

Ministère de l'enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique

Université Frères Mentouri Constantine -1

Faculté des sciences de la technique

Département Génies des Transports



Thèse

Pour l'obtention du diplôme de

DOCTORAT 3^{ème} CYCLE

Domaine : science et technologie

Filière/Spécialité : Hygiène et Sécurité Industrielle

Présentée par :

ABDI Meriem

Thème

Les stratégies de prévention à déployer afin d'améliorer les performances d'organisation en matière de SST : étude de cas

Soutenu le 05/05/2022

Devant le Jury :

Président : Pr. BENIDIR Mohamed	Université Frères Mentouri, Constantine 1
Rapporteur : Pr. CHAIB Rachid	Université Frères Mentouri, Constantine 1
Co-Rapporteur: Pr. VERZEA Ion	“Gheorghe Asachi” Technical University of Iasi, Romania
Examineur : Dr. BOUZERARA Ramdane	Université Frères Mentouri, Constantine 1
Examineur : Pr. BENRETEM Abdelouahab	Université Badji Mokhtar, Annaba
Examineur : Pr. HEROUS Lazhar	Université Badji Mokhtar, Annaba

Année universitaire : 2021/2022

Dédicaces

Je dédie ma thèse de doctorat à mes parents qui ont, toujours, été dévoués pour que je puisse réaliser mes travaux de recherche dans les meilleures conditions et soutenir ma thèse de doctorat, fruit de leur éducation et de leur long parcours avec leur fierté depuis ma naissance

Mes sincères remerciements à :

Mes frères Ali et Fares

Mes sœurs Karima et Assia

Les petites Rahaf et Khadîdja

*Enfin je tiens à exprimer mes vifs remerciements et ma gratitude à tous mes amis et toutes personnes qui portent le nom **ABDI** et **MAALEM***

Remerciements

Mes remerciements sont adressés en premier lieu, à mon directeur de thèse monsieur le professeur Rachid CHAIB d'avoir accepté d'encadrer ce travail de recherche, d'avoir été patient tout au long de ces années de recherche, sans lui ce travail n'aurait pas pu avoir le jour. Je suis également reconnaissante pour sa disponibilité, sa confiance, ses conseils, j'ai beaucoup appris de lui et je lui adresse toute ma gratitude.

Mes remerciements s'adressent aussi à monsieur le professeur Ion VERZEA, mon Co-encadreur, du Département of Engineering and Management, "GheorgheAsachi" Technical University of Iasi, Roumanie, pour avoir accepté d'être part de ce travail, son soutien, ses conseils judicieux.

J'adresse également tous mes remerciements à toute personne m'ayant soutenu tous au long de ce travail doctoral.

Table des matières

Dédicaces

Remerciements

Table de matières

Résumé

Abstract

ملخص

Introduction générale	1
CHAPITRE 1 : ETAT DE L'ART	5
1.1. Introduction.....	6
1.2. Etat de l'art de la prévention des risques professionnels	6
1.2.1. Hors l'Algérie	7
1.2.2. En Algérie	7
1.3. Conclusion	17
CHAPITRE 2 : CONCEPTS DU RISQUE ET THEORIES DE LA PREVENTION	20
2.1. Introduction.....	21
2.2. Généralités et définitions	23
2.3. Concepts du risque et maîtrise des risques	25
2.3.1. Perception et la présentation du risque.	26
2.4. Politique de Santé et Sécurité au Travail.....	28
2.4.1. Les risques de crise	31
2.4.2. Démarche générale de maîtrise des risques	31
2.5. La prévention des risques	34
2.5.1. Les mesures de la prévention	34
2.5.2. Les différentes approches préventives	36
2.5.3. Les stratégies, plans et campagnes de la prévention des risques professionnels	37

Table des matières

2.5.4. Les objectifs et les enjeux de la prévention	38
2.6. La réglementation de la prévention	39
2.7. Conclusion	41
CHAPITRE 3 : LES PERFORMANCES ORGANISATIONNELLES EN MATIERE DE SST.....	42
3.1. Introduction.....	43
3.2. La notion de performance	43
3.2.1. Généralités.....	44
3.2.2. Définitions.....	45
3.2.3. Les critères de performance	46
3.2.4. Les différentes approches de la performance	49
3.2.5. Les indicateurs de performance.....	51
3.2.5.1. Le concept d'indicateur.....	51
3.2.5.2. Le concept indicateur de performance	53
3.2.6. Indicateurs de performance en entreprise	54
3.2.6.1. Qualité de vie au travail.....	54
3.2.6.2. Bien- être au travail.....	54
3.2.6.3. La production.....	54
3.2.6.4. La concurrence.....	55
3.2.6.5. Motivation au travail.....	55
3.2.6.6. La rémunération.....	55
3.2.6.7. Climat de travail.....	56
3.2.6.8. Compétences.....	56
3.2. La notion d'organisation.....	57
3.2.1. Définition du concept d'organisation.....	57
3.2.2. Types d'organisation.....	58
3.3. La santé et la sécurité au travail	59
3.3.1. Définitions de base	59

Table des matières

3.3.2. Les enjeux de la santé et la sécurité à l'entreprise.....	60
3.3.1.1. Les performances en matière de SST.....	61
3.3.1.2. Notion de performance SST.....	61
3.3.1.3. Les indicateurs de performance en matière de SST.....	62
3.3.1.4. Tableau de bord SST.....	63
3.4. La SST et la performance globale de l'ETP.....	64
3.4.1. L'impact de la santé/sécurité au travail sur la performance globale des entreprises.....	64
3.4.2. La performance et les indicateurs de mesure de la SST.....	65
3.5. La démarche de prévention des risques professionnels : une opportunité pour le bien-être des salariés et la performance de l'ETP.....	65
3.6. Conclusion.....	66
CHAPITRE 4 : LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL COMME FACTEUR D'AMELIORATION DES PERFORMANCES DES ENTREPRISES.....	67
4.1. Introduction.....	68
4.2. La méthode de travail.....	70
4.3. Description du lieu de l'étude.....	72
4.4. Présentation des échantillons de travail.....	73
4.5. Présentation des résultats.....	74
4.6. Discussion des résultats et propositions d'amélioration.....	76
4.7. Conclusion.....	79
CHAPITRE 5 : CONTRIBUTION A L'EVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS POUR UN DEVELOPPEMENT DURABLE DE LA SST : ETUDE DE CAS.....	80
5.1. Introduction.....	81
5.2. Méthodologie de travail.....	82
5.3. Présentation des informations recueillies sur terrain.....	83
5.4. Présentation et interprétation des résultats.....	95
5.5. Propositions d'amélioration et recommandations.....	102
5.6. Conclusion.....	103

Table des matières

CHAPITRE 6 : CONTRIBUTION A L'EVALUATION DU NIVEAU CULTUREL DE LA SANTE ET DE LA SECURITE INDUSTRIELLE AU NIVEAU DES CIMENTERIES ALGERIENNES.....	107
6.1. Introduction.....	105
6.2. Méthodologie de travail.....	106
6.3. Présentations des résultats et discussions	107
6.4. Conclusion et recommandations	122
Conclusion générale.....	128
Références Bibliographiques	131
Annexes	143
Liste des figures	151
Liste des tableaux.....	153
Liste des acronymes.....	155

Table des matières

Résumé

Accroître la performance tout en améliorant le milieu de travail, demeure une préoccupation des entreprises et organisations qui veulent être conforme à la réglementation en vigueur et leader dans son domaine.

De même, les atteintes manifestées à la santé continuent de concerner un grand nombre de salariés et l'incidence des maladies professionnelles reconnues augmente de manière alarmante. Dès lors, les organisations doivent être capables de lutter contre les problèmes qui surgissent et se posent en matière de sécurité et de santé au travail, voire réagir efficacement dans des stratégies dynamiques de gestion. Cette dernière bouge et évolue sans cesse, l'homme qui en fait partie, devrait naturellement évoluer à son rythme et être en harmonie avec elle ! De ce fait, l'amélioration continue, permanente et durable de la sécurité, de la santé des salariés, la protection de la société et de l'environnement s'impose et devient l'affaire de tous. Ainsi, arrivez à proposer des stratégies de prévention afin d'aider les entreprises à améliorer ses performances en matière de santé et sécurité au travail, objectifs de notre travail de recherche.

Ce dernier permet d'advenir à prévenir et à réduire la production de la nocivité des dangers, d'assurer la gestion des risques, d'assurer que la gestion se fasse sans mettre en danger ni altérer la santé humaine et sans nuire à l'environnement. Pour concrétiser les résultats de recherche, des cas d'études ont été effectués au sein des entreprises nationales afin d'explorer des données réelles auprès des salariés et avoir des résultats tirés de la réalité existante.

Mots clés : prévention, santé et sécurité au travail, performance, bien-être, organisations, développement durable, amélioration continue.

Abstract

Increasing performance while improving the workplace remains a concern for companies and organizations that want to comply with current regulations and be leader in its field. Similarly, health problems continue to affect a large number of employees and the incidence of recognized occupational diseases is increasing alarmingly. Therefore, Organizations must be able to tackle the problems that arise in terms of occupational safety and health, or even respond effectively through dynamic management strategies.

The latter moves and evolves constantly, so the human who is part of it, should naturally evolve at his own pace and be in harmony with it! As a result, the continuous, permanent and sustainable improvement of safety, and health of employees, the protection of society and the environment is necessary and becomes everyone's business.

Thus, arrive to propose prevention strategies to help companies to improve their performance in terms of occupational health and safety, is the main objectif of this research work. The latter help to prevents and reduces the production of harmful hazards, to manage risks, to ensure that management is carried out without endangering or altering human health and without harming the environment. To put the research results into practice, case studies have been carried out in national companies in order to explore real data among employees and to obtain results from the existing reality.

Key words: prevention, occupational health and safety, performance, well-being, organizations, sustainable development, continuous improvement.

ملخص

تعتبر زيادة الأداء مع تحسين مكان العمل مصدر قلق للشركات والمنظمات التي ترغب في الامتثال للقوانين الحالية وتكون رائدة في مجالها. وبالمثل، لا تزال المشاكل الصحية تؤثر على عدد كبير من الموظفين، كما أن حالات الإصابة بالأمراض المهنية المعترف بها تتزايد بشكل خطير. لذلك، يجب أن تكون المنظمات قادرة على معالجة المشاكل التي تنشأ من حيث السلامة والصحة المهنيين، أو حتى الاستجابة بفعالية في استراتيجيات الإدارة الديناميكية.

هذه الأخيرة تتحرك وتتطور باستمرار، الانسان الذي هو جزء منها، يجب أن يتطور بشكل طبيعي بوتيرته الخاصة وأن ينسجم معها! ونتيجة لذلك، فإن التحسين المستمر والدائم والمستدام لسلامة وصحة الموظفين وحماية المجتمع والبيئة ضروري ويعتبر مهمة الجميع .

وبالتالي، التمكن من اقتراح استراتيجيات وقائية لمساعدة الشركات على تحسين أدائها من حيث الصحة والسلامة المهنية، وهي أهداف عملنا البحثي. ويسمح هذا الأخير بمنع وتقليل الأخطار، وإدارة المخاطر، وضمان تنفيذ الإدارة دون تعريض صحة الإنسان للخطر أو تغييره ودون الإضرار بالبيئة. ولوضع نتائج بحثنا موضع التنفيذ، أجريت دراسات حالة داخل الشركات الوطنية من أجل استكشاف البيانات الحقيقية بين الموظفين والحصول على نتائج من الواقع القائم. الكلمات الرئيسية: الوقاية، والصحة والسلامة المهنية، والأداء، والرفاه، والمنظمات، والتنمية المستدامة، والتحسين

Introduction générale

Depuis plusieurs années, le contexte de développement technologique et l'accroissement de la concurrence ont défini un nouvel ordre économique et industriel pour les entreprises et les organisations. Ces derniers se trouvent quotidiennement confrontés à la maîtrise et à l'amélioration des performances de l'ensemble de leurs processus afin de garantir leur pérennité et leur compétitivité; c'est-à-dire être leader dans son domaine.

L'entreprise est la clé de l'économie, alors que son objectif principal est de sauver sa prospérité en gardant l'image de marque et en maximisant sa productivité tout en respectant les règles et les réglementations en vigueur.

Le milieu de travail devrait être sain et sûr, cependant des mauvaises conditions de travail quelque soient leurs natures peuvent avoir des effets néfastes sur la santé et la sécurité des travailleurs, voire les performances de l'entreprise. Désormais, les conséquences d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle sont souvent coûteuses et peuvent parfois avoir des conséquences graves aussi bien pour l'entreprise que pour les travailleurs et leurs familles.

Depuis quelques décennies on assiste à travers le monde aux effets dévastateurs des catastrophes naturelles et industrielles dont les conséquences engendrées prennent des proportions de plus en plus alarmantes. Ces catastrophes ou accidents majeurs déjà enregistrés ont contraint et conduit les pays à mettre en place une législation stricte qui vise à prévenir les risques et à réduire au maximum la probabilité d'occurrence de tels accidents.

D'après l'article L4121-1 du code du travail français « l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs »; donc les employeurs et les chefs d'entreprises doivent mettre en place des démarches de prévention des risques professionnels qui visent à améliorer les conditions de travail, préserver la santé et la sécurité des salariés, et tendre au bien-être tout en développant les performances de l'entreprise et sa productivité.

Les efforts en matière de santé, sécurité et environnement poursuivent deux objectifs complémentaires, le premier est celui de satisfaire l'obligation générale de santé, sécurité au travail et de protection de l'environnement, le deuxième objectif est celui de satisfaire aux exigences de l'amélioration continue accompagnée de la recherche de la performance des activités de l'entreprise.

Toutes les directions des entreprises ont dans l'idée d'améliorer leurs performances à travers la prévention des risques professionnels, car la réduction des accidents et par conséquent leurs coûts, est une vraie motivation pour atteindre le plus haut niveau de performance possible et assurer une vigilance permanente en vue d'assurer une plus grande sécurité.

Les employeurs doivent impliquer les employés dans toute démarche de prévention des risques professionnels et de développement durable, car sans ces derniers aucune amélioration ne pourrait être obtenue.

La notion de risque au travail existe depuis l'apparition même du concept de travail. Cependant l'élaboration des règles et procédures de sa prévention est relativement récente.

La prévention était conçue comme une « prothèse par rapport à des risques abstraits », jusqu'à la survenue d'un accident dramatique en 1975 au sein d'une usine du Pas de Calais, dans laquelle un travailleur intérimaire et handicapé a trouvé la mort en se retrouvant broyé entre deux wagons sur une voie ferrée de cette entreprise.

Cette affaire, connue sous le nom de « l'affaire Chapron » a déclenché une prise de conscience concernant l'importance de la prévention des risques et que cette dernière n'est plus l'affaire du chef d'entreprise seulement, mais elle concerne toute une chaîne d'acteurs va du concepteur des systèmes de travail jusqu'à l'utilisateur, sans oublier le travailleur qui est considéré comme le noyau principal de toute démarche de prévention.

Dans le but d'améliorer les performances des organisations en matière de SST, plusieurs approches ont été développées et sont adaptées selon la taille et la culture de chaque entreprise. Certains managers de la sécurité privilégient le management pour descendre progressivement vers la technique, à l'inverse, d'autres préfèrent lancer les actions technique

produisant directement des résultats palpables, avant de remonter progressivement vers le management : en fonction de données disponibles un tel choix est à choisir !

