Ibid. P59.

La notion de contrôle est fondamentale dans tous les systèmes de gestion. Si je contrôle que tout va bien, je peu renouveler ma confiance sur des bases sains. De plus, si je contrôle le bon niveau des opérations effectuées par mon personnel, c'est une reconnaissance du travail bien fait qui me servira à le motiver.¹

3-2-10-la persévérence :

La clé pour une meilleure sécurité repose pour beaucoup dans l'amélioration des comportements à tous les niveaux de l'entreprise. Or, ces changements ne peuvent intervenir et surtout se maintenir s'ils ne résultent que d'incitations passagères ou éphémères.

Il faut insister sur ce point de la persévérence. On ne va pas « faire quelque chose qui marche en sécurité » mais plutôt changer les pratiques, la culture par une démarche appliquée avec rigueur. Cette démarche est évidemment cohérente avec le système de management de la sécurité.²

4- La politique sécurité :

Le reflet de l'engagement de la direction commence par l'établissement d'une politique sécurité. La politique adoptée devra prendre en compte la nature des risques et la taille de l'entreprise. Nous avons déjà souligné les points qui doivent impérativement apparaître dans ce document :

- un engagement selon lequel les opérations réalisées doivent permettre le maintien de l'intégrité des personnes (personnel organique et intérimaire ou appartenant à des entreprises extérieures, population environnante) et des biens,

- une identification des risques et des moyens mis en œuvre pour les gérer,

- une demande d'adhésion et de participation active du personnel,

- un engagement de progrès continue (contrôle et audit),

- date et signature.

Cette politique ne devra pas seulement être affichée sur les murs de l'établissement, elle fera l'objet d'une communication à l'ensemble du personnel.les employés, quel que soit leur

¹ MOUTON Jean Pierre et CHABOUD Jack. la sécurité en entreprise, Op.cit. P60.

² Ibid. P80.

niveau dans l'organisation, ne seront pas capable d'apporter une contribution efficace s'ils n'ont pas compris quelles sont leurs responsabilités et leurs rôles dans la mise en place du système. une bonne connaissance de la politique et des objectifs en matière de sécurité permettra à chaque employé de pouvoir mesurer sa propre performance. la politique n'est pas un document figé, elle sera revue périodiquement afin qu'elle puisse rester pertinente et à jour. Elle devra être remise à jour au moins à chaque changement de direction.¹

4-1- les composantes d'une politique de sécurité :

La lutte contre les accidents du travail implique des investissements dans deux domaines :

- la formation du personnel ;
- les équipements et les matériels.

L'investissement en formation réduit les causes humaines en modifiant les comportements individuels créateurs de risque et en permettant aux dispositions prises d'avoir leur pleine efficacité.

L'investissement en matériels et équipements agit sur les causes techniques et abaisse le niveau général de risque.

L'efficacité des investissements repose sur la qualité du diagnostic préalable. L'entreprise est tenue de présenter chaque année le programme des actions relatives à l'hygiène et à la sécurité pour l'année à venir au comité d'entreprise, qui l'examine.²

5- Les acteurs de la sécurité

5-1-Le service travaux neufs et méthodes

La sécurité introduit une contrainte supplémentaire qui prend du temps. Il faut la formaliser, la documenter, la prendre en compte. Elle peut éventuellement augmenter les couts. Cela peut prendre du temps et de l'argent immédiatement ; les économies futures sont loin, peu perceptibles et aléatoires.

¹ MOUTON Jean-Pierre, CHABOUD Jack, *la sécurité en entreprise*, Op.cit .p139-140.

² PERETTI Jean-Marie, *Gestion des ressources humaines*, 15^{eme} édition, Vuibert, paris, 2008. P183-184.

Il s'agit aussi d'une relation de pouvoir entre les personnes. Les projets sont souvent une chasse gardée difficile à pénétrer. Les ingénieurs, tous à leurs plans, n'aiment pas voir leur liberté créatrice limitée. Il faut les convaincre sans cesse pour qu'ils prennent en compte des contraintes qu'ils admettent, mais qui s'ajoutent à tant d'autre. La sécurité n'est pas nécessairement dans leur culture, ils ne perçoivent pas les risques, ils ont d'abord un regard productiviste et factuel.

Le service HSE peut aussi impliquer les acteurs du service méthodes et travaux neufs dans ses propres actions, à la fois pour les sensibiliser et pour les consulter sur certains choix. Peu d'ingénieurs méthodes ont reçu une formation générale à la sécurité, aux produits chimiques, à l'ergonomie, aux interventions des entreprises extérieurs, et c'est regrettable. Toute formation sur ces sujets permet de faciliter le dialogue et la collaboration.¹

5-2- Les responsable maintenance :

Les responsable maintenance manquant, comme tous, de temps. Ils sont trop souvent occupés par les pannes. Ils ne fonctionnent que dans l'urgence et en tirent une certaine fierté. Ils en oublient particulièrement les règles de sécurité pour eux- même, sous le prétexte de l'urgence et d'être des ouvriers très qualifiés. Ils prennent des risques inconsidérés et leurs taux de fréquence d'accident sont supérieurs à ceux de la production. Comme ils imaginent généralement que la production est prioritaire sur la sécurité, ils s'affranchissent trop souvent des règles fondamentales.

Il faut donc les sensibiliser eux aussi et les former à la sécurité pour eux même, aux consignations, aux règles qui leur sont spécifiques. Pour les sensibiliser, il est utile en premier lieu de leur parler de leurs propres risques. Le responsable maintenance doit faire, ou faire faire, l'audit sécurité de ses services : balisages, EPI, respect des procédures, consignations-déconsignations, etc. Les responsables maintenances reçoivent les demandes de modifications, de réparations. Ils sont une source d'information indispensable. Le service sécurité doit obtenir de participer aux réunions planning de la maintenance²

¹ PERIBERE, Benoît Le guide de la sécurité au travail. Les outils du responsable, édition AFNOR, France, février 2013. P32-34.

² Ibid. P35.

5-3-L'infirmière :

L'infirmière a une position très particulière dans l'entreprise, elle est salariée mais son activité n'a aucun lien avec la production, son statut est spécial, mais elle peut toutefois assumer un grand nombre de tâche liée directement ou non à ce statut.

L'infirmière a un rôle de communication, en participant aux réunions CHSCT, aux l'analyse de risque, aux causeries ou réunions sécurité, ou même aux comités de pilotage divers.

Elle a un rôle d'alerte : elle reçoit des informations dans son cabinet, elle peut anticiper des problèmes à venir. Elle a un rôle psychologique de soutien et d'écoute.

Pour obtenir un alignement partiel de l'infirmière sur ses objectifs, l'entreprise a donc intérêt à l'impliquer dans ses internes : absentéisme, amélioration des taux d'accident, mesures de prévention, organisation de la production. Elle sera ainsi partie prenante des problèmes et des solutions.¹

5-4-Le médecin :

Le médecin du travail a un statut officiel et une expertise qui accentue les problématiques que nous venons de décrire pour l'infirmière. Il est un expert qui apporte des informations extérieures utiles : la réglementation, les maladies professionnelles, les produits chimiques, ou certains points spécifiques divers. Il a un poids moral fort, du fait de son statut indépendant. Cela lui donne une autorité particulière, quelles que soient les personnes à qui il s'adresse.

Il peut aussi aider au fonctionnement de l'entreprise en sensibilisant la direction sur tel ou tel sujet pour lequel le préventeur n'a pas assez de poids ; il peut aider à résoudre un désaccord avec le médecin traitant ou un litige.

La formation de médecin l'a maintenu éloigné des préoccupations économiques de l'entreprise, ce qui rend le dialogue difficile. C'est une personnalité peu entrepreneuriale, sans grande expérience de l'industrie, parfois peu pertinente sur le terrain.²

¹ PERIBERE Benoît. Op.cit.P36-37

²Ibid. P38.

5-5-Le responsable formation :

La relation entre le responsable du service HSE et le responsable formation est plutôt simple : elle se résume à identifier les besoins de formation annuels, à définir ou à intégrer les priorités, et à faire valider le résultat par les uns ou les autres. Beaucoup d'entreprise rencontrent des problèmes d'assiduité aux formations ou de non-disponibilité du personnel pour y assister. Ceci est souvent dû à un manque de motivation de l'encadrement.

La problématique du responsable de formation est aussi de trouver les bons organismes, les pédagogies innovantes et proches de terrain. La sécurité est à la fois un domaine connu et méconnu. Le dialogue permet d'ouvrir les yeux et d'obtenir des engagements.¹

5-6-Le service communication :

Lorsque ce département existe, il accueille des articles dans le support interne, journal ou site intranet.

Les sujets ne sont pas un problème : retours d'expérience, narration d'accident, procédures notes les EPI, thématiques sécurité usuelles, bruit, mains, pies, résultats des audits, etc. c'est un travail qui prend beaucoup de temps. Il construit peu à peu la culture sécurité.²

5-7-Le CHSCT :

Les difficultés de collaboration avec le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail(CHSCT) sont nombreuses et récurrentes dans les entreprises. On lui fait beaucoup de reproches : trop politisé, syndicalisé, pas constructif, dispersé, trop vite démobilisé dans les actions, vision partielle, n'accepte que des solutions techniques, etc.

Les solutions sont connus mais très chronophages : collaborer individuellement avec ses leaders, communiquer entre les réunions trimestrielles, communiquer sur les succès, les aider à montrer les dossiers.³

¹PERIBERE, Benoît. Op.cit. P39.

²Ibid. P39.

³Ibid. P39

5-8-La caisse régionale d'assurance maladie :

La caisse régionale d'assurance maladie (CRAM) est un organisme sur lequel les entreprises peuvent théoriquement s'appuyer. Il leur est pourtant souvent reproché d'être trop techniques et peu pragmatiques, de ne pas être toujours ouvertes, et dans certains cas d'être un peu trop politisées.

Une attitude proactive à leur égard peut être payante, mais cela varie beaucoup d'une CRAM à l'autre. Certains sont très contents d'être allés à leurs réunions mensuelles, d'avoir accueilli un stagiaire CRAM ou de leur avoir demandé un avis sur un plan d'amélioration des conditions de travail. Ils ont été payés de retour en expertise et en conseils gratuits.¹

5-9-Les inspecteurs du travail :

Les inspecteurs du travail sont assermentés. S'ils observent un écart à la loi, ils sont tenus de verbaliser. Ils ont en outre évolué, comme les agents de DRIRE (direction régionale de l'industrie, de la recherche et de l'environnement). Ils ont un rôle de police, la relation est donc très différente de celle avec les agents des CRAM.

Leur présence varie beaucoup selon les entreprises : certaines les voient plusieurs fois par an, ils viennent souvent aux CHSCT, d'autres ne les ont pas vues depuis cinq ans et seulement parce qu'il y avait eu un accident grave.²

5-10-La maîtrise :

Son rôle est tellement crucial, et son implication tellement essentielle, que l'on a du mal à ne pas en dire des banalités. Elle doit surveiller les opérateurs dans leurs respect des règles de sécurité, montrer l'exemple, former les gens aux postes, suivre les plans d'action, analyser les accidents, participer au document unique, etc. et pourtant on voit bien que cela est loin d'être le cas partout.

Seule l'implication de la maîtrise dans la sécurité permettra des résultats durables. Au début, il vaut mieux solliciter les agents pour rédiger les feuilles de premiers soins, accompagner les blessés à l'infirmière en les questionnant, leur communiquer les statistiques commentées de leur service.³

¹ PERIBERE, Benoît. Op.cit. P 40

² Ibid. P40

³Ibid. P41

5-11-La direction :

Les directions d'entreprise ont compris ces dernières années que la sécurité était certes une obligation morale et juridique, mais aussi que son amélioration leur permettait de mieux manager le reste : rigueur, qualité, productivité. Mais ne sachant pas toujours comment y parvenir, le patron devra recevoir des idées de son préventeur.

Le succès et l'efficacité du service HSE dépend principalement du soutien visible de la direction. Il faut donc, si ce n'est pas déjà le cas, la motiver, puis la faire passer à l'action en faisant les gestes qui traduiront son soutien en actes, tout en ménageant son temps au maximum. C'est toute une stratégie de relations personnelles qu'il convient d'élaborer pour obtenir ce soutien. Chacun adaptera donc à son cas particulier le principe ci-dessus : la direction doit apporter un soutien « visible » à l'action HSE.¹

5-12-Les entreprises extérieures et les sous-traitants :

Les accidents qui les concernent sont fréquents, leur travail de construction ou de montage est particulièrement exposé aux risques. Les plans de prévention ne sont pas bien respectés par les petites entreprises. Certains préveneurs sont pris des mesures particulières, comme de réunir leurs fournisseurs réguliers, de leur parler des événements de l'année écoulée, d'en tirer les leçons et les améliorations souhaitées.²

5-13-Gérer la relation humaine :

C'est un effort de diplomatie et de fermeté pour obtenir le respect des règles établies, de stratégie pour identifier ses alliés, de finesse pour déterminer leurs objectifs cachés à utiliser, d'à-propos pour mettre en avant les avantages qu'ils en tireront, et de présence d'esprit pour transformer le soutien occasionnel du directeur en acquis définitif. On peut enfin contractualiser, formellement ou non, les relations par des procédures acceptées qui engagent les collaborateurs à faire ce dont vous avez besoin.³

6- Le système de management de la sécurité :

Depuis longtemps, les grandes entreprises ont mis en place leur référentielle sécurité en utilisant le concept du système de management et les principes d'amélioration

¹ PERIBERE, Benoît. Op.cit, P42

² Ibid. P42

³ Ibid. p43.

continue. Depuis une dizaine d'années, les motivations des entreprises pour la mise en place d'un système de management de la santé et de la sécurité au travail rejoignent celles qui sont exprimées pour la mise en place des systèmes de management de la qualité et environnement.

Un système de management de la santé et de la sécurité au travail (SMS) est une partie du système de management global de l'entreprise. L'adoption d'un tel système est l'expression d'une approche globale et gestionnaire de la prévention des risques professionnels. Elle se base sur un référentiel et suit une démarche de changement qui doit être animée et soutenue. Les premiers constats effectués dans quelques entreprises montrent que les résultats sont contrastés : ils dépendent plus de l'utilisation du système de management que de son choix. La mise en œuvre d'un SMS est recommandée pour autant qu'un certain nombre de valeurs essentielles et bonnes pratiques de prévention soient adoptées.¹

6-1- Définition et enjeux de SMS :

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

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

- anticiper les changements.
- augmenter la réactivité et la performance de l'entreprise dans la prévention des risques en S&ST.
- limiter les dysfonctionnements en S&ST.
- assurer une cohérence globale avec les autres démarches de management.

Elle participe à l'amélioration de l'image de l'entreprise.

Les SMS constituent un cadre de gestion globale et structurée des risques, notamment pour les petites et moyennes entreprises (PME). Ils permettent souvent un positionnement stratégique de la S&ST, conférant autorité et légitimité à la fonction sécurité, et sont une

¹ LIERS Claire, GABBAI Philippe. *Système de management de la sécurité et santé au travail (SMS)*. Edition PRNT, projet UE5, Année universitaire 2008/2009, p03.

² Ibid. P03

source potentielle d'apprentissage pour l'entreprise dans tous les domaines. De ce point de vue, leur mise en œuvre doit être encouragée pour autant que certaines conditions soient remplies. Ils peuvent à contrario entraîner des effets indésirables si leur mise en œuvre n'est pas faite dans le respect de certaines valeurs essentielles ni dans de bonnes conditions : standardisation excessive des modes de gestion, rupture du dialogue social, conformité à un système sans réel progrès, contrôle excessif des comportements.

Un SMS peut faire partie d'une démarche de développement durable, qui doit prendre en compte la santé et la sécurité des travailleurs.¹

6-2- Les avantages SMS :

- diminuer les accidents et les maladies professionnelles.
- assurer la prévention et la protection des salariés et des salariés des entreprises extérieures.
- agir sur les situations dangereuses pour éviter l'accident.
- améliorer la gestion de la santé-sécurité.
- favoriser et pérenniser les bonnes pratiques.
- améliorer la motivation du personnel et les conditions de travail.
- donner un moyen de contrôle de la gestion en place.

6-3- Les principales conditions de réussite du SMS :

- Se donner des objectifs accessibles et mesurables.
- Réussir son évaluation initiale des risques.
- Assurer la veille réglementaire (14 000 lois et 400 000 décrets...).
- Trouver une synergie suffisante avec les autres domaines du management.
- Adopter une démarche projet et la piloter.
- Intégrer tous les acteurs internes de la S&ST * : CHSCT, médecin du travail, infirmière...
- Communiquer régulièrement et savoir motiver le personnel, renforcer les formations sécurité.

¹ LIERS Claire, GABBAI Philippe, Op.cit, p4

- Accepter la transparence.
- Ne pas vouloir forcer les choses.
- Choisir des indicateurs pertinents.
- Savoir réagir aux dérives.
- Evaluer régulièrement la démarche.
- Reconnaître la contribution de chacun.¹

7- La formation à la sécurité² :

La loi du 6 décembre 1976 relative à la prévention des accidents du travail impose une obligation générale de formation à la sécurité.

✓ Caractéristique :

La formation à la sécurité vise à protéger le salarié face aux risques auxquels il est exposé. Elle est liée à la sécurité du travail dans l'établissement selon sa taille, la nature de l'activité, le caractère de risque constatés et le type d'emplois occupés. Enfin, elle doit intervenir de manière périodique.

✓ Salariés concernés :

Il existe plusieurs catégories d'employés concernés par l'obligation de formation à la sécurité :

- Les travailleurs nouvellement embauchés.
- Les travailleurs qui changent de poste ou de technique.
- Les travailleurs qui reprennent leur activité après un arrêt de travail d'au moins 21 jours.
- Les travailleurs temporaires ou sous contrat à durée déterminée
- Les salariés d'entreprise extérieurs.

Nature des risques sur lesquels porte l'obligation :

L'obligation légale de formation à la sécurité porte sur trois types de risque.

• Risque liés à la circulation dans l'entreprise

La formation a pour objet d'informer le salarié à propos :

- Des règles générales de circulation des véhicules et engins sur les lieux de travail et dans l'établissement.
- Des chemins d'accès aux lieux de travail des salariés.
- Des issues et dégagement de secours à utiliser en cas de sinistre.

¹ LIERS Claire, GABBAI Philippe, Op.cit p5

² ELINE Nicolas. Gestion des ressources humaines, DUNOD, paris 2014, p 48.

- Des instructions d'évacuation en cas par exemple d'explosion, de dégagement accidentel de gaz ou liquides inflammables ou toxiques (selon la nature des activités exercées).

Il s'agit d'une formation dispensée dans l'entreprise et donc spécifique à l'établissement.

- **risque liés à l'exécution du travail**

La formation portant sur les risques liés à l'exécution du travail est effectuée sur le lieu de travail (ou condition équivalentes) et porte sur :

- les comportements et les gestes sur-s
- les modes opératoires s'ils ont une incidence sur la sécurité
- le fonctionnement des dispositifs de protection et de secours, et les motifs de leur emploi.

- **Dispositions à prendre en cas d'accident de travail**

La formation à la sécurité doit aussi informer le salarié à la conduite à tenir lorsqu'une personne est victime d'un accident (ou d'une intoxication) sur le lieu de travail. Elle doit intervenir dans le mois qui suit l'affectation du salarié à son emploi.¹

8- Santé et sécurité au travail² :

Les conditions physiques du travail tendent à avoir des effets directs sur les individus. Quelquefois, les conséquences sont immédiates, comme lorsqu'un travailleur est blessé dans un accident automobile. D'autre fois, la maladie ou la lésion peut se développer après l'exposition à une situation dangereuse (par exemple un bruit assourdissant) ou une substance toxique pendant plusieurs années. Souvent, il existe des mesures qui pourraient être prises afin d'éviter ou minimiser les accidents et les expositions à des situations dangereuses comme par exemple l'adoption d'un plan de travail plus sécurisé et de procédures de sécurité dans la réalisation d'une tâche. En plus des conséquences physiques, les maladies et les blessures peuvent avoir des conséquences psychologiques qui nuisent au bien-être émotionnel. Une maladie grave et une blessure sont le plus souvent associées à un degré élevé de détresse psychologique, particulièrement lorsque la personne a été mutilée.

¹ ELINE Nicolas. Op.cit. P49.

² SPECTOR Paul, psychologie du travail et des organisations, 1^{ère} édition, de Boeck, Bruxelles, 2011, P318.

Dans cette partie, les accidents et les comportements de sécurité seront abordés. Les accidents sont des événements entraînant des blessures immédiates, comme nous le verrons plus loin, les accidents sont les problèmes principaux sur le lieu de travail : ils entraînent un coût terrible à la fois pour les travailleurs et pour les entreprises. Cinq situations qui entraînent des blessures et des maladies seront ensuite abordées¹ :

- ✓ **Les maladies infectieuses** : les personnes actives qui sont en contact avec un public (les coiffeurs, les policiers, les vendeurs ou les enseignants) sont exposées aux maladies infectieuses. Toutefois, la majorité des cas résultent de la contamination par des pathologies bénignes comme un rhume ou la grippe. L'exposition à des pathologies sérieuses est propre au personnel de santé qui doit travailler auprès de personnes gravement malades ou en fin de vie.²
- ✓ **Les nuisances sonores** : les nuisances sonores touchent beaucoup d'activités professionnelles, particulièrement celles nécessitant des machines ou des équipements lourds. Les aéroports, les chantiers de construction, les usines et les exploitations minières peuvent être des lieux bruyants, exposant les travailleurs à des conditions qui peuvent affecter à la fois leur santé et leur performance professionnelle.³
- ✓ **Les actions répétitives** : beaucoup d'activités professionnelles nécessitent la répétition d'actions physiques de différentes parties du corps, les personnes qui se servent d'ordinateurs sur leur lieu de travail passent souvent leur temps à taper sur un clavier. Classiquement, le travail à la chaîne nécessite qu'un travailleur répète encore la même action. De telles répétitions peuvent entraîner des blessures liées à des efforts répétés.⁴
- ✓ **Les substances toxiques** : l'exposition des travailleurs à des substances toxiques a fait l'objet d'une attention croissante dès lors que des recherches ont montré quels types de produits peuvent affecter la santé. Le contact avec des substances peut engendrer des problèmes de santé comme le cancer, qui mettent des années à se développer.⁵

¹SPECTOR Paul, Op.cit. P318.

²Ibid. P321.

³Ibid., P322.

⁴Ibid. P322

⁵Ibid. P 324.

- ✓ **La violence sur le lieu de travail :** la violence sur le lieu de travail était en 2002 la troisième cause de décès sur le lieu de travail. Elle constitue la première cause d'accident chez les femmes, ce qui ne signifie pas que les femmes sont plus victimes de la violence que les hommes.¹

8-1-La sécurité au travail :

En 1995, le Comité mixte OIT/OMS⁴ La santé au travail s'articule autour de trois objectifs distincts : de la médecine du travail s'est réuni pour élaborer une déclaration de consensus sur la santé au travail : (i) préservation et promotion de la santé du travailleur et de sa capacité de travail; (ii) amélioration du milieu de travail et du travail, qui doivent être rendus favorables à la sécurité et la santé; (iii) élaboration d'une organisation et d'une culture du travail qui développent la santé et la sécurité au travail. Cette culture s'exprime, en pratique, dans les systèmes de gestion, la politique en matière de gestion du personnel, les principes de participation, les politiques de formation et la gestion de la qualité²

La santé fait appel à des procédures d'analyse de risque nécessitant des compétences particulières : hygiéniste, médecin, ergonome, infirmier... Par ailleurs, ces risques santé ont pris ces dernières années une importance majeure.

On trouvera donc les exigences suivantes :

- un système existe pour que tout nouveau produit entrant ou fabriqué soit identifié et fasse l'objet d'une formation et de consignes d'utilisation,
- on s'assurera de la conformité réglementaire en matière de contrôle et d'exposition des salariés aux agents chimiques, biologiques, physiques,
- on analysera les tâches pour s'assurer des moyens mis en place pour minimiser le risque santé,
- la fonction hygiène industrielle sera consultée et émettra des recommandations lors de modifications ou de la conception de nouveaux procédés, procédures, produits,

¹ SPECTOR Paul, Op.cit. 325.

² FONTAINE Gisèle et autre, référentiel de compétences en santé au travail du réseau de santé publique du Québec, édition, Québec, Aout, 2013, P04.

-le personnel doit être formé à la nature du risque santé auquel il est exposé ainsi qu'aux procédures, équipements permettant de le maîtriser au mieux,

-les dossiers médicaux, les données relatives aux risques pour la santé et leur contrôle, sont rassemblés, maintenus à jour, conservés et tenus confidentiels conformément à la loi.¹

8-2- Le système de santé et sécurité au travail² :

La santé et la sécurité au travail s'organisent dans un système complexe qui recouvre des enjeux variés.

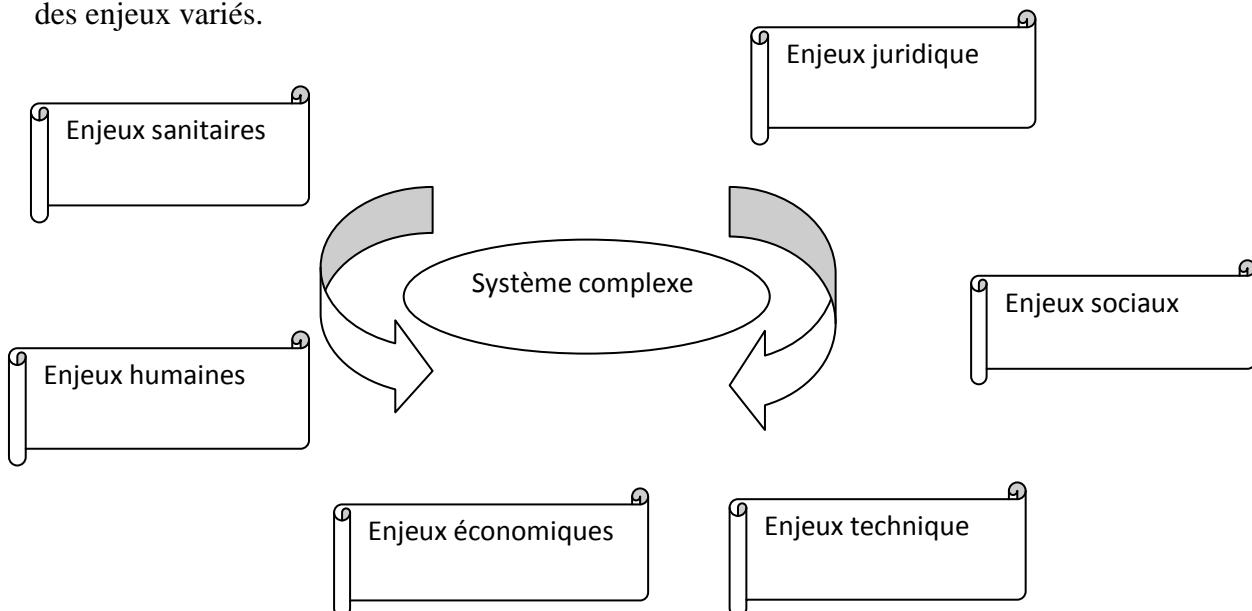


Figure 1 : système de santé et sécurité au travail

8-3- Les enjeux de la santé et sécurité au travail³ :

Enjeux sanitaires : Le travail est un déterminant de santé publique. On note une forte influence des facteurs professionnels (risques, exposition aux risques et pathologies associées) et des conditions de travail inégalitaire (selon les catégories socioprofessionnelles et/ou le statut professionnel).