Désormais, il ne suffit pas de mettre en place un dispositif de gouvernance pour assurer et améliorer la SST, mais d'aller plus loin, voire inculquer une culture de sécurité au travail durable tout en s'engageant dans un processus d'amélioration continue.

Ce travail de recherche s'inscrit dans le cadre d'amélioration continue des performances des entreprises et des organisations en matière de santé et sécurité au travail afin de prévenir les accidents de travail et les maladies professionnelles et assurer un milieu de travail sûr et sain à travers la proposition et la mise en place des nouvelles stratégies de prévention. Ainsi, pour atteindre nos objectifs de recherche dans cette thèse, nous allons essayer de répondre de façon pratique aux questions suivantes:

- Comment inculquer une culture de sécurité au travail durable tout en s'engage dans un processus d'amélioration continue ?
- Quel processus mettre en place ?
- À quel niveau les gérer ?
- Comment les formaliser ?
- Comment s'assurer que ces processus fonctionnent correctement dans le temps ?

Ainsi notre manuscrit est scindé en deux parties principales :

➤ **La partie théorique** : composée de trois chapitres comprenant une recherche bibliographique avancée pour mieux cerner les enjeux et les aboutissants du sujet, à savoir :

Une introduction générale comprend le contexte de la recherche, la problématique, ainsi que les objectifs du travail de recherche ;

Le premier chapitre intitulé : **état de l'art** ; dans lequel nous allons présenter les différentes études et recherches effectuées sur la thématique de notre recherche.

Le deuxième chapitre intitulé : **concepts du risque et théories de la prévention** ; présentera la définition des différents concepts autour du risque et tous ce qui liés à la prévention des risques professionnels.

Le troisième chapitre intitulé : **les performances d'organisation en matière de SST** ; dans

ce chapitre nous présentons le concept de performance avec ses différentes définitions, critères ainsi que le concept d'indicateur de performance au niveau de l'entreprise, en matière de SST.

➤ **La partie pratique** : composée de trois chapitres caractérisant le domaine (terrain/entreprise) pour investiguer, diagnostiquer et épuiser les informations et connaissances nécessaires au projet, à savoir :

Le quatrième chapitre intitulé : **la qualité de vie au travail comme facteur d'amélioration des performances des entreprises** ; c'est une étude de cas sert à évaluer le niveau de qualité de vie chez les salariés, afin d'arriver à proposer des mesures 'améliorations suite aux résultats obtenus.

Le cinquième chapitre intitulé : **contribution à l'évaluation des risques professionnels pour un développement durable de la SST** ; c'est une étude de cas, dans laquelle nous avons essayé d'évaluer les risques existants pour arriver à proposer un plan d'action d'amélioration en matière de SST.

Le dernier chapitre intitulé: **contribution à l'évaluation du niveau culturel de SST au niveau des cimenteries algériennes** ; ce chapitre présentera une étude effectuée au niveau de trois différentes cimenteries, dans laquelle nous avons essayé d'évaluer le niveau culturel de ces derniers en matière de santé et sécurité au travail, pour arriver à aider ces cimenteries à améliorer leurs performances en matière de SST et donc améliorer leur productivité.

Notre travail de recherche s'achève par une conclusion générale qui reprend les principaux points développés dans ce manuscrit et les différentes perspectives de recherche qui pourraient être développés à l'avenir.

CHAPITRE 1 : ETAT DE L'ART

Chapitre 1 : Etat de l'art

1.1. Introduction

Chaque année, les entreprises et les organisations vécues plusieurs problèmes liés à la SST, des milliers de travailleurs sont des victimes des accidents de travail et des maladies professionnelles, cela est lié généralement à deux éléments principaux, d'une part l'évolution des techniques et méthodes de production qui nécessitent l'utilisation de plusieurs produits dangereux et équipements générateurs des risques et d'autre part le manque d'une culture de sécurité chez la plupart des salariés. D'après les statistiques plus de 50000 accidents de travail sont enregistrées chaque année au niveau des entreprises algériennes.

Désormais, la sécurité est une composante essentielle pour l'amélioration des performances des entreprises et de la production, élément fondamental pour la pérennité de l'entreprise et une priorité de toute activité industrielle. Si la santé et la sécurité au travail (SST) sont négligées, tout le monde est perdant : depuis les travailleurs jusqu'aux systèmes nationaux de santé. La SST sont des piliers de la qualité de vie au travail et à la retraite, voire amélioration de la santé publique. Elles doivent être considérées parmi les sources du capital intellectuel de l'entreprise. Ainsi, le management des risques et la mise en place des stratégies de prévention deviennent alors une réponse déterminante et stratégique pour préserver la santé et la sécurité des travailleurs d'une part et au maintien d'une main-d'œuvre qualifiée d'autre part : « *personne ne devrait perdre la vie en essayant de la gagner* ».

Dans ce chapitre nous allons donner une vue générale sur l'état de l'art de la prévention des risques professionnels et leur relation avec les différents indicateurs de performances des entreprises en général et les performances en matière de SST plus particulièrement, à travers la présentation de différentes études et recherches déjà réalisées en la matière.

1.2. Etat de l'art de la prévention des risques professionnels

Il existe plusieurs études et recherches scientifiques en relation avec notre thématique concernant la prévention des risques professionnels et l'impact de la mise en place de différentes stratégies de prévention sur l'amélioration des performances des entreprises et organisations en matière de santé et de sécurité au travail.

Pour mieux comprendre notre travail de recherche et arriver à atteindre nos objectifs, on doit tout d'abord avoir une vue générale sur les différentes études et recherches déjà effectuées et les résultats atteints par les chercheurs dans les divers domaines surtout le domaine industriel ou les entreprises et les organisations à haut risque, dans lesquelles une démarche de prévention des risques professionnels et des maladies professionnelles est indispensable afin de garantir une production sécuritaire, c'est-à-dire arriver à atteindre les objectifs économiques et managériaux tous en préservant la santé et la sécurité des travailleurs et en maximisant la performance globale.

Vu le développement technologique et le niveau avancé des pays développés dans le domaine de la prévention des risques et la préservation de la vie humaine, on trouve un grand nombre d'études et de travaux dans notre thématique, donc on va commencer par les présenter puis on passe à l'état de l'art en Algérie dans la matière de prévention.

1.2.1. Hors l'Algérie

Nous vivons dans une société où le risque est présent à différents niveaux et de diverses manières, relayé et démultiplié par les médias, le risque est omniprésent. On le trouve dans les secteurs d'activité comme l'industrie, le nucléaire et l'agroalimentaire.

Généralement, les risques professionnels sont souvent mal connus, voire même sous-estimés, alors qu'ils constituent un enjeu pour les entreprises mais également un enjeu social.

Ollman ([Ollman. M, 2005](#)) a construit son étude intitulée « de la représentation des risques professionnels aux pratiques de prévention : quelle dynamique pour quelle formation ? Le cas du risque routier et des troubles musculosquelettiques en question » sur le constat que la société évoluée, le monde du travail évolué, les risques professionnels évoluent mais les méthodes de formation à la prévention restent fondamentalement les mêmes. Le but de cette étude était de s'interroger sur les pratiques de prévention des risques afin d'essayer de comprendre la nature des démarches mise en œuvre, ainsi que les différentes connaissances et compétences acquises par les acteurs de prévention pour mener à bien ces démarches.

Ollman a choisi de concentrer sur deux types de risques : les risques de TMS et les risques routiers à cause de leurs places importantes dans le monde de travail, car le risque routier est la première cause de mortalité au travail et les TMS représentent la cause principale

de plusieurs maladies professionnelles. Pour chaque type de risque le chercheur à proposer toute une démarche de prévention, les compétences et les capacités nécessaires que doit posséder le préventeur ou toute personne participe à une démarche de prévention, ainsi que proposer des préconisations afin d'adapter la formation des acteurs de prévention aux spécificités des risques étudiés.

Cette étude est effectuée en collaboration et à la demande de l'INRS.

Le développement de la culture de sécurité est souvent présenté comme un facteur important d'amélioration de la maîtrise des risques et parmi les sources principales de progrès des entreprises et organisations en matière de performance SST. D'après l'agence internationale de l'énergie atomique (AIEA) une culture de sécurité peut être définie comme l'ensemble des caractéristiques et des attitudes qui, dans les organismes et chez les individus, font que les questions relatives à la sécurité bénéficient, en priorité, de l'attention qu'elles méritent en raison de leur importance ([INSAG, 1991](#)).

Suite à l'évolution réglementaire dans le monde de travail, aux différents accidents et catastrophes vécus, la mise en place d'une culture de sécurité au niveau des entreprises est devenu une priorité pour toute entreprise, la protection de la SST des salariés, de l'environnement est ainsi prise en compte car ceci pouvant avoir un impact direct sur leurs résultats, donc la maîtrise des risques en matière de SST devenu un enjeu stratégique pour les entreprises ([Amalberti, 1996](#)).

Chevreau à travers son travail de recherche intitulé « approche pratique de la culture de sécurité : pour une maîtrise des risques industriels plus efficace » ([chevreau.F.R, wybo.J. L, 2007](#)) à essayer de présenter et d'illustrer une approche de la culture de sécurité qui est basée principalement sur des pratiques concrètes pouvant répondre aux enjeux stratégiques de maîtrise des risques en matière de SST. Le but principal de cette approche est d'aider les entreprises à renforcer leur culture de sécurité. Chevreau à élaborer son étude sur une période de quatre ans et il est consisté sur une série d'actions et mesures de terrain destinées à concrétiser la stratégie déjà affichée. Donc le chercheur a travaillé sur l'organisation du retour d'expérience, la formation à la sécurité ainsi que la rédaction de bonnes pratiques en matière de maîtrise des risques.

Le chercheur a construit une stratégie de maîtrise des risques après avoir présenté l'approche dominante de la culture de sécurité et les éléments peuvent la rendre peu actionnable pour les managers.

On peut conclure que ce travail de recherche a pour objectif principal de trouver la cohérence entre le processus de maîtrise des risques et la culture de sécurité au sein de l'entreprise.

La gestion de la santé et de la sécurité au travail joue un rôle très important dans l'amélioration des performances des entreprises. La question de contrôle et de mesure de performance reste toujours un sujet d'actualité, dont la plupart des entreprises utilisent des indicateurs dits traditionnels pour la mesure de leurs performances.

Dans son travail de recherche intitulé « Occupational health and safety scorecards : new leading indicators improve risk management and regulatory compliance » Juglaret ([Juglaret et al, 2013](#)) à aborder ce sujet et essayer de montrer les avantages d'utilisation des indicateurs de mesure avancés. Il a proposé un modèle de tableau de bord prospectif qui facilite la mesure de performance et aide à la décision, ainsi que donner un aperçu des processus mis en œuvre pour atteindre les objectifs stratégiques, la qualité de cet outil provient de sa capacité à informer les différents acteurs de la gestion de la présence de situations déviantes et de faciliter la prise de décision afin de mettre en œuvre les mesures correctives nécessaires.

Ce travail de recherche a démontré que l'utilisation d'indicateurs avancés sous forme de tableau de bord permis de mieux mesurer la performance et de surveiller le système de gestion de SST. Les indicateurs SST traditionnels, bien qu'ils soient nécessaires pour valider une stratégie SST à long terme et pour promouvoir l'apprentissage organisationnel, sont insuffisants pour atteindre les exigences d'un système proactif de gestion de la sécurité. Le modèle proposé par Juglaret a été appliqué à une entreprise du secteur aérospatial.

Une étude effectuée par Abouttahir ([Abouttahir et al, 2013](#)) au Maroc sur la santé et la sécurité au travail comme élément de développement durable au sein des entreprises marocaines. L'étude a pour objectif principal de connaître le niveau d'engagement des entreprises face au concept de développement durable, en prenant en compte le SMSST comme base de cette démarche de développement. Abouttahir à utiliser un questionnaire comporte 23 items comme outil de collecte des données. Les résultats obtenus sont analysés par rapport à deux critères principaux : la taille de l'entreprise et leur activité.

Il ressort de cette étude que la fonction de SST est souvent rattachée à la direction des ressources humaines, ce qui exige une interaction technique et organisationnelle entre les directions de la SST et les RH.

Les risques d'accident de travail sont multiples, et se différencient selon leurs natures, source, conséquences, etc. Donc les modèles d'analyse et les modes de prévention surtout des accidents industriels recouvrent des méthodes et des démarches qui visent à traiter la sécurité des systèmes industriels. Cependant, ces modèles restent limités face à la complexité des systèmes sociotechniques à haut risque, caractérisés par des relations de dépendance entre un grand nombre de composants et l'incertitude liée à l'évolution de leur état et de leur comportement.

La présence, indispensable, de l'homme dans les composants du système et l'implication de phénomènes aléatoires rendent non déterministe le comportement de tels systèmes.

Au sein de ces systèmes à haut risque, même la sécurité devient une propriété émergente. Donc elle doit être traitée par des modèles qui s'appuient sur une approche globale et systémique.

A travers leur recherche intitulée « apport de la modélisation et de la simulation à l'analyse des risques et la prévention des accidents d'un site de stockage de GPL » Garbolino & Guarnieri ([Garbolino. E & Guarnieri. F, 2016](#)) abordent le sujet d'analyse des risques et de la prévention des accidents industriels à travers la proposition d'une démarche systémique d'analyse des risques d'un système industriel complexe en utilisant des techniques de modélisation et de simulation, donc présenter une méthode de raisonnement en matière de sécurité industrielle. Cette simulation permet de comprendre le principe de fonctionnement en mode normal et dégradé du système étudié et de vérifier la pertinence des moyens de prévention et de gestion des risques d'un site industriel.

Selon cette démarche, il ne s'agit pas de procéder à une analyse détaillée des moyens de prévention et de protection d'un système donné, mais plutôt de présenter une méthode de

Raisonnement en matière de sécurité industrielle qui s'appuie sur un exemple concret. Alors cette étude permet d'évaluer les performances SST à travers la mise en place de mesures et actions d'amélioration suite aux résultats obtenus dans la simulation.

Elle représente également un élément de description et de compréhension de l'installation pour le personnel de l'entreprise et les services de l'état en charge de l'inspection. Elle concerne enfin la formation des ingénieurs car elle favorise par la modélisation et la simulation, une meilleure connaissance des dimensions tant techniques, humaines qu'organisationnelles du système industriel.

La méthode de modélisation retenue dans ces travaux s'appuie sur les concepts du modèle d'accident systémique appelé STAMP (*System-Theoretic Accident Modeling and Processes*).

Les horaires atypiques au travail sont considérés comme générateurs de troubles multiples et complexes de SST, donc il est nécessaire de donner une grande attention à cette problématique de la part des managers et des spécialistes de SST afin de garantir une meilleure performance des travailleurs tout en préservant leur santé physique et mentale.

Des pratiques innovantes, plus pertinentes en matière de prise de conscience des risques liés à la santé et la sécurité des travailleurs doivent être mises en place.

A travers son étude intitulée « retour d'expérience des actions conduites en prévention des risques liés au travail de nuit dans les cliniques toulousaines », Hoffman a essayé d'arriver à prévenir les travailleurs et arriver à protéger les salariés des nombreux méfaits potentiels, physiques et psychologiques qui peuvent arriver suite au travail de nuit ([Hoffman et al, 2016](#)). L'auteur a mentionné que l'employeur doit être sensibilisé aux différentes problématiques liées à la santé et à la sécurité de ses salariés, c'est la condition requise pour accéder aux préconisations d'amélioration des conditions de travail. Cette étude est élaborée dans un but principal qui est la prise de conscience par tous les acteurs de la pénibilité et des limites du travail de nuit. Le salarié doit accepter et avoir la connaissance des contraintes induites, l'employeur doit tenir compte des préconisations d'amélioration des conditions de travail (techniques, organisationnelles et humaines) et enfin, une meilleure approche préventive doit être mise en place et régulièrement évaluée par l'équipe de santé au travail.

La prévention suppose, comme préalable, que les risques professionnels soient identifiés, analysés et évalués afin de déterminer leur existence, leur gravité ou leurs causes. La simplicité de cette activité n'est qu'apparente. Elle fait face à la variété des risques, des aspects de la santé et de la sécurité qu'ils touchent aux multiples aspects de la coordination entre les travailleurs et les choses qu'implique la production de biens ou de services.

Généralement, la prévention vise à anticiper la production d'un dommage par la réduction de sa gravité ou de sa probabilité de réalisation. Jubert ([Jubert. L, 2019](#)), à étudier la relation entre l'organisation du travail et la prévention des risques professionnels à travers la proposition d'un outil d'analyse qui permet d'analyser et trouver les liens entre ces deux concepts.

A noter que l'organisation du travail est considérée parmi les facteurs de performance au sein de l'entreprise, dont leur amélioration contribue à l'amélioration des performances de l'ETP.

Plusieurs études ont démontré que la culture de sécurité peut influencer positivement sur la performance en matière de SST.

A travers son étude intitulée " Multilevel safety culture affecting organization safety performance : a system dynamic approach", Abdul Qayoom ([Abdul Qayoom, 2019](#)) à essayer d'étudier l'effet de la culture de sécurité à différents niveaux sur la performance en matière de sécurité au fil du temps. Un diagramme conceptuel de la boucle causale est construit pour établir la relation entre les composantes de la culture de sûreté (p. ex., psychologiques, comportementales et situationnelles) et les facteurs associés à la performance en matière de sûreté (Niveau de risque, comportement sécuritaire, conditions dangereuses, actes dangereux et taux d'incident). Compte tenu de la nature dynamique et de la complexité du système de gestion de la sécurité, l'approche dynamique du système a été utilisée pour élaborer le modèle.

Les résultats de cette étude ont montré que la culture de sécurité aux niveaux tactiques et au niveau opérationnel est beaucoup plus efficace que le niveau stratégique pour améliorer la performance de l'organisation en matière de sécurité.

La portée de cette étude se limite à l'effet de la culture de sûreté à plusieurs niveaux sur le rendement en matière de sûreté. L'accent est mis sur la dynamique des facteurs personnels, comportementaux et situationnels de la haute direction, des cadres intermédiaires et des travailleurs pour renforcer la performance de sécurité de l'organisation.

Dans son étude intitulée « understanding organizational performance matrix, an occupational health and safety management tool, through workplace case studies » Basak yasar et son équipe ([Basak et al,2019](#)) ont essayé de comprendre comment les caractéristiques observées d'une organisation ou l'ensemble de facteurs de mesure de performance au sein d'entreprises contribuant à la gestion de la SST, cette étude est basée sur des études de cas qualitatifs et comparatifs dans cinq différentes organisations. Parmi les facteurs pris en charge dans l'étude : le leadership en matière de SST, culture et climat SST, participation des employés à la SST, procédures et pratiques SST, et du contrôle des risques en matière de SST.

Les résultats obtenus représentent une étape vers la capacité des dirigeants ou des praticiens de la SST à comprendre rapidement l'état de la SST d'un milieu de travail et la meilleure façon d'appuyer d'autres améliorations.

Comment appréhender par le droit, le facteur humain et organisationnel de manière à préserver au mieux la SST des travailleurs ? C'est la problématique posée par Alix de Quengo ([Alix .Q.T, 2021](#)) dans son travail de recherche qui s'intéresse aux conséquences qui peuvent causer le facteur humain et organisationnel en matière des risques professionnels sur la SST.

A l'issue de cette étude, le chercheur à proposer un cadre juridique du facteur humain et organisationnel qui favorise la gestion des risques et la protection de la SST des travailleurs.

1.2.2. En Algérie

En Algérie les accidents de travail présentent un fardeau économique considérable soit aux systèmes de sécurité sociale, aux travailleurs et aux entreprises. La réduction de ces accidents ainsi que des maladies professionnelles et par conséquent leurs couts, est une motivation importante pour atteindre le plus haut niveau de performance possible et assurer

Une vigilance permanente en vue d'assurer une plus grande sécurité. Les problématiques de SST et l'impact des accidents de travail sur la performance et la productivité de l'entreprise doivent être vus et exprimés dans un langage monétaire afin de favoriser la prise en charge des situations de travail à haut risque au niveau des entreprises et d'organisations. En réponse à ce besoin, de nombreux travaux portant sur l'évaluation du coût des accidents de travail ont été réalisés mais les intervenants en SST utilisent peu cette information.

Parmi les études effectuées dans un objectif principal l'étude de relation entre le cout d'accident de travail et la performance de l'entreprise en matière de SST, la recherche effectuée par Ouddai ([Ouddai et al, 2012](#)) qui s'articule autour de la relation cout d'accident-performance en sécurité ainsi que la relation systémique entre cout d'accident-investissement en sécurité-climat sécurité-performance en sécurité, qui associe à la fois l'approche proactive et réactive de l'amélioration de la performance en sécurité.

Ouddai à essayait à travers son étude intitulée « The Skikda LNG accident : losses, lessons learned and safety climate assesement » de :

- Présenter les causes réelles de l'accident catastrophique du 19/10/2004 GNL Skikda ;
- Les leçons tirées de l'accident afin de les utiliser comme retour d'expérience sert à éviter la réapparition des accidents similaires ;
- Evaluer la gestion SST existante ; et trouver les points négatifs à améliorer à travers la proposition d'un ensemble de mesures d'amélioration ;
- Calculer les couts directs et indirects de l'accident ;

Il ressort du travail d'étude présenté que le coût élevé des accidents de travail est un indicateur non seulement d'une mauvaise performance mais aussi d'un mauvais climat de sécurité.

A cause de la complexité des installations ainsi que la diversité et la dangerosité des produits utilisés dans le milieu industriel, les entreprises Algériennes se trouvent ces dernières années confrontées à la problématique des risques industriels et la nécessité de leur prévention. Donc la gestion des risques est devenue primordiale, ces risques peuvent avoir des conséquences graves pour la vie humaine, les biens ou les installations, ainsi qu'à l'environnement.

Dans son travail intitulé « pour adopter et diffuser les valeurs de santé et de sécurité au travail dans les entreprises algériennes », Chaib et son équipe de recherche (Chaib et al, 2013) ont essayé de traiter un ensemble des idées, des réflexions et des pratiques de prévention des risques dans un but de montrer leurs intérêts à la sécurité de l'entreprise, donc ce travail s'intéresse à l'amélioration durable en matière de prévention de SST au niveau des entreprises nationales.

A travers une étude comparative intitulée « safety culture assesement in petrochemical industry : a comparative study of two Algerian plants », Boughaba (Boughaba et al, 2014) à essayer de trouver la relation existante entre la culture de sécurité et la performance de sécurité au sein des entreprises à travers l'identification des facteurs contribuant à une bonne culture de sécurité. L'étude est basée sur un questionnaire composé de 23 items, comme outil de collecte de données distribuée aléatoirement auprès de plus de 1000 salariés de deux compagnies pétrolières. Dix facteurs ont été extraits par l'analyse des résultats de questionnaire.

Les résultats de cette étude ont montré l'engagement des managers et les pratiques de management de sécurité (politique, règles et procédure, formation, motivation, communication et l'implication de salarié) comme domaines prioritaires sur lesquels il est nécessaire de souligner l'effort pour une amélioration des performances sécurité au niveau des entreprises.

Les accidents de travail et les maladies professionnelles impactent négativement la performance des entreprises. De ce fait, les entreprises qui reconnaissent le rôle de la Santé/Sécurité au Travail (SST) dans l'amélioration de la performance font beaucoup d'efforts afin que celle-ci soit bien gérée. C'est dans ce contexte que les entreprises s'engagent dans la démarche de la mise en place du système de management santé/sécurité (SMSS) au travail.

Les conditions hygiène et de sécurité sont considérées comme l'une des sources principales de satisfaction et de motivation des travailleurs, la SST est une variable primordiale de la performance de l'entreprise afin de maximiser la motivation de ses travailleurs et d'améliorer leurs performances. L'entreprise est tenue de s'engager dans une démarche de SST à travers la mise en place de SMSST. Ce dernier est considéré comme un investissement contribue à l'amélioration de la performance globale de l'entreprise et à la création de valeur.

Dans une étude établie par Beldjilali ([Beldjilali, 2017](#)) porte sur la vérification de l'impact de la mise en place d'une démarche SST sur la performance au sein des entreprises nationales, à travers une étude comparative entre deux entreprises.

Les résultats de l'étude réalisée révèlent clairement la différence de performance entre l'entité qui adopte un SMSS et celle qui n'en adopte pas. En effet, l'entreprise qui s'est engagée dans la démarche SST enregistre une performance par la diminution des taux de fréquence et de gravité des accidents de travail avec arrêt. Quant à la deuxième entreprise celle-ci n'a pas réalisé une performance au même titre que la première.

En Algérie, les statistiques des accidents de travail et des maladies professionnelles à cause des risques professionnels atteignent un niveau alarmant. Des nouvelles lois et réglementations ont été élaborées pour une prise en charge totale des risques qui menacent la santé et la sécurité des travailleurs.

Une stratégie visant à renforcer les actions préventives au profit de la santé et de la sécurité au travail est primordiale. La responsabilité incombe aux employeurs et partenaires impliqués dans de la prévention. Ils devront réunir les moyens matériels, financiers et humains permettant de mettre en œuvre une politique de santé au travail afin d'améliorer le bien-être des travailleurs et réduire les risques dans les entreprises algériennes.

Kandi a réalisé une étude intitulée « les représentations des risques professionnels et de l'état de santé au travail parmi des travailleurs de la commune de Bejaia », dans laquelle il analyse les représentations des risques professionnels et de la santé des travailleurs parmi des travailleurs de la commune de Bejaia. Kandi a présenté la perception du degré d'exposition des différentes catégories socioprofessionnelles aux différents risques ([Kandi et al, 2017](#)).

L'étude est réalisée sous forme d'une enquête au pré des salariés concernant leur état de santé et son rapport aux risques professionnels, elle vise la détermination de la perception de l'impact des RP sur la santé au travail. Kandi utilise le questionnaire comme outil de collecte des données avec un échantillon qui inclut 300 travailleurs.

Les résultats de cette enquête montrent une prise de conscience des problèmes de santé dans le milieu de travail. Kandi et son groupe proposent deux types d'actions préventives à savoir une joue sur l'aspect comportemental alors que la deuxième concerne l'amélioration de l'organisation du travail.

Cet article met en évidence la persistance des accidents du travail et des risques professionnels, malgré les dispositifs réglementaires dans la matière de prévention de ces types de problèmes existant au niveau des entreprises algériennes.

Dans son travail intitulé "Well-being at work: à level for sustainable performance in workplace", Amrani (Amrani et al, 2020) à étudier le bien-être au travail comme facteur de performance et d'amélioration continue au milieu du travail. L'étude est effectuée au niveau d'une entreprise nationale (cimenterie de Hama Bouziane) basée sur un questionnaire qui englobe trois volets principaux : volet de santé, volet d'organisation de travail et le volet des ressources sociales. Suite aux résultats obtenus les auteurs ont proposé des recommandations et des propositions d'améliorations du bien-être au travail, donc des performances de l'entreprise surtout en matière de SST.

Toute activité humaine peut comporter des risques divers qui peuvent avoir des conséquences néfastes sur la SST des travailleurs, les biens et l'environnement. Les risques incontrôlés peuvent affecter les entreprises à court et à long terme donc touchent l'image de marque et les performances de l'entreprise. Par conséquent, aujourd'hui les entreprises donnent une attention particulière à la gestion des risques pour bien les gérer. « Ce qui ne pouvait pas être mesuré ne pouvait pas être géré » partant de ça, Maamri (Maamri et al,2021) à effectuer une étude au niveau d'une entreprise nationale sert à évaluer et classer les risques existants afin de proposer des mesures de sécurité qui permettent de gérer les risques, dans cette étude de cas Maamri à utiliser deux méthodes d'aide à la décision qui sont : Fuzzy AHP et le TOP-SIS. A travers cette recherche Maamri a essayé d'exprimer la contribution du management de SST dans l'amélioration des performances des entreprises dans la matière et d'avoir un développement durable de SST.

1.3. Conclusion

Il est ressort des différentes études présentées dans ce chapitre concernant la revue de littérature en relation avec notre thématique et aussi d'après nos études bibliographiques que

la prévention des risques professionnels de nos jours joue un rôle très important et indispensable au sein de toute entreprise ou organisation afin de réduire le taux des accidents de travail et des maladies professionnelles qui atteint une seuille alarmante au niveau mondial et particulièrement en Algérie. Donc les stratégies de prévention sont devenues d'une importance capitale dans l'amélioration des performances des organisations soient en matière de SST et même leurs performances globales.

D'après des recherches bibliographiques approfondies et des visites de différents sites industriels en Algérie surtout les entreprises et les organisations dites à haut risque, c'est-à-dire celle qui utilisent de multitude de produits dangereux et équipements ainsi que leurs différents procédés complexes ou une attention particulière en SST s'impose. La moindre erreur peut engendrer un risque majeur avec comme conséquences de dégâts importants (Humains, matériels et environnementaux). En plus, on a remarqué aussi qu'il y a un manque flagrant en stratégie claire de prévention ainsi que le manque d'une réelle culture de sécurité et la négligence de mesure de sécurité, etc.

Ces points noirs enregistrés au niveau de nos entreprises, nous a poussé à se penser sur l'étude ces problématiques afin de s'engager dans un processus d'amélioration continue en SST, voire essayer de connaître le niveau de culture de sécurité, les démarches de prévention appliquées et ainsi proposer sur la base de ces résultats des stratégies de prévention et des mesures d'amélioration a entamé pour une prise en charge de la prévention. Ainsi, la préservation de la SST des travailleurs, conduit à l'amélioration des performances des entreprises en matière de SST, voire même la performance globale de l'entreprise !

Afin de répondre aux objectifs de notre travail déjà présentés auparavant, trois études ont été effectuées au niveau de différentes entreprises nationales. Ces études, in situ, nous a permis de connaître la réalité des entreprises algériennes en SST.

La première étude s'intéresse à la qualité de vie au travail comme facteur d'amélioration des performances des entreprises, cette étude a été effectuée au niveau d'une entreprise nationale privée « la laiterie Danone Djurjura » dans un but d'évaluer le niveau de qualité de vie chez les salariés afin d'arriver à proposer des mesures d'amélioration suite aux résultats obtenus, ainsi de se comparer avec les entreprises nationales.

La deuxième étude intitulée « la contribution à l'évaluation des risques professionnels pour un développement durable de la SST » effectuée au niveau de l'entreprise « SOFARE », a travers laquelle on a essayé d'évaluer les risques existants pour arriver à proposer un plan d'action d'amélioration en matière de SST.