Enjeux économiques : Des effets négatifs sous la forme de coûts directs (comme les cotisations payées par l'entreprise à la sécurité sociale au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles), et de coûts indirects (perte de production, climat social, coût de remplacement du salarié, etc.). Des effets positifs par la compétitivité.

¹ Jean-Pierre MOUTON, La Sécurité en Entreprise. Op.cit. P 153-154.

², CORREARD Isabelle et autre. Op.cit, P5

³Ibid , P6

Enjeux sociaux : Réduction de la défiance vis-à-vis des risques professionnels, l'impact des risques industriels sur l'environnement.

Enjeux humains : Réduction des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Enjeux techniques : Optimisation des moyens, des méthodes, des processus mis en œuvre.

Enjeux juridiques : Évolution du code pénal au regard des responsabilités des employeurs, de l'évaluation et de la maîtrise des risques.

9- Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail :

Le comité d'entreprise ou le comité d'établissement détermine, en accord avec l'employeur, le nombre de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qui doivent être créés, compte tenu de la nature, de la fréquence de la gravité du risque, de l'implantation des locaux, du nombre de salariés occupés, dans ces locaux et des modes d'organisation du travail.¹

9-1- Mission du CHSCT :

- **Mission générale :** le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est une émanation du comité d'entreprise. Contribue à la protection de la santé et de la sécurité ainsi qu'à l'amélioration des conditions du travail. Il a également pour mission de veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaire prises en ces matières. Le comité est consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail.
- **Analyse des risques professionnels :** le comité procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés de l'établissement ainsi qu'à l'analyse des conditions de travail. Le comité procède, à intervalles réguliers, à des inspections dans l'exercice de sa mission.

Il effectue des enquêtes en matière d'accident du travail ou de maladies professionnels ou à caractère professionnel. Le comité contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'établissement et suscite toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective. Il peut proposer, à cet effet, des actions de prévention. Si l'employeur s'y refuse,

¹DUQUESNE François, droit de travail, GOULINO éditeur, paris, 1001, P291.

il doit motiver sa décision. Le comité peut proposer des actions de prévention en matière de harcèlement sexuel.¹

- **Autre mission :** le comité est consulté sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail. Ainsi que sur le plan d'adaptation. Le comité donne son avis sur les documents se rattachent à sa mission, notamment sur le règlement intérieur. Le comité peut demander à entendre le chef d'un établissement voisin dont l'activité exposer les salariés de son ressort à des nuisances particulières ; il est informé des suites réservées à ses observations.²

9-2-Définition des conditions de travail³ :

Les conditions de travail peuvent être décrites par le contenu du travail et les effets qu'il peut avoir sur la santé et sur la vie professionnelle et sociale des salariés. Les éléments recouverts par cette notion sont à la fois physique (condition physique de travail, milieu ambiant, aménagement du poste, durée et rythmes de travail, etc.) et psychiques (intérêt et perception du travail, intégration dans un groupe, travail mental, etc.)

Advenant que les conditions de travail ne répondent pas aux besoins sécuritaires des salariés, il en résulte de la gêne, de la pénibilité, de l'inconfort et ces éléments peuvent devenir plus ou moins directement des facteurs de risque d'accidents du travail ou de maladies professionnelles. Si les conditions de travail sont bonnes, on constate moins d'absence, de fatigue physique ou nerveuse, de risques d'accidents ou de maladies, un accroissement de la production, de bonnes relations subordonné/supérieur immédiat, etc.

¹DUQUESNE François. Op.cit. P292.

²Ibid. P292.

³ ALIS, David Op.cit, p649.

9-3- Définition d'hygiène au travail¹ :

Le bureau international du travail (BIT) définit l'hygiène du travail comme :

L'hygiène de travail est la science de l'anticipation, de l'évaluation et de la maîtrise des risques professionnels qui pourraient nuire à la santé et au bien-être des travailleurs. Elle prend également en compte l'impact éventuel de ces risques sur les collectivités avoisinants et sur l'environnement en général.

L'hygiène du travail est la discipline qui va contribuer le plus efficacement à la gestion des risques chroniques traditionnels qui sont encore loin d'être suffisamment maîtrisés, tant dans les pays en développement que dans les pays plus industrialisés. Cependant, il est important que l'application des principes de l'hygiène du travail se fasse dans une perspective plus large où la problématique globale de la santé et du bien-être des travailleurs est prise en compte. C'est pourquoi une approche participative est nécessaire et elle doit se faire en adéquation avec l'état de développement du pays considéré, de ses propres valeurs, de son système socioculturel et législatif, de ses ressources ainsi que de la culture spécifique de l'entreprise elle-même.²

9-4- L'ergonomie au travail :

L'ergonomie est une ingénierie de l'évaluation, de la conception et de l'amélioration des situations de travail. Ses méthodes sont donc indissociable des conditions de ses interventions. Il n'y a pas ici de doctrine établie qui s'impose. Ce n'est même que récemment que la communauté des ergonomes se préoccupe sérieusement de théoriser l'intervention, phase pourtant essentielle de ses activités.³

L'ergonomie est une étude multidisciplinaire du travail humain pour remédier à l'inadaptation industrielle, limiter les atteintes à la santé physique ou mentale, réduire la fatigue professionnelle.

Les grilles d'analyses ont été élaborées pour établir un diagnostic des conditions de travail. Ces grilles portent, en particulier, sur les conditions d'ambiance physique de travail, les charges physiques et mentales.

¹ Bernard Claude-Alain et Al, Op.cit, P2.

² Ibid. P137

³DARSES Françoise et MONTEMOLIN Maurice, L'ergonomie, 5^{eme}édition, la découverte, paris, 1986-2012, P64

9-4-1-les conditions d'ambiance physique de travail :

Ce terme regroupe notamment :

- **les conditions d'ambiance sonore** : exposition au bruit, perception de signaux auditifs, possibilité d'avoir une conversation ;

-**les conditions d'ambiance thermique** : exposition au froid, à la chaleur, aux courants d'air, au rayonnement thermique ;

-**Les conditions d'ambiance visuelle** : possibilité de voir l'extérieur et d'avoir de la lumière naturelle, niveau d'éclairement et d'éblouissement au poste de travail ;

-**Les conditions d'hygiène atmosphérique** : qualité de l'air, présence de poussières, fumées, vapeurs et brouillards, impression de confinement ;

-**les vibrations**

-**les rayonnements** : exposition aux ondes, aux rayonnements radioactifs, aux infrarouges, aux ultraviolets ;

-L'état du sol : présence de produits glissants, revêtements ;

-**L'état général de l'espace de travail** : propreté, encombrement, couleurs ;

-**L'électricité statique** ;

-**Les odeurs.**

Les conditions d'ambiance physique de travail font l'objet d'une abondante réglementation. Des instruments de mesure ont été mis au point (sonomètres, dosimètres, hydromètres, luxmètres, par exemple).

La quantification qui découle des mesures précédentes est utile et rassurante mais limitée.

En effet, d'une part, certains facteurs d'ambiance ne peuvent être soumis qu'à une appréciation qualitative, d'autre part, chacun des facteurs ne peut être évalué uniquement par une mesure objective qui omettrait la dimension psychologique, c'est-à-dire la façon dont les travailleurs vivent cette situation.

L'interprétation des résultats des mesures est délicate. On peut trouver des normes, mais elles doivent être manipulées avec prudence, car elles sont sujettes à variation. L'évolution du niveau de vie déplace la limite considérée comme acceptable. On considère aujourd'hui comme normal un atelier à 18°C, ce qui n'était pas le cas dans le passé. Les jeunes ont plus d'exigences pour la qualité de l'ambiance de travail. L'évolution des connaissances influe sur les limites acceptables : au fur et à mesure qu'on identifie mieux les effets de telle ou telle nuisance sur l'homme, les niveaux admis se modifient.¹

9-4-2- La charge physique et la charge mentale :

Dans l'exercice de son travail, l'opérateur peut ressentir une fatigue physique et une fatigue mentale. Cette fatigue résulte de la charge, physique ou mentale, supportée par le travailleur.

Les efforts physiques requis dépendent de deux facteurs :

- d'une part, d'une posture plus ou moins facile à maintenir, c'est la charge statique ;
- d'autre part, des efforts des divers muscles, pour effectuer des gestes, c'est la charge dynamique.

La définition de la charge mentale est difficile, car l'activité de l'esprit est permanente. Il faut déterminer à partir de quel niveau, pour un type d'activité, il y a charge ou surcharge.

Il n'existe pas de méthode de mesure directe ou indirecte de la charge mentale d'une façon globale et objective.

Compte tenu de la multiplicité des facteurs qui interviennent dans la notion de charge mentale, il est impossible de proposer un indice synthétique. Le laboratoire d'économie et de sociologie du travail retient pour l'élaboration de sa grille d'analyse quatre indicateurs de charge mentale : contrainte de temps, complexité-vitesse, attention, minutie.

¹PERETTI Jean-Marie. Op.cit, P174-177.

9-4-3- les grille d'analyse des conditions de travail :¹

Il existe de nombreuses grilles. Elles permettent de procéder à une analyse simple des conditions de travail sur un poste ou dans un atelier.

La grille du LEST possède soixante-quinze critères regroupés en seize éléments :

Environnements physique :

1. Ambiance thermique ; 2. Bruit ; 3. Eclairage ; 4. Vibration ;

Charge physique :

5. charge statique ; 6. Charge dynamique ;

Charge mentale :

7. contrainte de temps ; 8. Complexité-vitesse ; 9. Attention ;

Aspects psychosociologique :

11. initiative ; 12. Statut social ; 13. Communication ; 14. Coopération ; 15. Identification du produit.

16. temps de travail.

¹ PERETTI Jean-Marie. Op.cit, P174-177.

Les informations recueillies sur chacun des éléments du travail servent de base à une évaluation. Au moyen d'un système de cotation, chaque observation est située sur une échelle, allant de « satisfaisant » à « nuisance grave ». L'ensemble des cotations peut être représenté graphiquement par un « profil » image synthétique des conditions de travail sur un poste ou dans un atelier. Conçus pour se prêter à des applications nombreuses et rapides, ces grilles demeurent rudimentaires et sont loin réunir tout le savoir des spécialistes d'ergonomie. Les difficultés rencontrées sont réduits par la participation des intéressés à l'analyse de leurs conditions de travail¹.

Conclusion :

Dans ce chapitre on conclut que La sécurité au travail est l'élément essentiel que chaque employeur doit fournir pour son employeur, pour les protéger contre tout danger au risque qui provoque leur santé au travail.

¹ PERETTI Jean-Marie. Op.cit, P174-177.

PARTIE

PRATIQUE

CHAPITRE IV

Présentation de l'entreprise

Et

Identification des risques

Chapitre IV présentation de l'entreprise et identification des Risques

Introduction :

Dans ce chapitre nous avons présenté le lieu où on a effectué notre recherche sur le terrain qui est l'entreprise CEVITAL, on va avoir l'historique de l'entreprise, leur activité et les relations avec l'extérieur, après en va avoir mission et objectif de l'entreprise.

Enfin nous présentons le processus de conditionnement de l'huile, et l'identification des risques que existe à l'intérieur de l'entreprise.

1- Présentation de l'entreprise :

1-1- Historique de CEVITAL :

CEVITAL est une entreprise privée spécialisée dans la production agro-alimentaire, créé en 1998, sous classification juridique d'une société par action (SPA) dont les principaux actionnaires sont Monsieur ISSAD REBRAH et fils avec un capital social de 970 000 000 DA. Ce dernier à subi plusieurs extension en 2000, il passe du 1200 000 000 DA, en 2001 il s'élève à 3 900 000 000 DA, en 2004 par contre il a évalué à 2 100 000000 DA et aujourd'hui, il atteint le 68 760 000 000DA.

CEVITAL a créé 3494 emplois sur 9 ans (1999-2008), soit en moyenne 388 emplois par an, sans compter plusieurs dizaines de milliers d'emplois indirects que génère l'activité de CEVITAL. Elle a plusieurs centaines de sous traitants, et elle loue chaque jour près de 100 à 200 semis - Remorques.

CEVITAL est implantée au nouveau quai du port de BEJAIA à 3 KM du sud-ouest de cette ville, approximer de la route national 26 soit 280 KM d'Alger, ce qui fait que cet emplacement géographique lui est bénéfique car elle se trouve approximer de l'aéroport, du port, et de la zone industrielle d'AKBOU.

Cet emplacement lui permet aussi de posséder un quai privé, la prédisposant à l'accostage de cargo de 40 000 à 60 000 tonnes.

1-2- Activités et parts de marché.

A son lancement en 1998, le complexe CEVITAL s'est spécialisé et concentré sur la production des huiles végétales, depuis, le complexe agro-alimentaire a élargit ses activités, en effet il produit :

Huiles végétales : Avec une capacité de production de 570 000 tonnes / an, occupe une part du marché national de 70%, permettant à l'Algérie de passer du stade d'importateur à celui

Chapitre IV présentation de l'entreprise et identification des Risques

d'exportateur (elle exporte vers Maghreb et le Moyen Orient, en projet pour l'Europe). Elle fabrique actuellement huit catégories d'huile.

Margarinerie et Graisses végétales : Elle a une capacité de production de 180.000 Tonnes/an, occupe une part de marché national de 30% et elle exporte vers l'Europe, le Maghreb et le Moyen Orient...

Sucre blanc : Entrée en production 1^{er} semestre 2009, une capacité de production de 650 000 tonnes/an avec extension à 1 800 000 tonnes/an. Part du marché national de 85%, et pour ce qui concerne les exportations ,350 000 tonnes/an sera exporté en 2009 et 900 000 tonnes/an dès 2010.

Sucre liquide : CEVITAL a une capacité de production de 219 000 Tonnes/an matière sèche et de 326 856 Tonnes/an Sucre liquide, exportation de 25 000Tonnes/an en prospection.