La troisième étude intitulée: contribution à l'évaluation du niveau culturel de SST au niveau des cimenteries algériennes ;qui présentera une étude effectuée au niveau de trois différentes cimenteries de l'Est algérien auprès des salariés, dans laquelle nous avons essayé d'évaluer le niveau culturel de ces derniers en matière de santé et sécurité au travail à travers l'utilisation d'un questionnaire, pour arriver à aider ces cimenteries à améliorer leurs performances en matière de SST et donc améliorer leurs productivités, voire la performance globale des entreprises.

***CHAPITRE 2 : CONCEPTS DU
RISQUE ET THEORIES DE LA
PREVENTION***

Chapitre 2 : Concepts du risque et théories de la prévention

2.1. Introduction

À des proportions différentes, la société humaine est toute exposée à une multitude de risques, « résultat d'interactions complexes entre la société et l'environnement ». La survenue de différentes catastrophes met bien en évidence la complexité de ces interactions et l'ampleur des conséquences qui peuvent en découler (Parrinello, G, 2016). Certains risques sont susceptibles d'engendrer des conséquences graves sur la société, les biens et les personnes, d'autres peuvent engendrer des dépenses énormes inutilement (Chaib R& al, 2015). C'est pourquoi ceux-ci devraient faire l'objet d'une attention particulière. Comme exemple, nous citons les catastrophes récentes, notamment celle de GNL, de la raffinerie de Skikda (Algérie), et suite à cette série noire d'explosions et d'incendies en tout genre, une psychose et une peur panique se sont insidieusement installées parmi les habitants de la ville de Skikda qui craignent sérieusement une véritable catastrophe. Ces accidents majeurs ont conduit à rechercher le renforcement de la sûreté des installations par des meilleures ou des nouvelles mesures techniques et/ou organisationnelles tout en adoptant des stratégies de prévention adéquates en inculquant une culture sécuritaire dans le travail.

La figure 1 montre l'explosion du GNL de Skikda qui a causé de graves préjudices aux personnes (27 décès et 80 blessés) et d'importants dégâts aux biens et à l'environnement.

En conséquence, toute entreprise quel que soit sa taille et son secteur d'activité doit respecter ses obligations en matière de santé et de sécurité au travail. Elle doit travailler en toute transparence dans le cadre de la réglementation et de son nécessaire respect, les procédures de normalisation et de certification peuvent aussi concourir à la fiabilité des systèmes de veille et de contrôle.



Figure 2.1 : Dégâts causés par l'explosion du GNL de Skikda 19 octobre 2004

Ainsi, un système de gestion de la SST contribue à la fois à réduire les risques et les dangers et à accroître la productivité. Pour une entreprise, quel que soit le secteur d'activité, il est important de se préoccuper de la sécurité et de la santé de salariés : cela permet d'optimiser leur productivité. En conséquence, la bonne gestion consiste à garantir la santé, la sécurité et le bien-être de l'ensemble du personnel en réduisant les risques, et à garantir la protection contre les accidents (OIT, 2020). En conséquence, quel que soit la qualité de l'anticipation mise dans la conception, la formation des hommes, la préparation de toutes les tâches de maintenance et d'exploitation, l'apport des faits avérés par l'expérience constitue une des clefs de l'amélioration de la prévention (Mazouzi M H, 2008).

De ce fait, le couple risque /prévention occupe actuellement une place prépondérante dans les préoccupations sociales et politiques des entreprises et organisations : tous les acteurs de l'entreprise cherchent à prévenir les préjudices de certains risques car chacun d'entre nous est quotidiennement exposé à une grande variété de risque, mais d'un point de vue social, tous ne sont pas perçus sur un même niveau de dangerosité.

Dans ce chapitre nous allons s'intéresser à comprendre ces deux concepts de risque et de prévention, à travers la présentation de différentes définitions de ces termes ainsi que les divers concepts en relation, dont on commence par la notion de risque puis la notion de prévention avec les différentes théories existantes.

2.2. Généralités et définitions

Dans n'importe quelle étude ou sujet à traiter, il est primordial de commencer par la clarification et la définition des différents termes et concepts en relation avec le sujet discuté, pour cela on va commencer notre travail par donner des brèves définitions aux différents termes et concepts selon la réglementation.

➤ Qu'est-ce qu'un danger?

Selon la norme IEC61508, le danger désigne une nuisance potentielle pouvant porter atteinte à l'intégrité humaine, aux biens et/ou à l'environnement ([Desroches. A, 1995](#) ; [IEC, 1998](#)).

Le référentiel ISO 45001 définit le danger comme une source susceptible de causer des traumatismes et des pathologies ([ISO45001, 2018](#)) ;

➤ Qu'est-ce qu'un risque ?

Selon le BIT : « le risque est l'éventualité qu'un événement non désiré ayant des conséquences données survienne dans une période donnée ou dans des circonstances données, cette éventualité étant exprimée selon le cas en matière de fréquence (nombre d'évènements donnés par unité de temps) ou en matière de probabilité (probabilité que se produise un événement donné à la suite d'un événement préalable) » ([BIT, 1991](#)).

D'après la réglementation algérienne, le risque est défini par la probabilité qu'un phénomène dangereux se produise et se transforme en un dommage d'une certaine gravité pour la santé des personnes, les biens et /ou l'environnement ([Yazid. F, 2019](#)). Donc, on peut dire que le risque est la combinaison de la probabilité et de la gravité d'un dommage (blessure physique ou atteinte à la santé d'un travailleur) pouvant survenir dans une situation dangereuse. C'est la probabilité qu'un danger se traduise en dommage ou accident, il ne peut se manifester que si l'opérateur est exposé à une source de danger ou de nuisance. Il peut être immédiat : c'est l'accident de travail ; ou différé : c'est la maladie professionnelle.

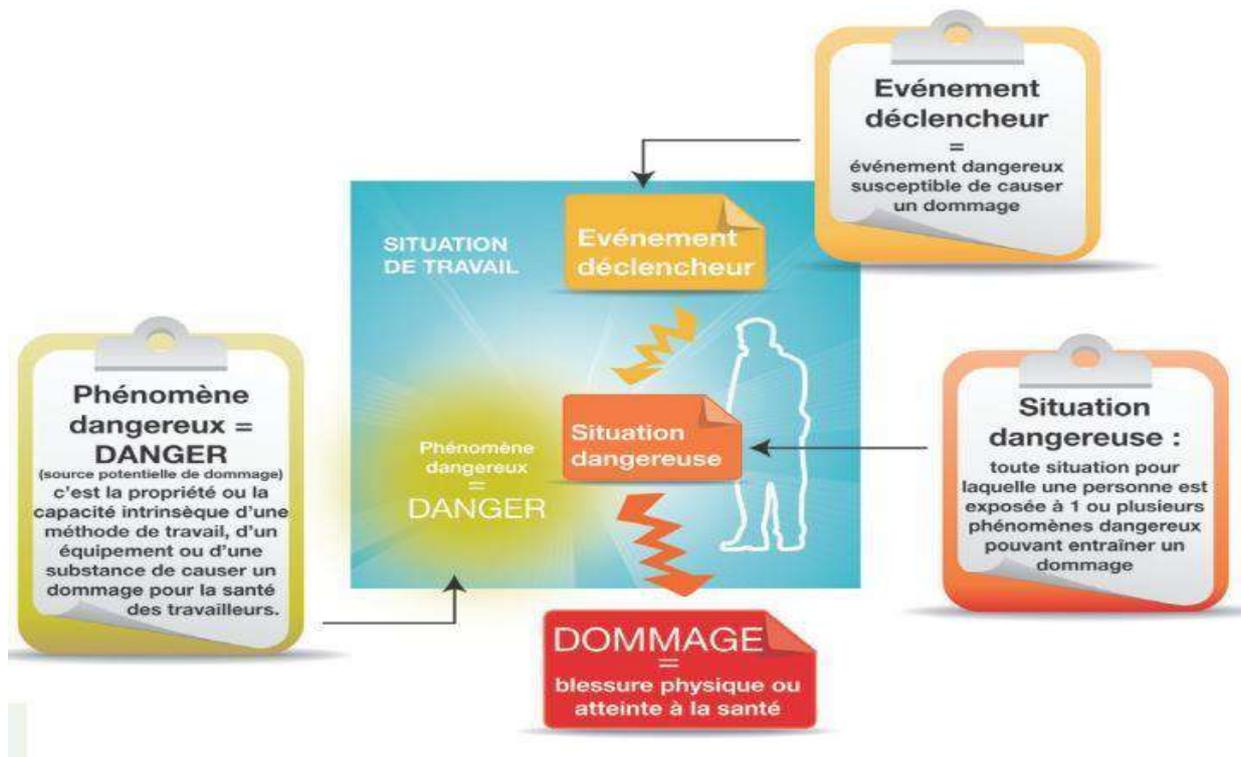


Figure 2.2 : Description d'une situation du travail

Remarque : Il faut bien distinguer le danger du risque.

Le danger : c'est une propriété intrinsèque d'une situation, d'un produit, d'un équipement susceptible de causer un dommage (Xavier & al, 2009).

Risque : Couple « probabilité d'occurrence / gravité des conséquences » appliqué à un événement non souhaité.

Exemples :

1. L'électricité, Danger (courant électrique), risque (l'électrocution ou l'électrisation) et le dommage (décès ou téτανisation des muscles).
2. un produit chimique (amiante), danger (poussière), risque (inhalation) et Dommage (maladie professionnelle).

➤ Qu'est-ce qu'un accident du travail ?

L'accident du travail est un événement soudain et brutal qui occasionne des dommages corporels survenus par le fait ou à l'occasion du travail.

➤ Qu'est-ce qu'une maladie professionnelle ?

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

L'exemple précédent met en situation une **cible** qui est l'ouvrier et une **source de danger** qui est l'électricité. La présence simultanée dans l'espace et le temps des deux éléments conduit à l'émergence d'une **situation dangereuse**. Il est clair que le fait de retirer la source de danger ou la cible conduit à supprimer la situation dangereuse. Il est illusoire de faire disparaître toutes les sources de danger ou toutes les cibles. Il convient donc d'éviter que la situation dangereuse puisse conduire à la réalisation d'un accident. Dans le cas général, les cibles peuvent être de différentes natures : individus, populations, systèmes techniques, écosystème. Deux composants caractérisent généralement le risque :

Risque = (Probabilité) x (Gravité)

- La **probabilité** de la survenance du dommage qui permet de caractériser la facilité avec laquelle se produit l'enchaînement d'évènements qui conduit à l'accident (il survient plus ou moins souvent). Elle est liée :
 - ✓ A la fréquence d'exposition et/ou la durée d'exposition au danger ;
 - ✓ A la probabilité d'apparition du phénomène dangereux.
- **La gravité** du dommage qui permet de mesurer les effets sur les cibles de l'accident (il a des conséquences plus ou moins importantes).

2.3. Concepts du risque et maîtrise des risques

Lors de l'exercice de sa profession ou activité, l'employé se trouve confronté à diverses situations et en face à des machines et procédures de travail qui peuvent avoir des conséquences néfastes affectant sa santé physique et/ou mental (**Godineau, 2013**). Ces conséquences se manifestent généralement sous forme d'accident de travail (AT) ou de maladie professionnelle (MP).

La maîtrise des risques dits professionnels est définie selon Leroy et Signoret, par « le maintien des risques à l'intérieur des limites considérées comme acceptables », elle est

Chapitre 2 : concepts du risque et théories de la prévention

considérée comme une approche qui cherche d'une part à connaître le phénomène et d'autre part à garder sous contrôle la situation (Wybo, 2007).

2.3.1. La Perception et la présentation du risque : la perception du risque est considérée comme le processus de connaissance d'objets ou événements extérieurs, par lequel „individu organise et interprète ses impressions sensorielles de façon à donner un sens à son environnement (Darpy. D, Kojoue. L, 2016), La perception peut être définie comme une lecture de la réalité.

La perception du risque est l'une des étapes les plus importantes dans n'importe quelle démarche d'évaluation et de gestion des risques.

Perception risque = les facteurs externes (intensité, incertitude, persistance ...etc.) + facteurs internes (âge, sexe, éducation,etc.) + Variables.

Ainsi, la compréhension, la présentation ainsi que la prise en considération du risque dépend de leur perception, et cela se diffèrent d'un individu à l'autre, d'une compagnie à l'autre et même d'un domaine à l'autre ; pour cela on parle du risque acceptable.

Le risque acceptable est un risque dont les caractéristiques (fréquence ou intensité du danger, gravité, niveau de perte, conséquences sociales, économiques, politiques, culturelles, techniques et environnementales) sont considérées comme acceptable (et donc prêtes à être assumées) par l'individu, la communauté ou la société qui y est soumis, figure 2.

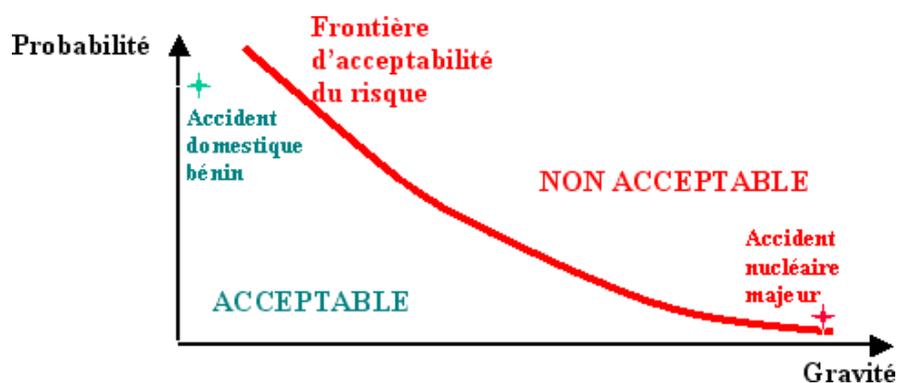


Figure 2.3 : Diagramme de Farmer

Chapitre 2 : concepts du risque et théories de la prévention

De ce fait, il est impératif d'obtenir des niveaux des risques résiduels les plus faibles possibles en termes de probabilité ou de gravité. Il est illusoire de supprimer les sources de danger. Seuls les niveaux de probabilité et de gravité peuvent être modifiés. Par exemple, pour diminuer les risques d'incendie dans un entrepôt stockant des biens matériels, des mesures de protection peuvent être prises en installant un système d'extinction automatique. Avec la mise en place de cette barrière technique, la gravité du sinistre sera moindre. Les mesures de prévention peuvent aussi être la limitation du nombre de points chauds sources d'inflammation mais également la formation du personnel pour éviter tout départ de feu accidentel. La probabilité de survenance d'un sinistre est ainsi diminuée. La mise en place de moyens de prévention et de protection va conduire à diminuer la probabilité de survenance de l'évènement non souhaité et également sa gravité. En mettant en place ces mesures, le risque associé à cet évènement non souhaité passera de l'inacceptable vers l'acceptable. La mise en place de ces moyens doit être appropriée et pertinente. Elle entraîne inévitablement des coûts qui doivent être arbitrés.

Un domaine de tolérance du risque est souvent défini autour de cette ligne d'acceptabilité du risque. Le risque y est tolérable si le risque résiduel n'a pas été considéré comme acceptable mais que des actions de maîtrise des risques et de contrôle ont été prises.