Boissons : dont on distingue :

-*Eau minérale* : Lancement de la gamme d'eau minérale « Lalla khedidja » et de boissons gazeuses avec une capacité de production de 3 000 000 bouteilles par jour.

-*Jus de fruits* : Réhabilitation de l'unité de production de jus de fruits « EL KSEUR » et le Sodas.

CEVITAL dispose de plusieurs projets sur le site Bejaia, dont trois projets ont en cours de réalisation :

1-Extension raffinerie de sucre : 1 000 0 00 T/An : entrée en production partielle Avril 2009, totale en Juin 2009.

2-Une unité de cogénération 50 MW - Production prévue en Juillet 2009.

3-Projet Corps gras El KSEUR (fabrication graisses spéciales, pâte chocolatée et fromages Analog).Et deux projets en cours de maturation :

- Une unité de trituration et d'extraction pour les graines oléagineuses capacité 3,3 millions par an.

- Une unité d'aliments de bétail d'une capacité de **750 000 tonnes/an.**

1-3- L'organisation de CEVITAL :

CEVITAL fonctionne selon une structure fonctionnelle et décentralisée tout en bénéficiant des avantages de cette combinaison qui met en avant les principes de commandement, (la verticalité de la circulation de toutes informations et données) et offre plus de spécialisation et de fluidité.

Chapitre IV présentation de l'entreprise et identification des Risques

1-4- Organigramme de fonctionnement de CEVITAL :

CEVITAL est organisé selon un organigramme configuré préalablement par son direction générale afin de satisfaire aux exigences et aux objectifs tracés antérieurement. D'après l'organigramme (page49) on distingue :

-La direction générale : Elle est sous la tutelle d'un directeur général ,d'un directeur adjoint, d'un secrétariat chargé de s'assurer du bien être son personnel, ainsi que de leurs efforts et de leurs sérieux, sa mission est de combiner entre les différentes directions, de motiver le personnel, gérer, contrôler et décider.

-Direction projet : C'est l'organe qui contrôle, vérifie et assure la réalisation des nouveaux projets. Elle dépend de la direction générale adjoint.

-Direction des ressources humaines : Cette direction gère un potentiel humain important constitué de différentes catégories socioprofessionnelles et de qualifications multiples. Sa finalité est de faire des études, des recherches pour planifier, coordonner, diriger et contrôler les activités de chaque niveau de personnel, qui compose le complexe et qui permet son fonctionnement.

-Pole sucre : Il est composé de la direction de sucre solide et de la direction de sucre liquide, il s'assure la mise en œuvre et le pilotage du processus technique de raffinage du sucre.

-Pole corps gras : Il est composé de trois sous directions : la direction raffinage d'huile, la direction margarinerie, et la direction conditionnement d'huile. Ce pole s'occupe du stockage puis du raffinage de l'huile brute, et se charge de la mise en œuvre du processus de production, en effet il veille au respect des paramètres de production de la margarine, de la fabrication des emballages et de la mise en bouteille de l'huile raffinée. Il fonctionne en continu (24/24) en trois équipes (3x8h).

-Direction logistique : Elle comprend toutes les activités liées à la circulation et à l'acheminement des produits dans les meilleures conditions en matière de qualité, coût et distribution. Elle concerne toutes les opérations nécessaires à la mise à disposition des produits sur les lieux de vente, depuis leur stade de fabrication jusqu'à leurs stades de commercialisation. Elle a pour objet l'étude des moyens et des conditions d'exploitation des éléments relatifs aux flux d'entrée et de sortie.

-Direction commerciale : Elle gère toutes les relations avec l'environnement de l'entreprise, et elle assure la commercialisation des produits finis et le suivi des clients qui sont répartis principalement à travers le territoire national et quelques pays étrangers. Pour ce faire, la direction est répartie en deux services, service vente et service exportation.

Chapitre IV présentation de l'entreprise et identification des Risques

-Direction approvisionnement : Sa fonction principale est d'établir un lien entre l'environnement interne et externe afin de rechercher les sources d'approvisionnement. Son travail consiste à la réception des commandes et au suivi quotidien des états du stock de façon à éviter leur rupture. Cette direction étudie la prospection des marchés d'approvisionnement et établit également des états comparatifs en tenant compte de plusieurs paramètres tels que : la qualité, les prix, délais. Elle est subdivisée en deux directions, la direction transit et la direction achat.

-Direction finances et comptabilité : Elle collecte, traite et interprète les informations relatives aux faits matériels, juridiques et économiques ayant une incidence patrimoniale pour l'entreprise. Elle a pour mission de mesurer le résultat global obtenu par l'entreprise pour décrire sa situation patrimoniale à l'instant final de l'exercice.

-Direction marketing : CEVITAL a mis en place tous les moyens nécessaires pour pénétrer et assurer un bon positionnement sur le marché. La direction marketing a pour objectif de satisfaire les besoins du marché, le choix de canaux et la politique de distribution et de communication, la promotion de produits, et répondre aux exigences de la clientèle.

-Direction énergie : Elle occupe le service maintenance mécanique, service maintenance électrique, ainsi que service méthode.

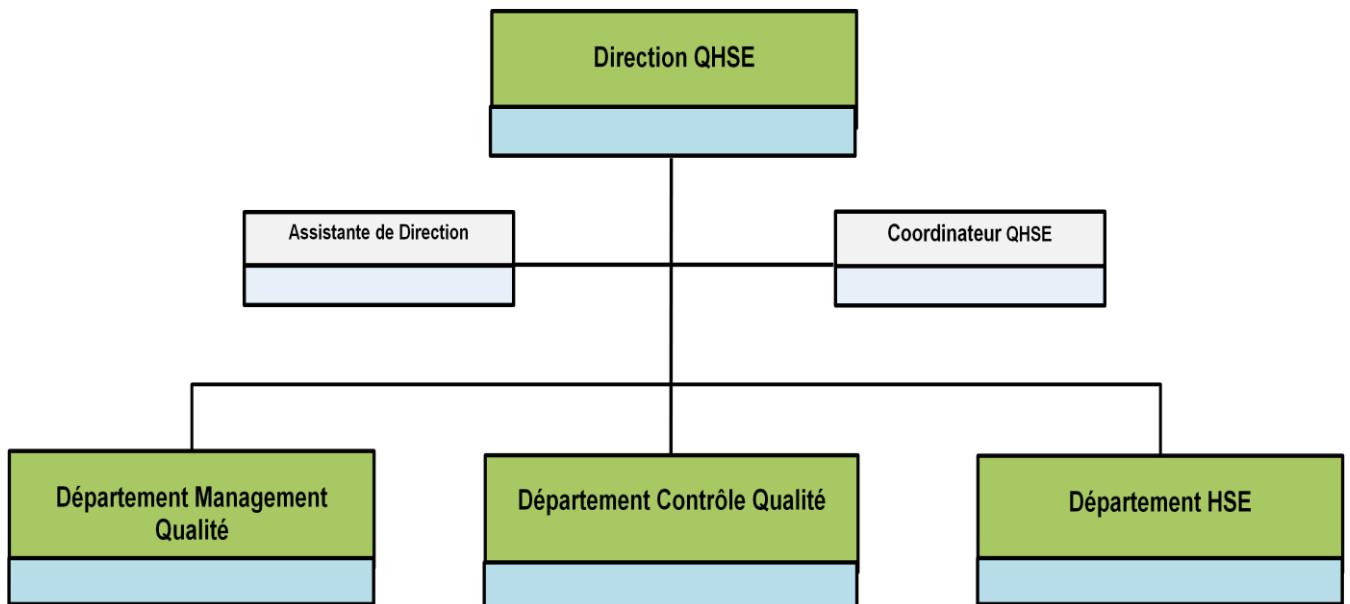
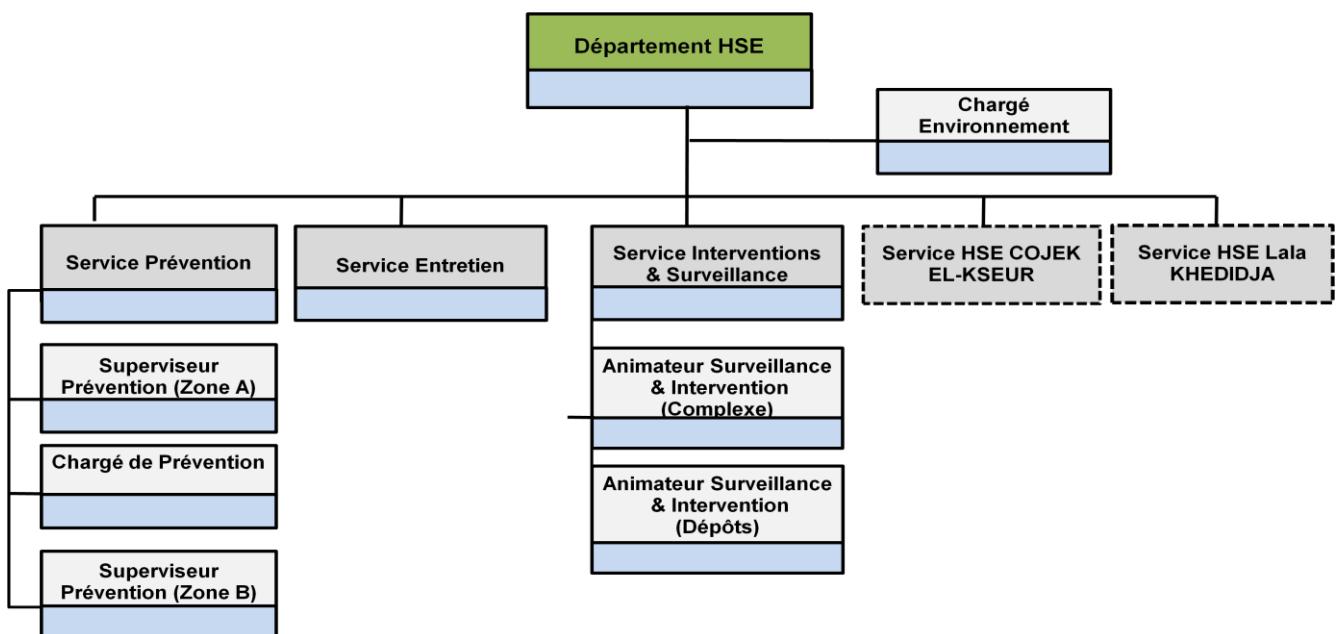
-Direction QHSE :

Qualité, Hygiène, Sécurité et Environnement. Cette direction subdivisée en trois départements.

Département management de la qualité: Charger de système documentaire, audit et amélioration et coordinateur qualité HACCP.

Département contrôle qualité : CEVITAL donne une grande importance au contrôle de qualité de ses produits, pour cela elle dispose de 4 laboratoires pour chacune des unités de production et d'un pilote dédié à l'innovation et à la R & D . Les laboratoires de contrôle de qualité travaillent d'ailleurs en parfaite collaboration avec la direction de la production.

Département H.S.E : c'est un département dont la fonction principale est de veiller à la sécurité de l'environnement de telle sorte d'éviter la pollution.

Figure : l'organigramme de la direction QHSE**Figure : l'organigramme du département HSE**

Chapitre IV présentation de l'entreprise et identification des Risques

1-5- Relation avec l'extérieur :

CEVITAL est parmi l'une des rares entreprises algériennes qui assurent un certain pourcentage de son chiffre d'affaire en devise. Il a comme objectif de couvrir l'ensemble des besoins nationaux et d'exporter à l'étranger.

Après avoir assumé son premier objectif, celui de satisfaire les besoins nationaux en huiles raffinées et ainsi alléger les caisses de l'Etat en faisant disparaître de la sphère économique l'importation des huiles, elle a réussi à exporter et à faire passer ainsi notre pays d'importateur à celui d'exportateur d'huiles. Elle exporte vers trois pays qui sont :

a) La Tunisie :

Considérée comme le premier pays, depuis 2000, auquel le complexe a exporté de l'huile raffinée 100% tournesol sous la marque "Fleuris" d'une cadence de 150 tonnes/jour.

Et depuis Avril 2002, CEVITAL a réussi à positionner sur le même marché grâce à sa marque "Fridor".

b) L'Espagne:

Le complexe lui exporte les déchets des résidus de soap qui seront utilisés dans la production du savon. En 2000, les exportations étaient de 4000 tonnes, en 2001 de 4500 tonnes, en 2002 de 5250 tonnes et en 2003 de 5500 tonnes.

c) La Libye :

CEVITAL a exporté vers ce pays deux fois : la première opération réalisée en Décembre 2002 est portée sur 12 tonnes de margarine et 1,3 tonne de beurre. La deuxième opération est portée sur 42 tonnes de margarine. Dans les deux opérations, CEVITAL a exporté deux marques en " Fleurial " et " Matina ".

Et pour accéder au marché européen, elle doit d'abord répondre aux certains exigences (exigences des clients et réglementaires), c'est pour cela elle se trouve dans une situation d'obligation à mettre en place un système de management efficace, qui sera développer juste après.