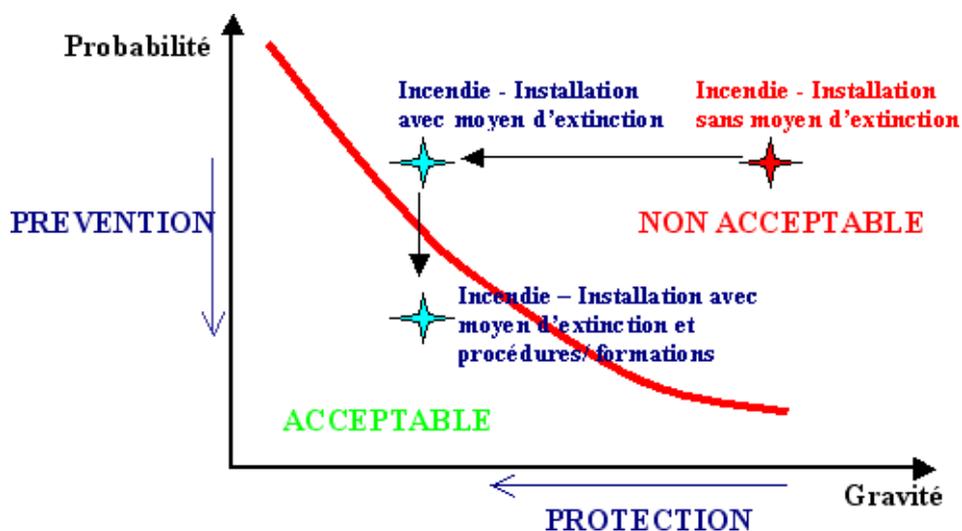


Figure 2.4 : Diagramme de FARMER : exemple d'effet de la mise en place de barrières de prévention-protection

2.4. Politique de Santé et Sécurité au Travail

Il faut se mettre dans la tête que préserver la santé au travail, réduire les accidents du travail, conserver à l'individu toutes ses capacités est **un enjeu majeur** (Bachet D, 2011). Ainsi, la maîtrise des risques est un processus de **prévention** et de **protection** permettant à une entreprise, un réseau ou une entité donnée, placée dans un contexte de compétitivité, de prendre toutes les décisions qui s'imposent en vue d'optimiser son activité (industrielle, commerciale...) sans subir ou faire subir à ses clients et à son environnement des dommages techniques, économiques et humains qui mettraient en péril de façon durable et irréversible sa pérennité(Chafi R, 2010).

De plus, la santé des salariés est une source incontestable de l'efficacité dans le travail, et donc de performance individuelle et collective (Tabet& Zerrouki, 2015). Les entreprises qui appliquent de meilleures normes de sécurité et de santé au travail ont tendance à être plus performantes (Bernard N, 2019). Cette responsabilité s'appuie notamment sur un plus grand investissement dans le capital humain et l'environnement. Optimiser la productivité et soigner l'image de l'entreprise est donc possible, au travers d'actions favorables à la qualité de vie au travail. Un système de gestion de la SST contribue à la fois à réduire les risques et les dangers et à accroître la productivité. Ainsi, accroître ses performances et faire face à la concurrence sans faire courir des risques graves, voire irréversibles, à leur entreprise, à leurs travailleurs, à leurs riverains, à la société et à l'environnement est un acte déontologique, législatif et judiciaire pour tous gestionnaire et chef d'entreprise et une impérieuse nécessité qui s'impose.

De ce fait, il est fondamental pour toute entreprise, quel que soit sa taille et son secteur d'activité, de se préoccuper de la sécurité et de **la santé de ces travailleurs** : cela permet **d'optimiser leur productivité**. Ainsi, il devient nécessaire de connaître les risques et de déterminer les mesures de prévention et de protection à implanter.

Toute entreprise se heurte à une multitude de risques, à savoir :

- ✓ Risques liés à la production et à l'exploitation ;
- ✓ Risques commerciaux ;
- ✓ Risques sociaux ;
- ✓ Risques financiers ;
- ✓ Risques juridiques ;

Chapitre 2 : concepts du risque et théories de la prévention

- ✓ Risques d'atteintes à l'environnement ;
- ✓ Risques pour la santé et la sécurité des employés et du public ;
- ✓ etc.

Désormais, La mise en œuvre d'actions de prévention pour améliorer le bien-être et les conditions de travail doit répondre au plan d'action suivant :

- lutter contre les altérations de la santé des travailleurs liées aux risques professionnels et aux mauvaises conditions de travail,
- réduire la fréquence et la gravité des accidents,
- augmenter la sécurité dans les activités professionnelles.

Cela se décline par :

➤ Une approche collective

- les installations, les équipements, les ambiances, le management, l'organisation du travail, la formation

➤ Et / ou une approche individuelle

- suivi médical
- analyse de l'activité,

➤ approche ergonomique

C'est-à-dire une approche globale du salarié à son poste et dans son environnement de travail.



Figure 2.5 : Approche globale de la SST

Pour répondre à ces enjeux, on fait appel aux **principes généraux de prévention**, inscrits au code du travail. Ces principes sont : (Auduberteau & Gavion, 2003)

1. Eviter les risques ;
2. Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
3. Combattre les risques à la source ;
4. Adapter le travail à L'homme (conception des postes de travail, choix des équipements ...);
5. Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
6. Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui l'est moins ;
7. Planifier la prévention ;
8. Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
9. Donner les instructions appropriées aux travailleurs ;

Ces principes doivent être mis en œuvre dans une logique de raisonnement, c'est une démarche qui va du collectif à l'individuel.

Cette démarche résulte d'une obligation de l'employeur de préserver la santé physique et morale des travailleurs. Cela entraîne une obligation de mise en place de moyens de prévention afin d'engager des actions appropriées. Il incombe également à chaque travailleur « De prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail ».

2.4.1. Les risques de crise : la notion de crise est une notion polysémique qui peut être porteuse d'éléments positifs ou négatifs suivant la culture existante (**Jacques & Gatot, 1997**). Elle est toujours présente dans plusieurs domaines et toujours manipulée par les médias.

D'après Lagadec (**Lagadec, 1991**) la crise représente le passage d'un état stable à un autre instable par le biais d'un événement déclencheur. Elle est considérée comme situation d'urgence qui déborde les capacités, une menace de désagrégation du système...etc.

Généralement, l'identification de l'évènement redouté dans le cas des risques de crises n'est pas possible, différemment aux risques de dommages qu'il s'agisse bien de risques identifiables.

D'après Wybo, les risques de crises peuvent émerger lorsque « des incidents d'origine externe ou interne affectent la situation, les personnes réagissent en premier lieu en identifiant la nouvelle situation et en appliquant des procédures ou des plans, s'il en existe. Si la situation sort de ce cadre, soit parce qu'il n'y a pas de procédure adaptée, soit parce que les défenses prévues n'ont pas fonctionné, alors l'organisation entre en crise. Elle s'oriente vers une gestion fondée sur l'expérience et l'innovation, dans laquelle les différents acteurs vont faire de leur mieux pour ramener le système dans un état connu et stable, tout en limitant les dommages et l'extension de l'accident ».

2.4.2. Démarche générale de maîtrise des risques : malgré les progrès réalisés depuis longtemps en matière de santé, sécurité au travail, mais ce n'est qu'une dizaine d'années que l'attention des pouvoirs publics, des partenaires sociaux et des organismes de prévention et de santé au travail s'est intéressée à la notion de prévention des risques professionnels au niveau des entreprises.

La maîtrise du risque à la source constitue un point essentiel pour prévenir les risques professionnels (**INRS, 2014**). D'après Vérot « afin de favoriser la maîtrise du risque, la

Chapitre 2 : concepts du risque et théories de la prévention

Démarche générale à adoptée doit être consisté à donner la primauté aux mesures permettent chaque fois que possible de supprimer ou au moins à limiter le risque à la source. Ladémarche s'inscrit dans une logique de recherche d'un procédé. Les mesures de contrôle ou de correction ne seront envisagées qu'en second lieu (Vérot, 2004).

La maîtrise des risques est composée de deux étapes successives. La première est représentée par l'évaluation du risque. La seconde est représentée par la phase de gestion du risque. D'après Leplat « la notion commune de risque est liée à ce trait de gravité et on considérera que, toutes choses égales par ailleurs, un risque est plus grand qu'un autre quand il est susceptible de conduire à des conséquences plus néfastes » (Leplat, 2003). Chacun des composants du risque possède plusieurs types d'échelles d'évaluation.

La gravité est évaluée généralement, en fonction des dommages et leurs importances, dont les échelles de gravité se construisent sur la base de la réversibilité des dommages et le nombre potentiel des victimes.

Concernant la fréquence d'occurrence ou la probabilité d'un évènement indésirable, elle est plus difficile à évaluer en comparaison avec l'évaluation de la gravité.

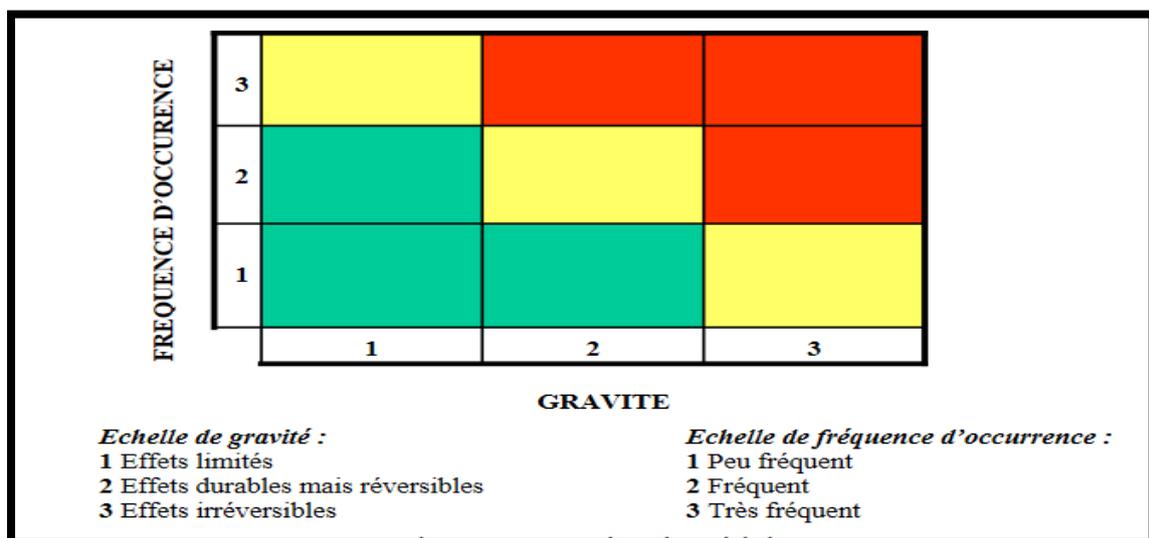


Figure 2.6 : Matrice de criticité

La figure ci-dessus représente la matrice de criticité, cette matrice nous permet de :

- Evaluer le risque, qui est représenté par le produit de la gravité et de la fréquence d'occurrence ;

Chapitre 2 : concepts du risque et théories de la prévention

- Considérer comme outil d'aide à la décision concernant l'acceptabilité du risque ;

La matrice définit des niveaux d'acceptabilité du risque donc de priorité des actions à prendre afin d'éliminer ou minimiser les risques évalués :

- ✓ En rouge, cette situation est indésirable ;
- ✓ En jaune, cette situation est à améliorer ;
- ✓ En vert, cette situation est acceptable ;

Il est possible de mettre en place des actions correctives ou ce qu'on appelle un plan d'action, après que le risque soit évalué. Les actions qui permettront d'agir sur la réduction de la fréquence d'occurrence sont des mesures de prévention alors que les actions qui permettront de réduire la gravité en cas d'accident sont des mesures de protection.

La démarche de maîtrise des risques comporte différentes phases, comme nous avons mentionné précédemment, donc ici on va préciser les différents concepts associés.

La figure ci-dessus résume les principaux concepts associés à la maîtrise des risques :

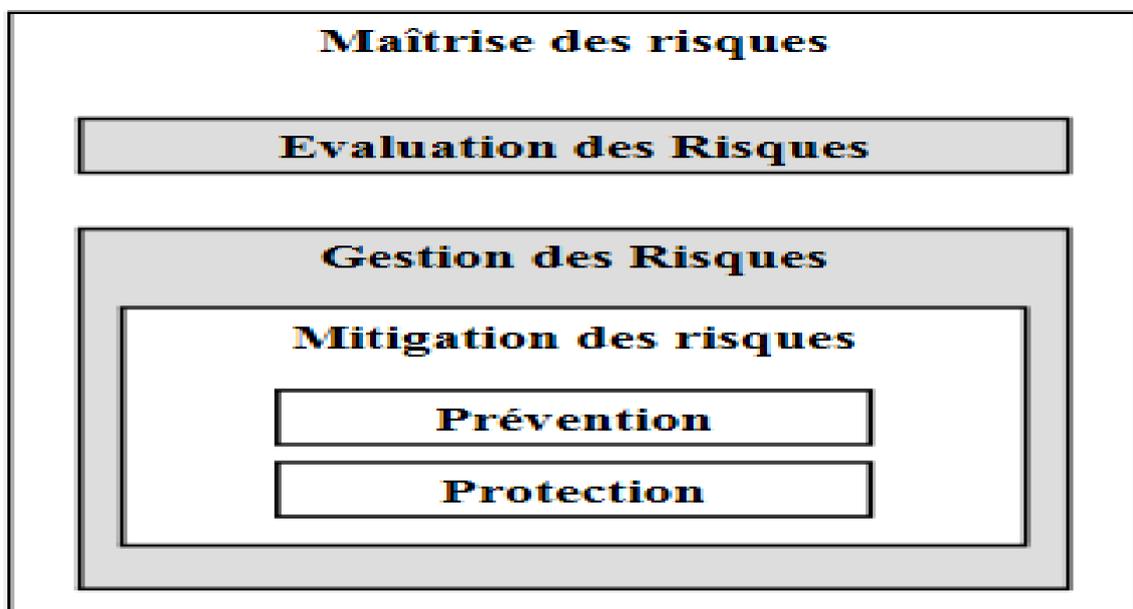


Figure 2.7 : Concepts associés à la maîtrise des risques

Pour la phase d'évaluation des risques, elle a pour objectif principal, minimiser le nombre des accidents de travail ainsi que les maladies professionnelles.

La phase de gestion des risques comprend les différentes actions qui servent à réduire le risque ainsi que la mise en place de ses différentes actions.

La phase de mitigation concerne la réduction du risque, généralement cette réduction est associée à deux grands axes. Le premier représente les mesures de prévention qui concernent toutes les actions mises en place afin de réduire la probabilité d'occurrence d'un événement indésirable. Le second précise les actions de protection qui ont pour objectif de réduire la gravité des conséquences dues à l'apparition de l'évènement redouté.

L'évaluation des risques représente la première étape dans la démarche de prévention, donc au sein des entreprises, la collectivité ou le comité concerné doit établir et tenir à jour des procédures qui permettent en permanence d'identifier les dangers, évaluer les risques et de mettre en œuvre des mesures de prévention pertinentes ; donc l'étape d'évaluation va nous permettre de définir la stratégie à mettre en place.