1-6- Missions et objectifs :

En général le but de CEVITAL est de développer sa production dans l'ordre de la quantité, la qualité et la sécurité en ce qui concerne les huiles, le sucre et la margarine dans le but de satisfaire la clientèle ou encore tous simplement gagner sa fidélité. On peut énumérer les objectifs de CEVITAL comme suit :

- Extension de ses produits sur tout le territoire national ;

Chapitre IV présentation de l'entreprise et identification des Risques

- Importation des graines oléagineuse pour l'extraction directe des huiles brutes ;
 - L'optimisation de ses offres d'emploi sur le marché algérien du travail ;
 - Encouragement des agriculteurs par des aides financières pour la production locale de graines oléagineuse ;
 - Utiliser plus de technologie en suivants les innovations électronique et technologique pour augmenter le volume de sa production ;
 - Elargir le marché étranger, par le développement de ses capacités de production des articles exportable

2- Présentation du processus de conditionnement d'huile :

Cette unité permet de mettre les huiles raffinée stocké dans des bacs en bouteille, et elle passe par plusieurs étapes sont :

- **La préparation de la préforme :** Cette étape permet la transformation de la matière première de préforme (PET) à la température de 180° en préforme pour les bouteilles de 1 litre, 1.8 litre, 2 litre, 4 litre, 5 litre.
 - **La souffleuse :** Dans cette étape les préformes sont orientés vers le four à une température de 40° pour qu'il prend la forme et transforme en bouteille.
 - **La remplisseuse :** Cette étape permet la mise en bouteille des huiles avec des remplisseuses. Les bouteilles sortantes des souffleuses sont transportées directement vers les remplisseuses, une fois remplies les bouchons sont directement posés.
 - **Etiquetage et date :** Lorsque les bouteilles remplissent d'huile, elles passent par l'étiqueteuse pour la pose d'étiquette, puis la dateuse pour la date et la traçabilité.
 - **Fardelage :** C'est le regroupement des bouteilles de différentes capacités au niveau de la fardeuse en lots de 10 bouteilles pour 1 litre, 6 bouteilles pour 2 litres, 2 bouteilles pour 5 litres.
 - **Palettiseur et banderoleuse :** C'est le regroupement des lots en palettes qui sont composés de 4 à 5 étages.

Permet aussi l'enveloppement des palettes par un film à l'aide de la banderoleuse.

Chapitre IV présentation de l'entreprise et identification des Risques

3- Les familles des risques :

A - Famille environnement

1. Déversement Eau-sol (déchets, produits chimiques, domestiques, etc....)
 2. Émanation dans l'air
 3. Odeurs.

B - Famille Mécanique

1. Projection d'objet (liquide, solide, vapeur)
 2. Entraînement
 3. Écrasement
 4. Sectionnement
 5. Cisaillement
 6. Collision
 7. Coincement
 8. Coupure ou piqûre par manipulation d'objet (outils à main)
 9. Chute d'objet

C- Famille sécurité

1. Explosion
 2. Accident de circulation
 3. Incendie
 4. Heurt
 5. Trébuchement
 6. Chute de plein pied
 7. Chute en hauteur
 8. Insolation Électrisation
 9. Électrocution
 10. Gelure
 11. Brûlures
 12. Agressions

Chapitre IV présentation de l'entreprise et identification des Risques

13. Asphyxie
 14. Lésions oculaires.
 15. Implosion
 16. Inhalation
 17. Piqûre d'insecte
 18. Lésions cutanés (par les produits chimiques)

D- Famille ergonomique

1. Geste et posture
 2. Déplacement
 3. Charge mentale
 4. Charge sensorielle
 5. Fatigue visuel
 6. Troubles musculo-squelettiques(TMS)
 7. Maladie attachée au changement brusque de la température

4- Définition de risques et dangers identifiés :

A- Famille environnement :

- 1. Déversement Eau-sol** : Lorsque ces produits en question (liquides), s'écoulent dans le sol.
 - 2. Émanation dans l'air** : Des rejets de gaz et de vapeur dans l'air atmosphérique.
 - 3. Les odeurs** : Sont dues à une multitude de molécules différentes, en concentration très faible, mélangées à l'air que nous respirons.

B- Famille mécanique :

- 1. Projection d'objet** : en cas de rupture d'un réservoir pour un liquide par exemple ou fuite d'une conduite de vapeur soumise à pression, etc....
 - 2. Entraînement** : Les membres du corps, les cheveux longs, certains habillements du type cravate, ceinture, manches trop longues peuvent être entraînées dans les mouvements d'arbres, de courroie, de mandrins et de tous genres.

Chapitre IV présentation de l'entreprise et identification des Risques

- 3. Écrasement :** Le mouvement transversal ou en oscillation d'une partie d'une machine (telle que la table d'une machine-outil) par rapport à une structure fixe peut provoquer des écrasements par choc.
 - 4. Sectionnement :** Coupure accidentelle de quelque chose (un câble).
 - 5. Cisaillement :** Entaille d'un corps qui a été soumis à des forces de direction opposées (Cisaillement d'une vis).
 - 6. Collision :** le choc entre deux objets.
 - 7. Coincement :** Les membres (parfois tout le corps) peuvent être coincés entre deux pièces en mouvement l'une par rapport à l'autre ou dans un mouvement de fermeture.
 - 8. Coupure ou piqûre par manipulation d'objet (outil à main) :** Lésion provoquée par coupure en manipulant une pince.
 - 9. Chute d'objet:** Chute d'un marteau situé à une hauteur élevée par rapport au sol, pouvant engendrer un risque potentiel.

C- Famille sécurité :

- 1. Explosion**: Pour que l'inflammation éventuellement explosive, de l'atmosphère se produise, les six éléments nécessaires à la combustion doivent être réunis ;
 - Le combustible gaz ou vapeur dans certaines limites de concentration.
 - Le comburant (l'oxygène de l'air).
 - Un apport d'énergie suffisant (étincelle, flamme) ou l'élévation à une température définie (température d'auto-inflammation).
 - Les radicaux libres (produit en suspension, gaz, poussières, aérosols),
 - Domaine d'explosivité (LIE ; LSE)
 - Espace confiné (confinement suffisant)
 - 2. Incendie**: L'incendie est le résultat d'un feu, survenu accidentellement ou allumé volontairement. N'a pas été maîtrisé à son début et a pris une extension tel, qu'il entraîne l'embrasement partiel ou total d'une forêt, d'une récolte, d'un édifice ou d'ensemble industriel et en provoque une destruction plus ou moins importante, cette destruction matérielle est souvent accompagnée d'accidents corporels plus ou moins graves et même

Chapitre IV présentation de l'entreprise et identification des Risques

mortels atteignant, soit les personnes se trouvant sur place au moment où le sinistre se déclare ou se développe, soit les sauveteurs qui interviennent dans la lutte contre l'incendie.

- 3. Heurt :** Choc entre des choses ou des personnes qui entrent brusquement et accidentellement en contact.
 - 4. Trébuchement :** Perte d'équilibre en heurtant un obstacle, en faisant un faux pas ou en étant bousculé.
 - 5. Chute de plein pied :** Perte d'équilibre sur un sol de même niveau.
 - 6. Chute en hauteur :** Chute d'une hauteur au moins de 03 mètres.
 - 7. Électrisation :** Action de développer des charges électriques sur un corps.
 - 8. Electrocution :** Passage d'un courant électrique dans l'organisme humain (violente décharge électrique pouvant être mortelle).
 - 9. Gelure :** Lésion de la peau ou des tissus due au gel ou à la formation de cristaux de glace dans les tissus cellulaires.
 - 10. Brûlure :** Les brûlures sont des lésions cutanées ou muqueuses provoquées par la chaleur, certains produits chimiques et le courant électrique.
 - 11. Aggression :** En psychologie, selon une définition récente et relativement consensuelle, le terme d'agression recouvre toute forme de comportement ayant pour but d'infliger un dommage à un autre organisme vivant lorsque ce dernier est motivé par le désir de ne pas subir un traitement pareil. (Aggression par les produits chimique ou par un organisme vivant)
 - 12. Asphyxie :** C'est un terme médical signifiant l'arrêt plus ou moins long de la circulation d'oxygène dans un corps. Sans action extérieure, l'asphyxie va rapidement mener à l'inconscience puis à la mort. L'asphyxie de l'humain est une urgence médicale
 - 13. Lésions oculaires :** Blessures des yeux parfois irréversibles
 - 14. Implosion :** est l'inverse de l'explosion. Elle se produit lorsque la pression externe à un objet est plus grande que celle à l'intérieur et que cette différence est assez grande pour briser la résistance mécanique de ce dernier. Elle se produit

Chapitre IV présentation de l'entreprise et identification des Risques

soudainement au point de rupture de la résistance et projette les débris vers l'intérieur de l'objet

15. Inhalation : C'est l'absorption par les voies respiratoires certaines substances sous forme de gaz, de microgouttelettes ou de poudre en suspension.

D- Famille ergonomique :

- 1. Geste et posture :** Geste et position de travail remplis quotidiennement par le travailleur, (levage et manutention).
 - 2. Déplacement :** Les séquences et les mouvements effectués par le travailleur, lorsque ce dernier remplit ces tâches.
 - 3. Charge mentale :** Exposition à un écran cathodique, Tableau synoptique etc...
 - 4. Charge sensorielle :** Conditions de travail relatives aux nuisances physico-sensorielles
(Éclairage, sonore, vibrations).
 - 5. Fatigue visuel :** La fatigue visuelle est provoquée par la mise au point de plus en plus difficile de l'œil sous l'effet de la fatigue surtout en fin de journée après avoir travailler devant un écran pendant plusieurs heures d'affilée .
 - 6. Troubles musculo-squelettiques(TMS) :** Les troubles musculo-squelettiques sont provoqués par le travail sur écran qui impose une posture statique pendant de longues périodes.

5- Matrice de criticité :

5-1- Objet :

Cette instruction définit les règles à suivre pour évaluer les risques santé, sécurité au travail.

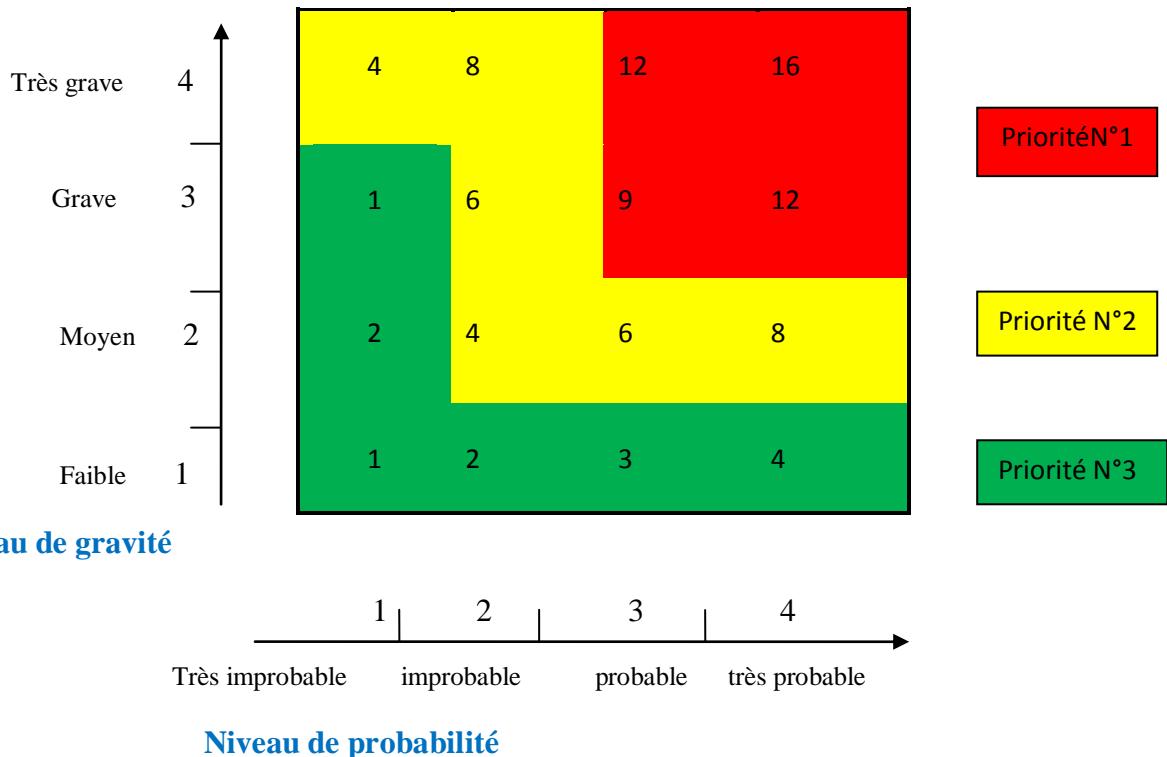
5-2- Domaine d'application :

Cette instruction s'applique sur tous les documents de l'analyse des risques santé, sécurité au travail.

Chapitre IV présentation de l'entreprise et identification des Risques

5-3- Description :

Calcule de la criticité : Criticité = probabilité d'occurrence x Gravité.



5-4- Critères de pondération :

Les critères de pondération pris en considération sont notés de « 1 » à « 4 » en prenant la valeur « 1 » comme la plus faible et « 4 » comme la plus importante.

Estimation de la gravité :

Gravité	estimation	Définition
Faible	1	Accident du travail (AT) ou maladie professionnelle (MP) sans arrêt de travail
Moyen	2	AT ou MP avec arrêt de travail
Grave	3	AT ou MP entraînant une incapacité permanente partielle.
Très grave	4	AT ou MP mortel

Chapitre IV présentation de l'entreprise et identification des Risques

Estimation de la probabilité :

Probabilité	Estimation	Définition
Très improbable	1	Une fois par semaine
Improbable	2	Une fois par mois
Probable	3	Une par semaine
Très probable	4	Une fois par jour

6- Analyse préliminaire des risques :

6-1- Définition et historique :

L'APR analyse préliminaire des risques est outil méthodologique permettant l'identification et l'évaluation des risques technique encourus par une activité, c'est aussi un outil d'amélioration de la conception d'un risque produit, elle prend toute sa mesure lorsqu'elle est menée dans les phases les plus en amont du projet. Elle permet d'établir des recommandations à réduction des niveaux de risque de l'activité.

L'APR a été utilisée pour la première fois au Etats-Unis au début des années 1960, dans le cadre de l'analyse de sécurité de missiles à propergols liquides elle a été formalisée par l'industrie aéronautique notamment par la compagnie Boeing.

6-2- Objectif :

L'analyse préliminaire des risques a pour objet :

- Identifier les inconvénients, dangers et risque liés aux différents produits mis en œuvre (réacteurs, produit, intermédiaires...) et à leurs propriétés intrinsèques.
 - Identifier les risques liés aux procédés (réacteurs chimique principale et secondaire...) et aux équipements et technologies utilisés.
 - Etudier les mesures préventives et compensatoires nécessaires.
 - Elle permet également de mettre en évidence les événements indésirables et les événements redouter c'est-à-dire des événements à impact sur la sécurité.

Chapitre IV présentation de l'entreprise et identification des Risques

7- Tableau de l'APR :

Danger/source de pollution	Risque/aspect environnemental e	Estimation risque			Evaluation risque	Recommandation
		Gra ve	prob	crit		
Intervention sans harnais de sécurité, sur les bacs de stockage des huiles brutes	Chute de hauteur	G2	P1	C2	2	Port des EPI et la mise en place d'une protection collective
Intervention sur la presse de préforme en activité	Entrainement	G1	P3	C3	3	Sensibilisation de personnelles
Manipulation de produit chimique sans EPI (polyéthylène téréphthalate)	Maladie (irritation de la peau)	G2	P1	C1	2	faire porter des équipements
Intervention sur la souffleuse activité	Chute de plein pied	G1	P2	C2	2	entretenir les sols
	écrasement par le chariot élévateur	G3	P1	C3	3	Interdire l'accès sauf opérateur
Court-circuit dans la remplisseuse en activité	incendie	G2	P1	C2	2	Vérifier annuellement les machines par un personnel qualifié (organisme de contrôle)
	explosion	G3	P1	C3	3	Exigence de l'habilitation du personnel intervenant sur les machines

Chapitre IV présentation de l'entreprise et identification des Risques

Danger/ Source de pollution	Risque/ Aspect Environnemental	Estimation risque			Éval risque	Recommandation
		Grav	Prob	Crit		
Intervention sur la Bouchonneuse de bouteille en activité	Projection d'objets	G2	P1	C2	2	Utiliser les machines suivant les prescriptions du constructeur et veiller au port des EPI
	Chute de plein pied	G1	P2	C2	2	Doter le personnel des chaussures anti-dérapage
Intervention sur l'étiqueteuse de bouteille de l'huile	Incendie	G2	P1	C2	2	Contrôler que les arrêts d'urgence sont visibles et accessibles
	Perte de conscience (inhalation de produit chimique)	G2	P1	C2	2	Faire des prélevements d'atmosphère et veiller au port des EPI (gants, masque)
Exposition au Palettiseur en Activité	Projection d'objet	G2	P1	C2	2	Mettre en place des fiches de signalisation et veiller au port des EPI
	Heurt par le chariot élévateur	G3	P1	C3	3	Veiller aux conditions de visibilité et au bon état des sol et/ou limiter l'usage aux seules personnes formées et habilitées
Circulation de chariot élévateur avec charge et/ou absence de visibilité	Ecrasement	G2	P1	C2	2	Etablir des règles de priorité entre piétons et véhicule

Chapitre IV

présentation de l'entreprise et identification des Risques

Danger/source de pollution	Risque/aspect environnemental	Estimation risque			Eval risque	recommandation
		Grav	prob	crit		
Zone de stockage de l'huile finie	Chute palette de l'huile	G2	P1	C2	 2	limiter les hauteurs de stockage adapté avec respect des charges maximales
	collision	G3	P1	C3	 3	Mettre à disposition et faire porter des EPI et veiller aux conditions de visibilité et au bon état des sols
Stationnement logistique au quai de conditionnement de l'huile	choc	G1	P2	C2	 2	signaler et entretenir la voix de stationnement

CHAPITRE V

Analyse des données

Et

Interprétation des résultats

Introduction :

Dans ce chapitre on va analyser l'ensemble des informations recueillir sur le terrain à travers des tableaux simple et des tableaux croisé, on vue de déterminée les risques professionnels au sein de l'entreprise CEVITAL et la démarche de sécurité dans cet entreprise, qui va nous permettre de confirmé ou infirmé les hypothèses.

Nous allons d'abord présenter les données personnelles de la population d'étude, ensuite l'analyse des risques professionnels, après sur la sécurité au travail, à la fin on va faire une synthèse général des résultats obtenus de la recherche.

1- Analyse des données de la population d'étude :

I- Données personnelle :

Tableau N°1 : représentation de l'échantillon selon l'âge :

Age	Effectif	Fréquence (%)
25-35	27	45
36-45	25	41,66
46-55	8	13,33
Total	60	100

On constate d'après les résultats de ce tableau que la catégorie d'âge est dominante de la plupart des enquêtées est entre 25-35 avec un pourcentage de 45%, suivi de 41,66% sont classée entre 36-45, alors qu'on trouve 13,33% entre 46-55ans.

D'après l'analyse de tableau le taux fort est de catégorie de 25 à 35 ans cela s'explique par la force physique qu'ils exploitent pour effectuer leurs tâches sur le terrain. Ensuite on trouve la catégorie 36 à 45, selon leur anciennetés professionnelle enfin on trouve la catégorie faible de 46 à 55 ans ce sont ceux qui laissent leurs place aux jeunes, et il ya ce qui prendre sa retraite.

Tableau N°2 : répartition selon le sexe :

Sexe	Effectif	Fréquence(%)
Masculin	58	96,66
Féminin	2	3,33
Total	60	100

Le tableau montre que la majorité des enquêtés sont de sexe masculin avec un pourcentage de 96,66% tandis que les femmes représente que 3,33% des effectifs questionnées.

Les données de ce tableau montrent que l'entreprise CEVITAL favorise la catégorie du sexe masculin sur le sexe féminin, puisque les hommes sont dressés aux formations externes et les déplacements en dehors de l'entreprise.

Contrairement aux femmes ne s'engagent pas totalement dans leur travail à cause des empêchements tels que les congés de maternité, les charges familiales...etc.

Tableau N°3 : répartition de l'échantillon selon la situation familiale :

Situation familiale	Effectif	Fréquence (%)
Célibataire	19	31,66
Mariée	41	68,33
Total	60	100

D'après ce tableau, on constate que la majorité des enquêtés sont mariées ave un pourcentage de 68,33%, suivi par les célibataire avec 31,66%, et ici on peut dire que les travailleurs ont des bonnes situations familiales.

Donc, on peut dire que la catégorie des mariées est plus dominante, cela peut être expliqué par le besoin de cette catégorie à améliorer ces conditions de vie. Par contre le taux

baissé est celle de la catégorie célibataire cela expliquer par le recrutement des gens qui ont des nouvelles connaissances au travail.

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

Niveau d'instruction	Effectif	Fréquence (%)
Moyen	5	8,33
Secondaire	14	23,33
Universitaire	41	68,33
Total	60	100

Ce tableau nous montre que la majorité des enquêtés ont un niveau universitaire avec un pourcentage de 68,33%, ensuite le niveau secondaire avec un pourcentage de 23,33%, enfin, ce qui ont un niveau moyen avec un pourcentage de 8,33%.

Les résultats de ce tableau montre que le pourcentage le plus élevé de niveau universitaire, on peut dire que l'entreprise CEVITAL recrute beaucoup plus les jeunes universitaire à l'administration et pour ce qui ont moyen et secondaire dans les ateliers pour faire un travail simple et manuel.

Tableau N°5 : répartition selon la catégorie socioprofessionnelle

CSP	Effectif	Fréquence(%)
Cadre	16	26,66
Agent de maîtrise	33	55
Agent d'exécution	11	18,33
Total	60	100

Les résultats de ce tableau montre que la majorité des enquêtés sont des agents de maîtrise avec un pourcentage de 55%, suivit par les agents d'exécutions avec un pourcentage de 26,66%, enfin, les cadres par un pourcentage de 18,33%.

Les cadres et les agents de maitrise représentent la catégorie des techniciens et des ingénieurs, sont charger de faire un travail d'administration, et les agents d'exécution qui représente les salariées qui se trouve dans les ateliers et devant les machines de production.

Tableau N°6 : répartition selon l'ancienneté :

Ancienneté	Effectif	Fréquence(%)
1-5	24	40
6-10	13	21,66
11-15	15	25
16 et plus	8	13,33
Total	60	100

Selon ce tableau, on remarque que le pourcentage le plus élevé est celui des enquêtées qui ont une ancienneté de 1 à 5 ans avec un taux de 40%, 25% ont une ancienneté de 11 à 15 ans, 21,66% ont une ancienneté de 6 à 10 ans et enfin, 13,33% des enquêtées ont une ancienneté de 16 ans et plus.

II- Les risques professionnels et la prévention :

Tableau N° 7 : la répartition des enquêtés selon la nature de poste de occupé

Poste de travail	Effectif	Fréquence(%)
Normale	24	40
Fatigant	31	51,66
Très fatigant	5	8,33
Total	60	100

D'après ce tableau, on remarque que la majorité des enquêtées ont dit que leurs poste de travail est fatigant avec un pourcentage de 51,66%, 40% des enquêtés voie que leur post de travail est normale, enfin, 8,33% des enquêtés dit que leurs poste de travail est très fatigant.

On peut dire que les salariés qui trouvent que leurs poste de travail normal ils n'utilisent pas plus l'effort physique pendant leurs travail, et pour les travailleurs qui disent que leurs travail est fatigant, pour eux leurs travail nécessite l'utilisation des efforts physique ou mental, et enfin pour ceux qui disent que leurs travail est très fatigant se sont les travailleurs qui utilisent plus d'effort physique et mental, et ce sont des salariés qui travail dans les ateliers, devant les machines, se sont en général les agents d'exécutions.

Tableau N°8 : la corrélation entre la nature de poste occupé et la catégorie socioprofessionnelle :

CSP Nature de Poste occupé	Normale		Fatigant		Très fatigant		Total	
	E	%	E	%	E	%	E	%
Cadre	9	15	6	10	1	1.66	16	26.66
Agent de maîtrise	12	20	18	30	3	5	33	55
Agent d'exécution	3	5	7	11.66	1	1.66	11	18.32
Total	24	40	31	51.66	5	13.32	60	100
$\chi^2_{\text{cal}}=2.6 / \chi^2_{\text{théo}}=8.74$								
Pour $\text{ddl}=4$ et $\alpha=1\%$ on a $\chi^2_{\text{théo}}>\chi^2_{\text{cal}}$ } différence non significatif								

À travers ce tableau on constate que 51.66% des interrogés trouvent que leurs poste de travail est fatigant, 40% ont répondu par normal, et 13.32% ont répondu par très fatigant.

On trouve que 15% des cadres voit que leurs poste de travail est normal, 10% disent que leurs poste est fatiguant, et 1.66ont dit qui est très fatigant.

Pour les agents de maitrise 30% disent que leurs poste de travail est fatigant, 20% ont dit qui est normal, 5% voit que leurs poste est très fatigant.

Et enfin pour les agents d'exécution on trouve que 11.66% disent que leur poste est fatigant, par contre 5% disent qu'il est normal, et 1.66% trouvent leurs poste de travail très fatigants.

Chapitre V analyse des données et interprétation des résultats

Tableau N°9 : la corrélation entre les risques liés au poste occupé et la catégorie socioprofessionnelle :

Risque CSP \	Oui		Non		Total	
	E	%	E	%	E	%
Cadre	14	23.33	2	3.33	16	26.66
Agent de maîtrise	31	51.66	2	3.33	33	54.99
Agent d'exécution	9	15	2	3.33	11	18.33
Total	54	89.99	6	9.99	60	100

$\chi^2_{\text{cal}} = 1.48 / \chi^2_{\text{théo}} = 13.82$

Pour $\text{ddl}=2$ et $\alpha=1\%$ on a $\chi^2_{\text{théo}} > \chi^2_{\text{cal}}$ } différence non significative.

D'après ce tableau on remarque que la majorité des enquêtés savent les risques liés à leurs poste de travail avec un pourcentage de 89.99%, par contre 9.99% ils ne savent pas qu'elles sont les risques qui existe dans leurs travail.

D'après ces résultats on peut déduire que l'entreprise CEVITAL informe ces travailleurs sur les risques qui existent dans chaque poste de travail pour que les travailleurs circonspect lors de réalisation de leurs tâches.

Tableaux N°10 : la corrélation entre les enquêtés qui ont victime d'un accident de travail et les catégories d'âge

Victime d'un AT Age \	Oui		Non		Total	
	E	%	E	%	E	%
25-35	6	10	20	33.33	26	43.33
36-45	12	20	14	23.33	26	43.33
46-55	2	3.33	6	10	8	13.33
Total	20	33.33	40	66.66	60	100

$\chi^2_{\text{cal}} = 3.35 / \chi^2_{\text{théo}} = 13.82$

Pour $\text{ddl}=2$ et $\alpha=1\%$ on a $\chi^2_{\text{théo}} > \chi^2_{\text{cal}}$ } différence non significative

Chapitre V analyse des données et interprétation des résultats

Le tableau représente la corrélation entre les catégories d'âge et les enquêtés qui ont victime d'accident de travail un taux de 33.33% des salariées interrogés ont été victime d'un accident de travail, par contre 66.66% n'ont pas eux d'accident.

On constate que le pourcentage de ceux qui ont été victimes d'accident de travail est de 10% pour la catégorie âgée entre 25-35ans, ceci est justifier par le manque d'expérience, et on a 20% qui ont âgée entre 36-45 ans, enfin un pourcentage de 3.33% qui ont l'âge entre 46-55ans ceci peut justifier par la fatigue.

Le taux le plus élevé est de 66.66% de défèrent catégorie d'âge qui ont pas adressée pour les accidents, ceci s'explique par la surveillance des cadres de l'entreprise en assurant la sécurité à leurs ouvriers.