2.5. La prévention des risques

Le terme prévention regroupe l'ensemble des dispositions ou moyens pris afin d'empêcher l'apparition, l'extension ou l'aggravation d'un phénomène dangereux, danger, risque ou toute autre situation (sanitaire, sociale, environnementale, économique, etc.) dommageable. Son importance est de plus en plus accrue et considérée au centre des politiques sociales et de santé. Elle s'organise parfois au travers des plans de prévention. Ainsi, la prévention des accidents au travail, ou ce qu'on appelle la prévention des risques professionnels est primordial pour toute entreprise veule être leader dans son domaine d'activité.

La prévention des risques professionnels est définie comme l'ensemble des actions à mettre en œuvre pour préserver la santé et la sécurité des salariés, améliorer les conditions de travail et tendre au bien-être au travail. Elle vise à anticiper et à limiter les conséquences humaines, sociales et économiques des AT et des MP. Elle repose sur des principes, des méthodes et des outils. Elle se concrétise au quotidien par une implication de chacune, 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.

2.5.1. Les mesures de la prévention : généralement, les mesures de prévention mises en œuvre au sein des entreprises et organisations sont de trois types principaux, dont chaque

Mesure prise selon l'ordre de priorité des neuf principes généraux de prévention qu'on va les citer après.

➤ Les mesures de prévention techniques

La suppression : dans la mesure du possible, la prévention consiste à supprimer le risque à la source en premier lieu (par exemple remplacer l'homme par la machine).

La protection : dans le cas où on ne peut pas supprimer le risque à la source on doit mettre en place des mesures de protection /barrières afin de protéger l'employé des risques qui lui face dans son poste de travail, c'est **la protection**.

Il existe deux types de protection :

- **La protection collective** : ce type de protection se trouve en premier lieu, elle est prioritaire à la protection individuelle et sert à protéger non seulement les opérateurs aux postes de travail, mais également les tiers qui, précédant dans les locaux, peuvent être également exposés aux risques. Parmi les exemples de mesures de protection collective : rendre les zones dangereuses inaccessibles, extraire les vapeurs toxiques dégagées lors de certaines opérations par un système de ventilation, mettre des garde-corps pour empêcher tout risque de chute, sabler les allées de circulations par temps de verglas.
- **La protection individuelle** : ce type s'intéresse à la protection individuelle de chaque salarié exposé aux différents types de risques et ce au moyen des équipements de protection individuelle (EPI).

Les EPI sont à utiliser en complément aux mesures de prévention collective, pour en améliorer l'efficacité. Les différents équipements de la protection individuelle existants sont : les casques pour la tête, les masques faciaux pour le visage, les lunettes enveloppantes, filtrantes ou non pour les yeux, des masques filtrants et isolants pour les voies respiratoires. Les tabliers pour le corps, les souliers et les bottes de sécurité pour les pieds.

La signalisation : cette mesure technique de prévention, est utilisée dans le cas où on ne peut ni supprimer, ni protéger contre les risques, et cela à travers les plaques signalétiques. La signalisation s'adresse aux personnels sur le lieu de travail afin de montrer les risques et les

Dangers existants, les outils de signalisation peuvent être visuelle, sonore, tactile, voire olfactive (parfumé un gaz toxique inodore, par exemple).

➤ Les mesures de prévention organisationnelles

L'organisation : pour la prévention organisationnelle, elle concerne les structures des entreprises ainsi que les organisations de travail. Donc pour la prévention il faut, autant que faire se peut, prévenir les dysfonctionnements d'un déséquilibre du système homme/élément matériel.

La procédure : la mise en place des procédures et méthodes de travail, est indispensable afin de maîtriser et éviter les expositions aux risques notamment dans les opérations à haut risque, les procédures doivent avoir des effets directs sur l'organisation du travail.

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

➤ Les mesures de prévention du type individuel

La sélection : L'homme est considéré comme le principal générateur des risques et accidents de travail du fait de son aptitude, méthode de travail ainsi que son comportement imprudent, donc les mesures de prévention individuelle doivent être centrées sur lui.

La formation : elle est considérée parmi les mesures indispensables pour la prévention. Chaque salarié doit bénéficier des formations nécessaires et suffisantes selon leur domaine d'activité afin d'améliorer leurs performances et connaissances, pour une exécution du travail d'une manière juste et sur et en toute sécurité.

La sensibilisation : cette mesure est liée directement à la mesure précédente, car être formé sur les risques professionnels ne veut pas dire que c'est suffisant pour prévenir tous les risques liés à son poste de travail, à titre d'exemple : tous le personnel travaillant en hauteur connaitre les risques des travaux en hauteur mais, ça n'empêche pas qu'il ne respecte pas les précautions et les mesures de sécurité comme le port du harnais de sécurité.

2.5.2. Les différentes approches préventives : la prévention existe dans tous les domaines et leurs mesures se différencient selon le domaine et l'activité concernée, donc on va présenter quelques approches préventives ([Semid. A, 2001](#)) :

- **L'approche juridique :** cette approche concerne la définition et la mise en application des règles hygiène, de sécurité et de médecine de travail en vigueur ;

- **L'approche technique** : contribué à l'amélioration de la conception des postes de travail, des machines, des outils et les différents systèmes techniques ;

- **L'approche ergonomique** : la prévention selon cette approche sert à identifier les mauvaises conditions de travail vis-à-vis de leurs effets sur la santé ;

- **L'approche médicale** : diagnostiquée des systèmes de dégradation, d'une tolérance. Identifier des inaptitudes pour soustraire les salariés aux risques ;

- **L'approche comportementale** : dans cette approche, il faut intervenir sur le comportement des salariés pour qu'ils soient cohérents avec les exigences de sécurité ;

- **L'approche pédagogique** : cette approche concerne le coter formation et information des salariés sur les risques encourus leurs santé et sécurité sur leurs lieux de travail ;

- **L'approche épidémiologique** : détecter et vérifier la nature des relations causales entre facteur de risque et atteinte à la santé ;

- **L'approche psychologique** : caractérisée les rapports aux risques en fonction de leur signification pour l'individu en activité.

2.5.3. Les stratégies, plans et campagnes de la prévention des risques professionnels : une stratégie de prévention consiste à mettre en place des méthodes ou des solutions afin d'optimiser les ressources disponibles dédiées à la sécurité et à améliorer les conditions de travail, en vue de réduire au maximum la criticité des risques et d'atteindre un niveau de risque jugé acceptable. Donc ; une stratégie de prévention doit être réalisée à travers des plans de prévention globaux qui comprennent :

- L'ensemble des dangers identifiés, ainsi que les résultats d'évaluation des risques et leurs hiérarchisations ;
- Les différentes mesures préventives à mise en œuvre afin de limiter les dommages résultant de différents risques ;
- L'ensemble des actions et activités à effectuer afin d'atteindre les objectifs fixés ;
- Les objectifs visés avec les différentes ressources allouées ;
- Les méthodes de travail a suivi ;

Chapitre 2 : concepts du risque et théories de la prévention

La communication des plans de prévention est indispensable, car elle permettant aux différents acteurs de la prévention de comprendre et d'accepter les changements à venir, ainsi que d'être informé sur l'état d'avancement des actions mises en œuvre. Il existe plusieurs stratégies de prévention, selon les objectifs fixés, le type d'entreprise, les ressources alloués, etc., parmi les types de stratégie les plus connus, on peut citer :

➤ **La stratégie de prévention primaire** : ce type permet d'éviter la survenance du risque, il consiste à en supprimer les causes de la racine, donc combattre le risque à la source, ce type de prévention est le plus efficace. Cela suppose :

- Une connaissance approfondie des facteurs de risque ;
- L'effort économique soit supportable ;

➤ **La stratégie de prévention secondaire** : permet d'éviter des dommages, détecter le plus tôt possible et intervenir pour éviter le développement dans un cas d'accident.

➤ **La stratégie de prévention collective** : les mesures de prévention collectives sont généralement plus efficaces et prioritaires à celle de la prévention individuelle. Les comportements à risque des travailleurs sont à la source d'accidents, même si le poste de travail possède des dispositifs de sécurité intrinsèque et malgré des bonnes conditions de travail. Les équipements de protection individuelle doivent être utilisés quand les autres moyens employés pour réduire le risque s'avèrent insuffisants ou impossibles à mettre en œuvre.

➤ **La stratégie de prévention psychologique** : comme il est le principal cause des accidents de travail, la prévention doit prendre en compte le facteur humain, la prévention psychologique peut être réalisée à travers la création d'une culture de sécurité, en identifiant les comportements à risque les plus fréquemment adoptés par les employés, en développant leurs formations, leurs sensibilisations, leurs responsabilisations et leurs implications lors des observations et des feedbacks.

2.5.4. Les objectifs et les enjeux de la prévention : La mise en place de n'importe quelle démarche de prévention répond généralement à des enjeux et des objectifs différents, donc on va citer quelques-uns :

➤ **Enjeux humains** : sert à préserver l'intégrité physique et mentale des salariés, leurs sécurité et tendre au bien-être au travail ;

➤ **Enjeu économique** : parmi les enjeux importants de toute démarche de prévention est bien la contribution à l'amélioration de l'efficacité de l'entreprise, sa rentabilité et la qualité de ses prestations, ainsi que la réduction des coûts directs et indirects liés aux accidents de travail et maladies professionnelles ;

➤ **Enjeu juridique** : d'après la réglementation, l'employeur est responsable de la sécurité des salariés placés sous son autorité, donc l'entreprise à travers la prévention cherche à satisfaire aux exigences réglementaires, la responsabilité civile ou pénale de la collectivité et/ou de ses représentants peut être engagé lors d'un accident de travail ;

➤ **Enjeu managérial** : permet de motiver les gens, faire connaître les responsabilités de chacun, ainsi qu'instaurer un climat de confiance entre les salariés ou au sein de la collectivité ;

2.6. La réglementation de la prévention : prévenir l'éventualité d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle consiste à prendre une série de règles normatives et réglementaires relatives à la protection individuelle et collectives des travailleurs.

En Algérie la notion de prévention des risques professionnels est récente, et la réglementation dans la matière est en général inspirée des normes et réglementation internationale et surtout française. L'Algérie en tant que membre du bureau international du travail (BIT) a mis en place une politique nationale de prévention des accidents.

Dans cette partie nous allons présenter les lois et les textes réglementaires existant dans la réglementation algérienne, en liaison avec la prévention des risques professionnels, maladies professionnelles ainsi que la notion de santé, sécurité au travail.

❖ Les lois

✓ **Loi n° 83-13** du 02 Juillet 83 du 02 juillet 1983 relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles : Définit les maladies professionnelles et édicte le principe d'établissement des tableaux qui sont élaborés par une commission tripartite des maladies professionnelles (Arrêté interministériel du 10 avril 1995), modifiée par l'ordonnance n° 96- 19 du 06 Juillet 1996.

✓ **Loi 88-07** du 26/01/1988 relative à hygiène, à la sécurité et à la médecine du travail, cette loi a pour objet de définir les voies et les moyens ayant pour but d'assurer aux

Chapitre 2 : concepts du risque et théories de la prévention

Travailleurs les meilleures conditions en matière hygiène, de sécurité et de médecine du travail

✓ **Loi n° 04-20** du 25 décembre 2004 relative à la prévention des risques majeurs et à la gestion des catastrophes dans le cadre du développement durable ; la présente loi a pour objet d'édicter les règles de prévention des risques majeurs et de gestion des catastrophes dans le cadre du développement durable.

❖ Décrets et conventions

✓ **Convention N°155** sur la sécurité et la santé des travailleurs 1981.

✓ **Convention n° 161** concernant les services de santé au travail 1985, entrée en vigueur le 17 février 1988.

✓ **Décret exécutif n°91-05** du 19/01/1991 relatif aux prescriptions générales de protection applicables en matière hygiène et de sécurité en milieu de travail.

✓ **Convention n°174** sur la prévention des accidents industriels majeurs 1993.

✓ **Décret exécutif n°02-427** du 7/12/2002 relatif aux conditions d'organisation de l'instruction de l'information et de la formation des travailleurs dans le domaine de la prévention des risques professionnels.

✓ **Décret exécutif n°05-09** du 8/01/2005 relatif aux commissions paritaires et aux préposés à hygiène et à la sécurité.

✓ **Décret présidentiel n°06-59** du 11/02/2006 portant ratification de la convention 155 concernant la sécurité, la santé des travailleurs et le milieu de travail adoptée à Genève le 22/06/1981.

✓ **Décret exécutif n°05-08** du 08/01/2005 relatif aux prescriptions particulières applicables aux substances, produits et préparations dangereuses.

✓ **Décret exécutif n°93-120** du 15/05/1993 relatif à l'organisation de la médecine du travail.

✓ **Décret exécutif n°05-11** du 08/01/2005 fixant les conditions de création d'organisation et de fonctionnement du service hygiène et de sécurité.

✓ **Décret exécutif n°96-209** du 05/05/1996 fixant la composition, l'organisation et le fonctionnement du conseil national hygiène et de sécurité et de médecine du travail.

Chapitre 2 : concepts du risque et théories de la prévention

2.7. Conclusion : dans ce chapitre nous avons traité les concepts du couple risque /prévention, dont nous a besoin dans notre travail de recherche, tout en faisant appel aux lois et aux réglementations de la prévention en Algérie.

***CHAPITRE 3 : LES
PERFORMANCES
ORGANISATIONNELLES
EN MATIÈRE DE
SST***

Chapitre 3 : Les performances organisationnelles en matière de SST

3.1. Introduction

Le développement des nouvelles technologies au cours de ces dernières années dans les divers domaines, à engendrer une énorme évolution des risques d'accidents catastrophiques au niveau des entreprises à travers le monde entier, ce qui conduisent à des dégâts et effets néfastes sur L'homme, les biens et aussi sur l'environnement.

Les recherches d'Heinrich ont montré que l'erreur humaine donc L'homme est la cause principale de plus de 80% des accidents survenus, donc les managers ont pensé à focaliser sur la performance des employés au niveau de l'entreprise comme facteur de réduction du taux des accidents de travail ou des risques professionnels et des maladies professionnelles.

La performance d'une entreprise de n'importe quelle taille, activité ou secteur se mesure sur des critères économiques, sociaux, et environnementaux reflètent les attentes des parties prenantes internes et externes.

Dans ce chapitre nous allons présenter la notion de performance avec ses différents concepts liés, on va essayer de comprendre la notion d'organisation ainsi que le concept de SST au niveau des entreprises, pour terminer ce chapitre on va discuter la relation existante entre les performances d'organisations en matière de santé, sécurité au travail et la mise en place des stratégies de prévention, c'est-à-dire l'influence de la prévention sur l'amélioration des performances d'organisations et entreprises en matière de SST .

3.2. La notion de performance

D'une manière générale, le terme performance est associé à un résultat chiffré obtenu dans le cadre d'une compétition, alors qu'au niveau des entreprises, la performance concerne l'expression du degré d'accomplissement des objectifs poursuivis.

Le terme performance est largement utilisé et étudié dans son concept, sa mesure, son mode de gestion, et il est associé à tout système ou activité. Son caractère temporel, bien que présent dans l'ensemble de ces aspects reste toutefois peu ou implicitement abordé ([Hamadmad, 2017](#)).

Chapitre 3 : Les performances organisationnelles en matière de SST

Dans le but de bien connaître et analyser cette notion de performance, nous allons présenter les différentes significations de cette dernière.

3.2.1. Généralités : Les origines du mot performance viennent du latin et a pour origine le terme « Performare » qui veut dire « former entièrement » et a été emprunté à l'anglais au XV^{ème} siècle, il signifiait accomplissement, réalisation et résultat réel.