Tableau N°11 : la répartition des CSP selon l'exposition aux risques de travail

Type de Risque CSP	Chut		Brûlure		Blessure par la machine		Aucune réponse		Autre		Total	
	E	%	E	%	E	%	E	%	E	%	E	%
Cadre	1	1.66	2	3.33	2	3.33	9	15	1	1.66	16	24.98
Agent de maitrise	2	3.33	3	5	1	1.66	25	41.66	2	3.33	33	54.98
Agent d'exécution	1	1.66	1	1.66	1	1.66	6	10	2	3.33	11	18.31
Total	4	6.65	6	9.99	4	6.65	40	66.66	5	8.32	60	100

$$X^2_{\text{cal}} = 4.58 / X^2_{\text{théo}} = 26.12$$

Pour $\text{ddl} = 8$ et $\alpha = 1\%$ on a $X^2_{\text{théo}} > X^2_{\text{cal}}$ } différence non significative.

D'après ce tableau, on remarque que 66.66% des enquêtés n'ont pas répondu à cette question cela peut s'expliquer par le non exposition aux risques, par contre 9.99% des interrogés sont exposés aux risques de brûlure, suivit par 8.32% sont exposés au autre risque comme glissement, et enfin, 6.65% sont exposés aux risques de chute et blessure par la machine.

A partir de ces résultat en déduit que la majorité des enquêtés sont pas exposé aux risque, par un taux de 66.66%, par contre les autres sont exposé aux différent risques.

Tableau N°12 : la répartition des enquêtés selon les causes des accidents de travail

Cause d'accident de travail	Effectif	Fréquence(%)
Manque de formation	11	18.33
D'une charge de travail	20	33.33
Manque de signalisation	19	31.66
Manque de matérielle de protection	10	16.66
Total	60	100

A travers ce tableau on constate que 33.33% des enquêtés renvoient les causes des accidents de travail au charge de travail, suivi par 31.66% par le manque de signalisation, suivi par 18.33% qui ont répondu par le manque de formation, enfin, 16.66% ont répondu par le manque de matérielle de protection.

On déduit que la majorité des accidents sont de différents causes matérielle et immatérielles, mais d'une manière générale les causes sont tous les contacts entre machines et individus.

Tableau N°13 : la corrélation entre la catégorie sexe et la réaction des travailleurs en cas d'accident de travail :

Réaction en cas D'accident Sexe	Oui		Non		Total	
	E	%	E	%	E	%
Féminin	1	1.66	1	1.66	2	3.32
Masculin	49	81.66	9	15	58	96.66
Total	50	83.32	10	16.66	60	100

$\chi^2_{\text{cal}} = 1.66 / \chi^2_{\text{théo}} = 10.83$

Pour $\text{ddl}=1$ et $\alpha=1\%$ on a $\chi^2_{\text{théo}} > \chi^2_{\text{cal}}$ } différence non significative.

D'après ce tableau on trouve que 83.32% savent qu'est ce qu'ils font en cas d'accident de travail, par contre 16.66% ils ne savent pas qu'est ce qu'ils font.

On constate que le pourcentage de ceux qui sait qu'est ce qu'ils font en cas d'accident de travail est de 1.66% pour la catégorie de sexe féminin et 81.66% pour le sexe masculin parce qu'ils travaillent à l'extérieur et sont les plus exposée aux accidents de travail.

Par contre 1.66% de sexe féminin ne savent pas qu'est ce qu'elles font en cas d'accident de travail car la majorité travaille dans des bureaux, et 15 % de sexe masculin ne savent pas qu'est ce qu'ils font en cas d'accident, ceci revoient au manque de formation et de l'information.

Tableau N°14 : la répartition des enquêtés selon les consignes de prévention :

Consigne de prévention	Effectifs	Fréquence(%)
Casque et chausseurs de sécurité	12	20
Les gans et les lunettes de sécurité	14	23.33
Stop bruit	8	13.33
Tenu de travail	10	16.66
Formation	8	13.33
Aucune réponse	8	13.33
Total	60	100

Ce tableau représente les consigne de prévention que les travailleurs de l'entreprise CEVITAL connaissent, on observe que 23.33% ont répondu par les gans et lunette de sécurité, suivit par 20% répondu par les casques et les chausseurs de sécurité, 16.66% qui utilise le tenu de travail, et enfin, 13.33% qui ont répondu par le stop bruit et la formation, mais 13.33% qui n'ont pas répondu.

Donc à partir des ces résultat on déduit que l'entreprise CEVITAL utilise des équipements de protection individuelle pour ces travailleurs pour qu'il travail en sécurité, car ces équipement sont les moyen utilisé pour évité tout accident dans le milieu de travail, mais malgré que la majorité de nos enquêtes confirme la disponibilité des moyen de protection dans l'entreprise CEVITAL, il ya des salariées ne sont pas protégés car il connaissent pas ces moyen de protection, donc ces salariées sont exposé toujours au risque.

Tableau N°15 : la répartition des enquêtés selon le leurs jugement sur les risques professionnels

Nature des risques	Effectif	Fréquence(%)
Moyen	10	16.66
Grave	23	38.33
Très grave	9	15
Aucune réponse	18	30
Total	60	100

Les données de ce tableau montre que 38.33% des enquêtes sont exposé à des risques moyen, suivit par 16.66% qui sont exposé à des risques grave, 15% pour ceux qui sont exposé à des risques très grave, et 30% représente les non réponse.

D'après ces résultat, on constate qu'il existe des risques à l'entreprise CEVITAL, il ya ce qui sont moyen, grave et même très grave, et d'après les enquêtés nous concluons que la majorité des risques qui existent sont moyen.

III- Sécurité au travail :

Tableau N°16 : la répartition des enquêtés selon l'existence des commissions d'hygiènes et de sécurité :

Existence des commissions d'hygiène et de sécurité	Effectif	Fréquence(%)
Oui	54	90
Non	6	10
Total	60	100

On constate d'après les résultats de ce tableau que 90% des enquêtés ont répondu par oui, et 10% ont répondu par non.

Les données de ce tableau montrent que l'entreprise CEVITAL dispose d'un comité d'hygiène et de sécurité (CHS), qui est un acteur important en matière de prévention des risques professionnels dans l'entreprise, comme il a pour objet de contribuer à la protection de la santé et la sécurité des salariés.

Tableau N°17 : la répartition des enquêtés selon le système de sécurité dans le lieu de travail

Système de sécurité au travail	Effectif	Fréquence(%)
Efficace	27	45
Moins efficace	25	41.66
Très efficace	1	1.66
Pas efficace	7	11.66
Total	60	100

D'après l'analyse de ce tableau on trouve que 45% des enquêtés disent que le système de sécurité est efficace, suivit par 41.66% disent que le système est moins efficace, 11.66% trouvent que ce système est pas efficace, enfin 1.66% disent que le système de sécurité est très efficace.

A partir de ces résultat on déduit que la majorité des enquêtés déclarent leurs satisfaction par rapport aux systèmes de sécurité dans le lieu de travail avec un taux de 45% dont ils disent que le système de sécurité est efficace.

Tableau N°18 : la corrélation entre l'existence des contrôles de sécurité et la catégorie socioprofessionnelles

Contrôle de sécurité CSP	Oui		Non		Total	
	E	%	E	%	E	%
Cadre	14	23.33	2	3.33	16	26.66
Agent de maîtrise	30	50	3	5	33	55
Agent d'exécution	9	15	2	3.33	11	18.33
Total	53	88.33	7	11.66	60	100

$X^2_{\text{cal}}=0.66 / X^2_{\text{théo}}=13.82$

Pour $\text{ddl}=2$ et $\alpha=1\%$ on a $X^2_{\text{théo}} > X^2_{\text{cal}}$ } différence non significative.

À partir de ce tableau on constate que la majorité de nos enquêtés ont répondu par oui par un pourcentage de 88.33% et 11.66% ont répondu par non.

Alors, on déduit d'après les réponses des enquêtés qu'il existe à l'entreprise CEVITAL des contrôle de sécurité, dans le but d'amélioration de la sécurité de ses salariés, et d'éliminer les actes dangereux et d'éviter les accidents de travail.

Tableau N°19 : la corrélation entre l'adaptation des formations de sécurité et la catégorie socioprofessionnelle

Formation de sécurité \ CSP	Oui		Non		Total	
	E	%	E	%	E	%
Cadre	15	25	1	1.66	16	26.66
Agent de maîtrise	32	53.33	1	1.66	33	54.99
Agent d'exécution	7	11.66	4	6.66	11	18.32
Total	54	89.99	6	9.98	60	100

$\chi^2_{\text{cal}}=10.49 / \chi^2_{\text{théo}}=13.82$

Pour $\text{ddl}=2$ et $\alpha=1\%$ on a $\chi^2_{\text{théo}} > \chi^2_{\text{cal}}$ } différence non significative.

D'après les résultats de tableau on constate qu'un taux très élevé des travailleurs qui ont bénéficié d'une formation de sécurité ont répondu par oui avec un pourcentage de 89.99% suivit de ceux qui n'ont pas bénéficié d'une formation ont répondu par non avec un pourcentage de 9.98%

D'après les données de ce tableau, on déduit que l'entreprise CEVITAL adapte des formations de sécurité pour ces travailleurs, vue que la formation est une mesure de prévention qui vise l'acquisition de savoir sur l'utilisation des équipements et moyen de protection afin de protéger et préserver la santé des salariées quelque soit leurs tâche ou leurs statut.

Tableau N°20 : la répartition des enquêtés selon l'importance de la cellule d'hygiène et de sécurité

L'importance de la cellule d'hygiène et de sécurité	Effectifs	Fréquence(%)
Pour prévenir les salariées	12	20
Pour assurer une sécurité au salariées	6	10
Pour améliorer les conditions de travail	20	33.33
Pour réduire les risques	18	30
Aucun rôle	4	6.66
Total	60	100

D'après ce tableau ci-dessus on constate que 33.33% des travailleurs ont répondu que l'importance de la cellule d'hygiène et de sécurité est d'améliorer les conditions de travail, suivit par 30% qui ont assuré une sécurité pour réduire les risques, suivit par 20% qui déclarent que la CHS a pour but de prévenir les salariées, et 10% ont répondu pour assurer une sécurité au salariés, mais 6.66% déclarent quelle n'a pas de rôle.

Donc, l'importance de la cellule d'hygiène et de sécurité à pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariées et de proposer des améliorations. Il est indispensable pour chaque entreprise d'avoir une CHS puisque elle aide à diminuer les risques et les accidents de travail.

Tableau N°21 : la corrélation entre la réclamation sur le manque de la sécurité dans le lieu de travail et la catégorie socioprofessionnelle

Réclamation sur le CSP	Oui		Non		Total	
	E	%	E	%	E	%
Cadre	8	13.33	8	13.33	16	26.66
Agent de maîtrise	20	33.33	13	21.66	33	54.99
Agent d'exécution	7	11.66	4	6.66	11	18.32
Total	35	58.32	25	41.65	60	100

$\chi^2_{\text{cal}}=0.62 / \chi^2_{\text{théo}}=13.82$

Pour $\text{ddl}=2$ et $\alpha=1\%$ on a $\chi^2_{\text{théo}} > \chi^2_{\text{cal}}$ } différence non significative.

Ce tableau montre que 58.32 des salariées ont fait une réclamation sur la manque de sécurité dans le lieu de travail, suivi par 41.65 qu'ils n'ont pas fait une réclamation.

Pour ceux qui ont répondu par oui on trouve 13.33% des cadres, 33.33% des agents de maîtrise et 11.66% des agents d'exécution. Et pour ceux qui ont répondu par no on trouve 13.33% des cadres, 21.66% des agents de maîtrise et 6.66% des agents d'exécution.

Ces résultat montre que l'entreprise CEVITAL laisse le champ à ces travailleurs de réclamer et d'exprimer leurs avis et leurs insatisfactions dans le but est de connaître leurs souffrance et leurs manque, afin de réaliser une meilleurs gestion pour lutter contre les risques d'accidents.

Tableau N°22 : la répartition des enquêtes selon l'existence d'un service médical de santé au travail

L'existence d'un service médical	Effectifs	Fréquence(%)
Oui	58	96.66
Non	2	3.33
Total	60	100

Chapitre V analyse des données et interprétation des résultats

D'après le tableau on remarque que 96.66% des enquêtés disent qu'il y a un service médicale de santé au travail dans l'entreprise, par contre 3.33% disent qu'il n'y a pas un service médicale.

A travers ces résultats on constate que l'entreprise CEVITAL se préoccupe de la santé de ses salariés, de plus l'existence d'un service médical de santé au travail facilite la prise en charge des accidents.

2- Interprétation des résultats :

L'enquête qu'on a menée sur le thème des risques professionnels et la sécurité au travail, nous a permis de collecter des informations données qui vont nous aider dans la vérification de nos hypothèses.

Hypothèse 1 :

Pour la première hypothèse, il s'agit de voir si l'entreprise CEVITAL dispose des risques grave mais probable.

D'après les résultats obtenu, on constate que l'entreprise CEVITAL dispose des risques grave mais probable, ce qui confirme la majorité de nous enquêtés qui ont pas victime d'un accidents de travail par un taux de 66.66% cela peut expliquer que ces travailleurs ont exposée aux risque et que les risques à CEVITAL sont rare, elle n'existent pas chaque jours, et d'après les jugement des enquêtés sur les risques, on trouve que 38.33 ont répondu que les risques qui existe à l'entreprise CEVITAL sont grave, et pour ce qui sont exposée aux risque en trouve 6.65% sont exposée aux risques de chut, 9.99% ont exposée aux risque de brûlure, et 6.65% ont exposé aux blesser par la machine. Cela peut expliquer que ces risque influence sur la santé des travailleurs et sur leurs vie quotidiennes.

Ceci nous a permet de confirmer notre première hypothèse que « l'entreprise CEVITAL dispose des risques grave mais probable ».

Hypothèse 2 :

Pour la deuxième hypothèse, il s'agit de voir si l'entreprise CEVITAL applique des dispositifs qui garantissent la sécurité et le bon déroulement du travail.

Selon les réponses des enquêtes, on constate qu'il existe des commissions d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise, ce qui confirme la majorité des enquêtés par un taux de 90%, et on trouve qu'un taux de 45% des interrogés voit que le système de sécurité à l'entreprise est efficace, cela veut dire que les travailleurs ont satisfait de système de sécurité dans le lieu de travail.

L'entreprise CEVITAL applique des formation de sécurité pour ces travailleurs, pour savoir utilisé les équipement de protections afin de protéger leurs santé, cela est montré par les résultats de 89.99% des salariées ont bénéficiés de formation de sécurité, contre 9.98% qui n'ont pas formé en matière d'hygiène et de sécurité, on trouve que la majorité des enquêtes voit et montre dans leurs réponse que l'importance des formation de sécurité et la cellule d'hygiène est d'améliorer les condition de travail avec un taux de 33.33%, et pou réduire les risques au travail avec un pourcentage de 30%, donc le salariés est obligée de prendre soin de sa santé, car l'entreprise CEVITAL exige un service médical de santé au travail, ce qui confirme la majorité des enquêtes avec un taux de 96.66%, cela veut dire l'entreprise se préoccupe de la santé et de la sécurité de ses travailleurs, et l'existence de service médicale facilite la prise en charge des accidents de travail.

A partir de cette analyse, on peut confirmer notre deuxième hypothèse que « l'entreprise CEVITAL applique des dispositifs qui garantissent la sécurité et le bon déroulement du travail »

Conclusion :

Par rapport a ce chapitre on peut conclure qu'il existe des risques professionnels à l'entreprise CEVITAL, y a ce qui sont moyen, y a ce qui sont grave et même très grave, et elle utilise des moyen de protection et de sécurité pour réduire les risques d'accidents au travail.

CONCLUSION

Conclusion :

Le travail effectué nous a permis de mieux comprendre le monde de travail, et nous a aussi aider à donner une version réelle à la mise en place, et beaucoup plus de maîtrise dans l'application, tous cela on se base sur l'ensemble de nos connaissances ainsi que sur l'étude préalable effectuée.

A travers l'étude que nous avons mené tout au long de ce travail, on a remarqué qu'il existe plusieurs et différents risques au milieu de travail, plus particulièrement à l'entreprise CEVITAL de Bejaia, on trouve des risques de brûlure, glissement, écrasement par la machine, des risques électriques...etc. tous cela crée des problèmes dangereux sur la santé des travailleurs, c'est pour cela que chaque entreprise doit prendre en considération la prévention et la sécurité, pour assurer un climat favorable aux travailleurs.

D'après les réponses obtenues, on constate que les salariés sont conscients des risques liés à leurs activités et la majorité d'entre eux utilise les mesures de protection que l'entreprise CEVITAL met à leur disposition plus particulièrement sur le respect des consignes de sécurité. A cet effet, on peut dire que les causes de la majorité des accidents de travail renvoient à l'inattention de l'être humain emportant des conséquences graves.

D'après notre enquête du terrain, on constate que l'entreprise CEVITAL donne l'importance à la démarche de prévention et fait des efforts pour éviter les risques professionnels et réduire le taux d'accident de travail par l'amélioration des conditions de travail et l'utilisation des moyens de protection et de sécurité, à travers la formation des salariés au sein de l'entreprise et en dehors de l'entreprise.

Enfin, on peut conclure que le SHE dans l'entreprise joue un rôle important pour la sécurité des salariés et la protection de l'environnement dans l'entreprise, car la sécurité au travail est l'élément essentiel que chaque employeur doit fournir pour son employé, pour un bon fonctionnement.

BIBLIOGRAPHIE

Liste bibliographique :

- A Sabrina et G Karine., la prévention des risques professionnelles : hygiène et sécurité au travail, collection « les diagnostics de l'emploi territorial », hors série n°5, octobre 2003
- ALIS David et Al, GRH une approche internationale.3^{eme} édition, de Boeck, paris, octobre, 2011
- B. Michel et C. Angelo. accident du travail et maladie professionnelle. Procédure, indemnisation, contentieux, 2^{eme}édition, DELMAS, paris, 2004
- BERNARD Claude-Alain et autres, introduction à l'hygiène du travail, édition TST, suisse, 2004
- Collège des Enseignants Hospitalo-universitaires de Médecine et santé au Travail, Objectif 109 : Accidents du travail et maladies professionnelles - définitions, édition, - © Université Médicale Virtuelle Francophone -, 2010,2011
- CORREARD Isabelle, et autre, sécurité hygiène e et risque professionnelle. Dunod, paris, 2011
- DAB William. Manager santé et sécurité au travail. Ed Dunod, paris, 2013
- DARSEZ Françoise et MONTEMOLIN Maurice, l'ergonomie, 5^{eme}édition, la découverte, paris, 1986-2012
- Docteurs : Ch. EXERTIER, I.MALASSAGNE, Ph. TEINTURIER, INPRP : J.PERRIN, Ch. DUBOIS, Groupe Evaluation des Risques Professionnels, édition ANNECY SANTE TRAVAIL, 2012
- D^r ALBOUY-LLATY Marion, prévention-promotion de la santé, éducation pour la santé-éducation thérapeutique, édition CHU de Poitiers, 03 mars 2011
- D^{re} F.Iles, dispositif de prévention des risques professionnels Acteurs de prévention, édition, INPRP, chambre de commerce française, 15 décembre 2008
- EINSTEIN Albert, Prévention Des Risques Professionnels, édité en juin, 1998
- Elaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels, guide pratique, édition FNCIP-HT
- ELINE Nicolas. Gestion des ressources humaines. DUNOD, paris 2014
- FONTAINE Gisèle et autre, référentiel de compétences en santé au travail du réseau de santé publique du Québec, édition, Québec, Aout, 2013,
- H Pierre et L jean pierre. Ergonomie et prévention des risques professionnels. Tome3, édition CHIRON, paris, 2005
- Institut national de la prévention des risques professionnels INPRP, projet de profil national de santé et sécurité au travail, version final, Algérie, janvier, 2006,
- LIERS Claire, GABBAI Philippe. Système de management de la sécurité et santé au travail (SMS). Edition PRNT, projet UE5, Année universitaire 2008/2009

- MORGSSIAN Nichan. **Guide pratique des risques professionnels.** Dunod, Paris
- MORGSSIAN. Nichan **risque professionnels.** DUNOD, 2003,2006
- MOUTON Jean Pierre et CHABOUD Jack, **la sécurité en entreprise,** édition Dunod, paris, 2003
- MOUTON Jean pierre. **La sécurité en entreprise.** 2^{eme}édition, DUNOD, paris, 2003, 2006
- MUÑOZ Jorge. **L'accident du travail. De la prise en charge au processus de reconnaissance,** presse Universitaires de Rennes, Rennes 2002
- PARADIS Emmanuelle et XAVIER Josiane, **santé au travail et prévention des risques professionnelle dans l'économie sociale.** Guide pratique, édition CIDES, Mai 2010,
- PERETTI Jean-Marie, **Gestion des ressources humaine,** 15^{eme}édition, Vuibert, paris, 2008
- PERIBERE, Benoît **Le guide de la sécurité au travail. Les outils du responsable,** édition AFNOR, France, février 2013
- SPECTOR Paul, **psychologie du travail et des organisations,** 1^{ere}édition, de Boeck, Bruxelles, 2011

Ouvrage méthodologique :

- ANGERS Maurice, **initiation pratique à la méthodologie des sciences humaine,** édition casbah, Alger, 1997
- DEL BAYLE Jean-Louis Loubet, **initiation aux méthodes des sciences sociales,** édition L'Harmattan, paris, 2000
- GRAWITZ Madeleine, **méthode des sciences sociale,** 11^{eme}édition, DALLOZ, paris, 2001
- MACE Gordon. **Guide d'élaboration d'un projet de recherche en science sociale,** 2^{eme}édition, De Boeck université, canada, 1997
- RAYMOND Quivy, et CAMPENHOUDT, Luc Van **Manuel de recherche en science sociale,** 3^{eme}édition, DUNOD, paris, 1995

Sites d'internet :

- ❖ www.chef-d'entreprise.com/définition-glossaire/sécurité-au-travail-245262.htm . consulté le 23/02/2017, à 15 :00
- ❖ www.effcienc-anteautravail.org/risque-physique.html. Consulté le 21/12/2016. à 11:30
- ❖ www.inrs.dossier INAS, introduction à la prévention des risques professionnels, consulté le 25/12/2016, à 10 :15.
- ❖ www.inrs.fr/démarche/principaux-généraux/introduction.html. Consulté le 28/12/2016, à 21:00

- ❖ www.travaillesanté.fr/évalue pour prévenir, comprendre pour agir.PDF. Consulté le 28/12/2016, à 21 :30
- ❖ www-officiel-prévention.com/formation-continue/a la sécurité. Consulté le 28/12/2016, à 9 :00

ANNEXE

Université A/Mira de Bejaia

Faculté des sciences humaine et sociales

Département des sciences sociales

Option : Sociologie du travail et des ressources humaines

Niveau : Master II

Questionnaire

Les risques professionnels et la sécurité au travail

Nous sommes des étudiantes de l'université de Bejaia en Master 2, Option sociologie du travail et des ressources humaines. Nous sommes intéressés par l'étude des risques professionnels et la sécurité au travail au sein de votre entreprise CEVITAL. Nous vous sollicitons pour répondre à notre questionnaire, et nous vous assurons que ces informations ne seront que pour des fins scientifiques.

Merci d'avance.

Réalisé par :

IDIR HAKIMA

MESALI SALMA

Année universitaire : 2016/2017

I-Données personnelles :

1- Age :ans

2- Sexe : M F

3- Situation famille : Célibataire Marié(e)
Dévoré veuf

4- Niveau d'instruction : moyen
Secondaire Universitaire

5- Statut : Cadre agent de maîtrise
Agent d'exécution

6- Depuis combien d'année travaillez-vous à CEVITAL :

.....

II- les risques professionnels et la prévention

1. Comment considérez-vous votre poste de travail ?

Normal très fatigant
Fatiguant

2. Connaissez-vous les risques liés à votre poste ? Oui Non

- Si oui, citez quelque risque

.....

3. Êtes-vous déjà victime d'un accident du travail ? Oui Non

- Si oui, de quel type :

.....

4. Combien a-telle durée votre absence au travail après l'accident ?

.....

5. Selon vous, les accidents du travail sont due au :

Manque de formation manque de signalisation
D'une charge du travail manque de matérielle de protection

6. En cas d'accident du travail, est ce que vous s'avez quoi faire ? Oui Non

- Si oui, qu'est ce que vous faites ?

.....

7. Pouvez-vous refuser d'exécuter une tache si vous croyez qu'elle comporte pour vous des risques ? Oui Non

8. Quelle sont les consignes de prévention des risques professionnels que vous connaissez ? -.....-.....-
9. A votre avis, les mesures prises pour prévenir les risques d'accident, au sein de l'entreprise CEVITAL sont-elles suffisants ? Oui Non
10. Comment jugez-vous en général les risques professionnels à CEVITAL ?
.....

III- la sécurité au travail :

1. Existe-t-il des commissions d'hygiène et de sécurité au sein de votre entreprise ?
Oui Non
2. Respectez-vous les normes et les consignes en matière d'hygiène et de sécurité au travail dans l'entreprise ? Oui Non
3. Quelle est votre point de vue sur le système de sécurité dans votre travail ?
Efficace très efficace
Moins efficace pas efficace
4. Existe t-il des contrôles de sécurité à l'entreprise CEVITAL ? oui Non
- Si oui, comment sont-ils effectuées ?
.....
.....
5. Est-ce que votre entreprise adopte t-elle des formations de sécurité ? Oui Non
- Si oui, c'est quand : Lors de recrutement Durant le travail
Une formation continue
- Quelle est le type de ces formations ?
Théorique pratique théorique et pratique
- Quelle est votre avis de la qualité de ces formations ?
Suffisantes très suffisantes
Moins suffisantes pas suffisantes
6. Selon vous quel est l'importance de la cellule d'hygiène et de sécurité ?
-pour prévenir les salariées -pour réduire les risques
-pour assurer une sécurité au salariées -aucun rôle
-pour améliorer les conditions du travail

7. Existe-t-il des panneaux de sécurité dans votre entreprise ? Oui non
- Si oui, sont-ils respectés par : Tous les visiteurs seulement
Les responsables seulement
8. Avez-vous déjà fait une réclamation sur le manque de sécurité dans le lieu du travail ?
Oui non
9. Disposez-vous d'un service médical de santé au travail ? Oui Non
- Si oui, lequel : Infirmier convention avec l'établissement hospitalier
10. Selon vous quelles mesures doit prendre pour l'insertion d'une bonne culture en sécurité et santé au travail ?.....
.....
.....

SIGNALISATION DE SECURITE



Matières inflammables



Matières explosives



Matières toxiques



Matières radioactives



Charges suspendues



Véhicules de manutention



Risque électrique



Risque d'asphyxie



Rayonnement laser



Champ magnétique important



Risques biologiques



Basse température



Danger dû au bruit



Danger général



Matières corrosives



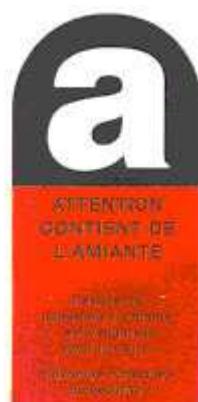
Matières carburantes



Matières nocives ou irritantes



Radiations non ionisantes



Matériaux contenant de l'amiante



Protection obligatoire
des mains



Protection obligatoire
des mains



Protection obligatoire
de la tête



Protection
obligatoire
des voies respiratoires



Protection obligatoire
des yeux



Défense
de fumer



Flammes nues
interdites



Entrée interdite
aux personnes
non autorisées



Douche de sécurité



Premier secours



Rinçage des yeux



Flèches directionnelles



Sortie et issue de secours



Extincteur



Flèches d'indication



Téléphone pour la lutte contre l'incendie