La notion de performance entre dans les dictionnaires français pour la première fois en 1839, dans le domaine des courses de chevaux à propos des résultats d'un cheval. Il s'est étendu au sens d'exploit, puis de capacité et enfin d'action.

Au début des années 1980, la performance renvoie à une forme d'idéologie gestionnaire ; c'est-à-dire elle concerne soit le progrès qui permet plus d'objectivité pour les décisions politiques, soit une autre façon de concevoir l'action publique.

De nos jours, et dans le langage général, la performance peut avoir plusieurs significations, dont quatre majeurs qui sont :

- ✓ Les résultats de l'action ;
- ✓ Le succès ;
- ✓ L'action ;
- ✓ La capacité ;

Galambaud ([Galambaud, 2003](#)) considère que l'entreprise n'a pas une seule performance mais des performances. Ainsi, « La performance est un concept flou et polysémique » ([Bourguignon, 1995](#)).

Pour Lorino ([Lorino, B, 1996](#)), la performance au sein de l'entreprise est tout ce qui et seulement contribue à atteindre les objectifs stratégiques et ce qui améliore le couple valeur/cout. Pour Debiens ([Debiens, 1988](#)) « la performance est l'art de bien faire les choses ; c'est-à-dire tirer la meilleure partie possible des ressources disponibles de l'entreprise afin d'atteindre les objectifs».

Chapitre 3 : Les performances organisationnelles en matière de SST

3.2. 2. Quelques définitions : le terme performance est largement utilisé dans les différents domaines, dont il existe plusieurs définitions du terme dans la littérature, parmi lesquelles :

➤ **La performance n'est plus synonyme de productivité mais de compétitivité**

D'après les travaux de Jacot et Micaelli ([Jacot&Micaelli, 1996](#)), la performance peut être considérée comme synonyme de compétitivité ; « au niveau marchand, la performance doit s'évaluer de manière au moins autant extrinsèque qu'intrinsèque à l'entreprise. En d'autres termes, à ce niveau, on quitte l'espace des seuls ateliers et services connexes, pour se situer au niveau de l'entreprise à la fois prise tout entière et immergée dans les marchés amont et aval. Du même coup, on passe de la notion de productivité, ou aptitude à bien produire, à celle de compétitivité, ou aptitude à bien entrer en compétition sur les marchés ».

➤ **La performance est synonyme d'efficience, d'efficacité et d'effectivité**

La figure ci-dessous représente les différents synonymes de la performance selon les différentes approches.

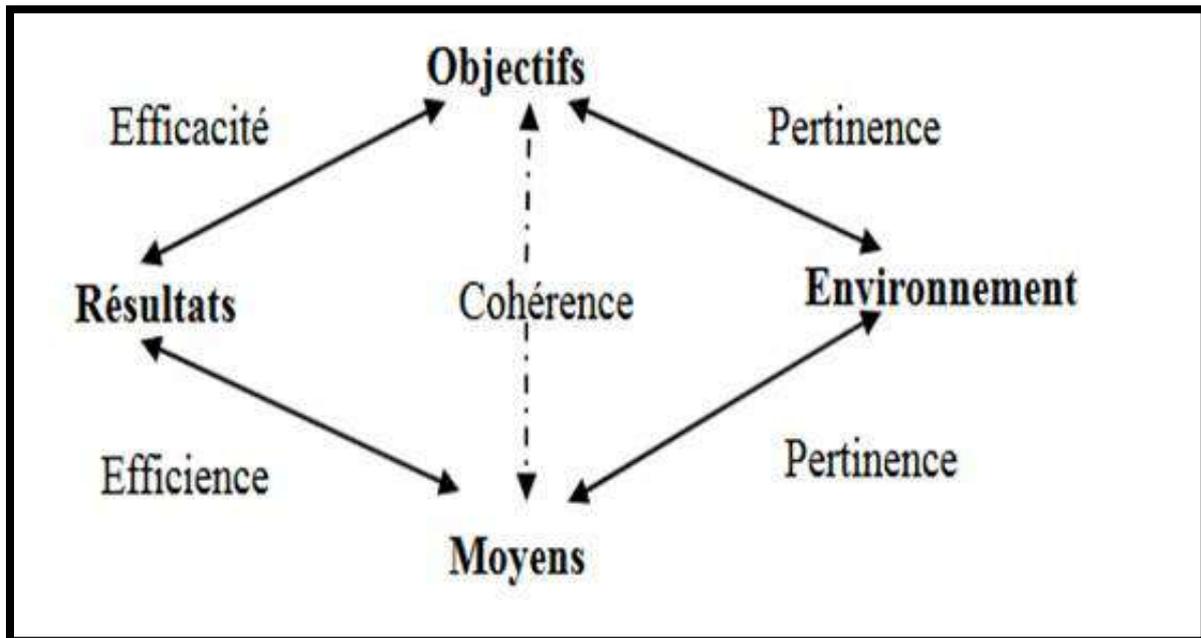


Figure 3.1 : La performance et ses synonymes ([Marion& al, 2012](#))

Bouquin ([Bouquin, 2008](#)) considère l'efficacité comme la capacité/ l'aptitude d'une entreprise à atteindre les objectifs fixés.

L'efficacité est une logique essentielle d'évaluation de la performance dans une entreprise

Chapitre 3 : Les performances organisationnelles en matière de SST

L'efficience représente la vision financière de la performance. D'après Kanigel ([Kanigel, 2005](#)), l'efficience sert à illustrer le rendement des différents équipements et la productivité des travailleurs, elle est mesurée à partir du rapport entre les ressources disponibles et les résultats obtenus ([Bouleau, 2013](#)).

D'après Barabel et Meier ([Barabel&Meier, 2015](#)), la pertinence c'est l'outil qui permet aux responsables des entreprises de savoir si les moyens nécessaires pour atteindre ses objectifs sont munis ou pas.

D'après Marion et son équipe de recherche, la cohérence traduit l'adéquation censée garantir l'équilibre du système, elles rapportent les objectifs aux moyens.

➤ **La performance est un résultat, lié à l'atteinte d'un objectif ou à l'exécution d'une action**

La performance en général et surtout la performance industrielle est associée à plusieurs termes : mesure, management, évaluation, pilotage ([Neely, 1999 ; Kerbat& al, 2013](#)), mais dans tous les cas, elle est attachée à la réalisation d'un objectif à partir d'une mesure donnée.

Une entreprise est dite performante, si elle atteint les objectifs qu'elle annonce, dans la mesure où ses objectifs soient cohérents avec leur contexte ([Berrah, 2002](#)).

La performance contient la notion de résultat qui identifie le niveau de réalisation des objectifs ([Burland, 1995](#)).

➤ **La performance est synonyme de succès**

La performance peut représenter le succès lié à l'exécution d'une action/tache, au niveau de l'entreprise elle peut être réalisée par rapport à ses ambitions déterminées dans ses propres Objectifs stratégiques.

La performance comme synonyme de succès dépend de l'objectif fixé par l'entreprise et son atteinte

3.2.3. Les critères de performance : le concept de performance se mesure à travers la décision prise suite aux résultats obtenus, cette décision ne prend de sens que par rapport à la notion de critère.

Chapitre 3 : Les performances organisationnelles en matière de SST

Un critère est considéré comme une fonction que l'on cherche à optimiser et qui nous permet de choisir entre divers choix de décisions d'un système pour atteindre les objectifs souhaités.

Dans cette partie, nous allons présenter quelques critères intervenant dans la performance.

✓ **Le critère « cout »** : Le cout peut être défini comme « la somme des charges supportées par une entreprise pour fabriquer et vendre un produit quelconque ».

Le terme cout concerne la somme des charges relatives à un élément, produit, activité ou fonction ([Boisselier, 2010](#)).

Généralement, on distingue deux types de cout : **Coût direct et Coût indirect**.

Le coût de revient du produit est un élément concurrentiel essentiel entre les entreprises, « une entreprise n'obtenant un avantage de coût que dans la mesure où elle exerce une activité créatrice de valeur à un coût total inférieur à celui de ses concurrents » ([Bellut, 1990](#)).

✓ **Le critère « qualité »** : D'après la norme ISO8402 ([ISO8402, 1994](#)) « la qualité concerne l'ensemble des caractéristiques d'une entité qui lui confèrent l'aptitude à satisfaire des besoins exprimés et implicites ». La qualité d'un produit, d'une entreprise ou d'une organisation dépend de l'ensemble du processus associé à la réalisation du produit ou au management de l'organisation ([Falzon & al, 2013](#)).

Crosby ([Crosby, 1967](#)) montre dans son étude sur la qualité, que cette dernière est une condition nécessaire dans tous les secteurs de l'entreprise, à l'innovation et à la performance.

✓ **Le critère « délai »** : Le délai concerne le temps donné ou accordé pour l'accomplissement d'une tâche ou activité quelconque.

La notion de délai est très utilisée et présente au sein de n'importe quelle entreprise à titre d'exemple : délai de production, délai de stockage, délai de livraison ...Etc. Le délai peut être décomposé en trois délais respectifs ([Cohendet & Lierena, 1990](#)) :

- ✓ Délai de réaction ;
- ✓ Délai d'adaptation ;
- ✓ Délai de fabrication ;

Chapitre 3 : Les performances organisationnelles en matière de SST

Le délai est considéré comme critère très important dans la performance d'entreprise « une entreprise performante produire des produits de grande qualité avec le cout le plus bas et le délai le plus court possible ».

✓ **Le critère « innovation »** : L'innovation est essentielle pour assurer la croissance et le développement des entreprises ainsi que le développement de la compétitivité durable (Elmoukafih & Rhanmi, 2010)

Giannopoulos à donner la définition suivante à la notion innovation “l'innovation est communément définie comme le processus de conversion d'une nouvelle idée en un nouveau produit, service, processus ou en un nouveau modèle d'entreprise, avec pour résultat la création d'une nouvelle valeur qui bénéficiera à l'entreprise et à ses clients ” (Giannopoulos, 2015). L'innovation peut se décliner selon plusieurs points de vue. En l'occurrence, « l'innovation sociale représente de nouvelles pratiques ou approches introduites en vue d'améliorer les performances économiques et sociales, de résoudre un problème important pour les acteurs sociaux, de combler un déficit de régulation et de coordination ou afin de combler de nouvelles aspirations » (Ale & al, 2010).

✓ **Le critère « développement durable »** : D'après la commission mondiale sur l'environnement et le développement (Brundtland) « Le développement durable est un développement qui répond aux besoins des générations présentes sans compromettre la capacité des générations futures de répondre aux leurs ».

La commission considère que le développement durable se définit par l'équilibre de trois éléments et domaines interconnectés :

1. Le domaine économique ;
2. Le domaine environnemental ;
3. Le domaine sociétal ;

D'après Capron ; la performance globale d'une entreprise devrait prendre en considération les trois dimensions :

- 1) La dimension publique qui s'attache à tous les biens ou services produits qui ont, d'une manière ou d'une autre, un caractère collectif ;
- 2) La dimension écologique qui s'affirme du fait des rejets ou de prélèvements de l'activité productive vis-à-vis de la nature

Chapitre 3 : Les performances organisationnelles en matière de SST

3) La dimension sociale qui s'exprime au travers de phénomènes tels le chômage et l'exclusion (Capron&Quairel, 2006).

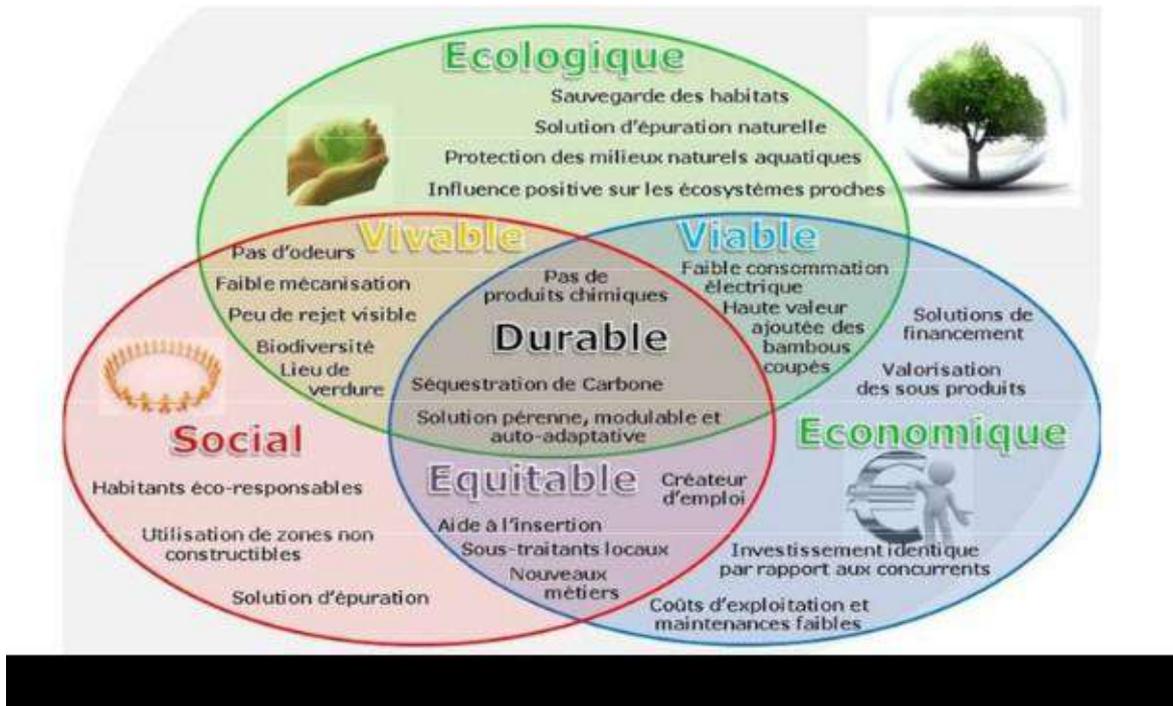


Figure 3.2 : Le schéma entrecroisé du développement durable

(<http://www.phytoem.com>)

3.2.4. Les différentes approches de la performance : le terme performance concerne les efforts de l'entreprise à réaliser ses objectifs, dans cette partie nous allons présenter les différents types/approches de performance.

➤ **La performance financière :** Ce type de performance est exprimé à travers les unités monétaires et porte généralement sur la détermination de la rentabilité de l'entreprise et ses actionnaires.

➤ **La performance économique :** Le niveau de ce type de performance dans n'importe quelle entreprise /organisation dépend de sa capacité à se procurer des ressources au moindre coût, à la préserver et à les utiliser d'une manière la plus productive possible (Bouquin, 1997).

Calculer ou étudier ce type de performance s'agit de mesurer les composantes de la Compétitivité de l'entreprise, à savoir

Chapitre 3 : Les performances organisationnelles en matière de SST

- La compétitivité- prix ;
- La compétitivité hors-prix ;

➤ **La performance opérationnelle ;**

Ce type de performance est le résultat d'un processus de causalité et une indication d'un potentiel des résultats futurs d'après Lebas ([Lebas, 1995](#)).

La performance opérationnelle s'exprime par l'amélioration de la flexibilité et la réduction des coûts, ses dimensions sont : la qualité, les coûts et les délais ([Laitinen, 2002](#)).

➤ **La performance humaine :** La contribution du facteur humain à l'amélioration des performances de l'entreprise au niveau des marchés et en termes de productivité peut être définie par la performance humaine.

Cette dernière peut être mesurée par divers critères parmi lesquelles ([Morin&Savoie, 2001 ; Chabouni, 1992](#)) :

- ✓ Les compétences du personnel ;
- ✓ La satisfaction au travail ;
- ✓ La productivité du personnel ;
- ✓ La formation ;
- ✓ L'initiative ;
- ✓ La rapidité de prise de décision ;

➤ **La performance organisationnelle :** Chaque entreprise pour améliorer ses performances doit chercher à minimiser au maximum les coûts d'organisations, ces derniers sont des coûts visibles d'une manière implicite liée à une mauvaise qualité du fonctionnement ou management de l'entreprise.

Marmise ([Marmise, 1993](#)) a défini la performance organisationnelle comme « la manière dont l'entreprise s'organise pour atteindre ses objectifs de la façon dont elle parvient à les atteindre ».

D'après les études de Kalika ([Kalika, 1988](#)), plusieurs indicateurs de performance

Organisationnelle peuvent être dégagés à savoir :

- La qualité de la circulation de l'information ;
- Les relations entre les services ;

Chapitre 3 : Les performances organisationnelles en matière de SST

- La coopération ;
- Le degré de contrôle ;
- La communication ;
- La flexibilité ;
- L'intégration ;

➤ **La performance commerciale** : La performance commerciale concerne le degré d'accroissement annuel des ventes ou des chiffres d'affaires, ce qui permet de mesurer ce type de performance au niveau des entreprises.

➤ **La performance sociale** : Ce type de performance concerne le degré de satisfaction du personnel, la qualité de vie au travail, ainsi qu'aux effets sociaux externes de l'activité de l'entreprise c'est-à-dire la responsabilité sociale de la structure.

La performance sociale mesure le niveau d'atteinte des objectifs de l'entreprise au regard de l'implication et la motivation des salariés. Elle est généralement utilisée dans le cadre de l'évaluation du système de gestion des ressources humaine.

3.2.5. Les indicateurs de performances : comme nous avons vu déjà la performance possède plusieurs définitions et peut-être assimilée à différents concepts selon l'endroit, le domaine et l'objectif de leur utilisation, dans cette partie nous allons parler du concept d'indicateur de performance.

3.2.5.1. Le concept d'indicateur : depuis longtemps, les indicateurs sont utilisés afin d'évaluer la performance des entreprises. Afin de comprendre et donner une définition claire du concept d'indicateur de performance, on doit tout d'abord définir le concept d'indicateur, ainsi que ses différents types et systèmes.

Le mot indicateur du mot latin „indico“ qui signifie indiquer, révéler et dénoncer quelques choses ou quelqu'un.

Les indicateurs sont très utilisés dans tous les domaines, on peut citer à titre d'exemple :

- ✓ Domaine des sciences et techniques : indicateur vitesse, indicateur pression, ...etc.
- ✓ Economie : indicateurs de production, indicateurs financiers, ...etc.

Chapitre 3 : Les performances organisationnelles en matière de SST

Selon Juglaret ([Juglaret, 2015](#)), un indicateur est un élément permettant la représentation de l'état ou de l'évolution d'un système dans son ensemble ou bien en partie. Il a pour but de faciliter l'appréciation d'une situation ou bien l'état d'un système.

- **Types d'indicateurs** : les indicateurs prennent tout leur sens par considération des objectifs, dont ils mesurent la réalisation de ces derniers, donc le choix de type d'indicateurs dépend des objectifs prédéfinis.

Il existe une grande variété d'indicateurs que l'on peut classer en deux grandes familles :

- **Indicateurs de résultats** : appelés aussi les indicateurs de performance, ce type permet de mesurer la performance d'une entreprise, système ou opération en fonction des objectifs, c'est-à-dire, il nous permet de trouver l'écart entre les résultats et les objectifs.

- **Indicateurs de suivi** : ce type permet d'évaluer la progression d'un processus ou d'un système et de mettre en alerte le manager afin qu'il anticipe et mette en place des actions correctives pertinentes.

- **Les qualités d'un indicateur** : les indicateurs permettent de mieux apprécier l'atteinte des objectifs d'un système, donc le choix de ces indicateurs doit être compatible avec les objectifs dits „SMART“ qui doivent être Spécifique, Mesurable, Atteignable, Réaliste, Temporellement définis.

Pour être efficaces, les indicateurs doivent répondre aux critères de qualité suivants :

- **Pertinence** : l'indicateur doit être spécifique à l'objectif précis ;
 - **Qualité et précision de la mesure** : la mesure doit être fiable et reflète bien l'élément évalué ;
 - **Faisabilité** : les données requises doivent être facilement disponibles et ne pas nécessiter un investissement de temps indu ;
 - **Convivialité** : l'indicateur choisi doit être évocateur du problème énoncé, être facile à communiquer et facile à comprendre ;
- **Système d'indicateurs** : plusieurs travaux ont été menés autour du concept du système d'indicateurs de performance.

Le système d'indicateurs de performance (PMS) était considéré comme outil d'aide à la décision multicritère.

D'après Civillé (Civillé, 2004), « le PMS peut être considéré comme un instrument multicritère, qui est constitué d'un ensemble d'expressions de la performance », c'est-à-dire des mesures physiques et des évaluations de la performance qui doivent être organisées de manière cohérente par rapport aux objectifs de l'entreprise.

Neely dit qu'un PMS est considéré comme le processus de quantification de l'efficacité et l'efficience des actions (Neely & al, 1995).

3.2.5.2. Le concept indicateur de performance : tout comme le concept d'indicateur, la notion d'indicateur de performance existe depuis longtemps (Morana, 2010).

Il existe plusieurs définitions du concept indicateur de performance, on va citer dans cette partie les définitions qui nous semblent les plus pertinentes. Un indicateur de performance est considéré comme une donnée quantifiée exprimant l'efficacité et/ou l'efficience d'un système ou d'une partie de ce système, par rapport à une norme, un plan déterminé et accepté dans le cadre d'une stratégie d'entreprise (AFGI, 1992).

Berrah (Berrah, 1997), à donner la définition suivante : « un indicateur de performance est une expression plus ou moins valide qui mesure la performance de tout ou partie d'un processus ou activité d'un système par rapport à un objectif. Cette expression est éventuellement exprimée de manière à être évaluée par rapport à la globalité des objectifs du système ; appréciée au regard du contexte de déroulement de l'activité/processus/système considéré ».

Une autre définition est celle donnée par Ducq (Ducq, 1999) « un indicateur de performance est une donnée quantifiée, qui mesure l'efficacité des variables de décision par rapport à l'atteinte de l'objectif défini au niveau de décision considérée, dans le cadre des objectifs globaux de l'entreprise ».

Une définition plus récente, concerne un indicateur de performance comme l'ensemble des indicateurs qui délivrent des informations quantifiées pertinentes pour les décideurs afin de mesurer et évaluer les résultats de certaines actions, ainsi que le suivi de l'évolution des performances, aussi analyser une ou plusieurs situations présente. Les indicateurs de performance peuvent être utilisés à différents niveaux de l'entreprise et prennent place dans les tableaux de bord (Granger, 2021).

– **La mesure dans l'indicateur de performance** : généralement l'indicateur de performance est caractérisé par trois paramètres principaux : l'objectif, la variable ainsi que la mesure.

L'acquisition de la mesure constitue la première phase lors de l'expression de la performance de n'importe quel système, entreprise, ...etc.

La mesure est définie comme une information, indice, catégorisation ou classement par rapport à une illustration ou une caractéristiques, cette mesure peut être quantitative ou qualitative et présente certains nombres de caractéristiques qui varient suivant la variable à laquelle elle est associée ([Voyer, 1999](#)).

Elle peut être directement exploitée et affichée ou donnée suite à des traitements spécifiques, en l'occurrence l'agrégation ([Neely & al, 1996](#) ; [Lorino, 2001](#) ; [Berrah, 2013](#)).

3.2.6. Indicateurs de performance en entreprise

2.2.6.1. Qualité de vie au travail : d'après l'OMS, la qualité de vie au travail est définie comme la perception d'un individu de sa place dans l'existence, dans le contexte de la culture et du système de valeurs dans lesquelles il vit, en relation avec ses objectifs, ses attentes, ses normes et inquiétudes.

3.2.6.2. Bien-être au travail : aujourd'hui le bien-être au travail occupe une place très importante voire centrale dans la politique de santé au travail.

Le bien-être au travail est lié à la satisfaction par rapport au travail, plusieurs définitions du terme sont réalisées parmi lesquelles la suivante : l'OMS définit le bien-être comme un état d'esprit caractérisé par une harmonie satisfaisante entre d'un côté les aptitudes, les besoins et les aspirations du travailleur et de l'autre côté les contraintes et les possibilités du milieu de travail ([Grosjean, 2019](#)).

3.2.6.3. La production : d'une manière générale, la production est définie comme l'action ou l'ensemble d'actions d'un équipement, personne, ou n'importe quel sujet qui transforme une matière première pour faire sortir un nouvel objet. Au niveau de l'entreprise, la production est le processus qui exploite les ressources du travail et du capital dans le but de réaliser des biens ou des services à partir des consommations intermédiaires.

On distingue deux principaux types de production

Chapitre 3 : Les performances organisationnelles en matière de SST

- **La production marchande** : réalisée essentiellement par les entreprises privées ;
- **La production non marchande** : elle est le fruit de l'activité des associations à but non lucratif ou des administrations publiques ;

3.2.6.4. La concurrence : le terme concurrence vient du mot latin « concurrere » qui veut dire courir avec. La concurrence peut être définie comme une compétition, une rivalité entre des personnes ou des entreprises qui ont le même objectif.

Dans le domaine d'économie, la concurrence représente une forme d'organisation sociale des relations dans un souci d'égalité des positions dans la relation économique entre celui qui offre et celui qui demande ; c'est-à-dire entre le vendeur et l'acheteur.

3.2.6.5. Motivation au travail : la motivation au travail est considérée comme facteur essentiel de la réussite des entreprises.

Le mot motivation vient du mot latin *motivus* qui veut dire motif, donc ce terme désigne les motifs qui nous poussent à l'action ([Aguilar, 2009](#)). D'après Roussel Patrice ([Roussel, 1996](#)), la motivation au travail désigne le processus qui implique la volonté des travailleurs à faire des efforts, d'orienter et de soutenir durablement l'énergie vers la réalisation des objectifs et de la charge de travail et de concrétiser cette intention en comportement effectif au mieux des capacités personnelles.

Parmi les définitions du terme motivation les plus connues et utilisées est celle de Maslow qui a donné la définition suivante : „ la motivation de tout individu est suscitée par la volonté de satisfaire des besoins. Dès lors que l'individu a cette volonté, il agit, il est motivé ([Khalfi, 2015](#)).

3.2.6.6. La rémunération : la rémunération peut être définie par l'ensemble des prestations, financières reçues par un salarié en échange de sa contribution de travail ([Trichi, 2012](#)).

On considère comme rémunération toute les sommes versées aux travailleurs en contrepartie ou à l'occasion du travail, notamment les salaires ou gains, les indemnités de congés payés, le montant des retenus pour cotisations ouvrières, les indemnités, primes, gratifications et tous autres avantages en argent, les avantages en nature, ainsi que les sommes perçues directement ou par l'entremise d'un tiers à titre de pourboire

Chapitre 3 : Les performances organisationnelles en matière de SST

3.2.6.7. Climat de travail : le climat de travail est défini comme l'ensemble des représentations concernant les différentes procédures, pratiques ou politiques partagées par les membres d'une organisation, équipe de travail ou entreprise ([Schneider& Reichers, 1983](#)).

On nomme climat organisationnel ou climat de travail, la perception concernant le fait d'être bien ou mal traité par l'organisation ou l'équipe, le climat de travail se développe sur la base des composants physiques, sociales et fonctionnelles dans lesquelles l'employeur ou l'individu baigne et qui influencent ses attitudes et ses comportements ([Brunet&Avoie,2016](#)).

Le climat de travail possède une nature multidimensionnelle fait en sorte que les variables qui lui composent soient nombreuses et en interaction, généralement le climat du travail à un effet considérable sur le rendement, la productivité et la satisfaction des employés et des employeurs.

3.2.6.8. Compétence : la compétence peut être définie comme la capacité à mobiliser et à combiner tous ces savoirs de façon pertinente au regard des finalités poursuivies et en prenant en compte les caractéristiques de la situation.

La compétence s'exerce sur cinq niveaux essentiels :

- Le savoir ;
- Le savoir-faire ;
- Le savoir-être ;
- Le savoir-agir ;
- Le savoir-comprendre ;

La compétence s'entend comme une capacité à agir. On est compétent „ dans“ et „pour“ un ensemble des situations professionnelles ou sociales et avec un niveau d'exigence donné, dans un contexte donné ([Lateurtre, 2012](#))

3.3. La notion d'organisation

3.3.1. Définition du concept d'organisation : il existe plusieurs auteurs qui ont étudiés la notion d'organisation et essayera de la définir chacun selon son domaine. Nous allons présenter quelques définitions :

Scott ([Scott, 1987](#)) a proposé les trois définitions suivantes :

- ✓ Une collectivité qui partage un intérêt commun à la survie du système organisationnel et s'engage dans des activités communes ;
- ✓ Une collectivité axée sur la poursuite de buts relativement spécifiques et manifestant une structure sociale hautement formalisée ;
- ✓ Une coalition de groupes d'intérêts variables qui élaborent des buts communs par négociation ;

En 1987, Robbins considère l'organisation comme une entité de coordination qui possède des frontières identifiables et fonctionnent de manière durable pour atteindre des objectifs partagés par les participants ([Robbins, 1987](#)).

Pour Desreumaux ([Desreumaux, 1998](#)), l'organisation est tout à la fois une entité créée pour conduire une action collective, son agencement, et les processus pour produire à la fois l'entité et son agencement. L'organisation est conçue comme système ouvert, fait d'échange, qui ne peut fonctionner sans information sur les attentes et les comportements des acteurs extérieurs dont elle dépend, sans envoyé de signaux sur ses projets et ses résultats, sans connaissance de l'état des relations entre les acteurs internes.

Le ministère français de l'Economie et des Finances sur l'entreprise ([Rymeyko, 2002](#)) considère l'organisation comme la plus petite combinaison d'unités légales constitue une unité organisationnelle de production de biens et de services jouissant d'une certaine autonomie de décision.

Les organisations peuvent être de toutes tailles et de toutes sortes : entreprises individuelles, micro-entreprises, sociétés, sociétés de personnes, organisations à but non lucratif, organisations non gouvernementales (ONG), ministères et agences gouvernementales, lieux de culte, familles et institutions. Ces organisations peuvent être une unité opérationnelle unique et non affiliée ou faire partie d'un groupe de travail ou faire parti d'une grande société multinationale ([Pojasek, 2017](#)).

Chapitre 3 : Les performances organisationnelles en matière de SST

3. 3.2. **Types d'organisation** : les organisations se diffèrent selon leurs natures. Elles se distinguent par la manière dont l'autorité y est distribuée.

On peut distinguer cinq grands types d'organisations suivantes :

- **Organisation personnalisée** : Dans ce type d'organisation, l'autorité est limitée à une seule personne : le leader ; il est au centre de l'organisation, donc le pouvoir de décision est complètement centralisé et la structure de l'organisation est dite « étoile » ou « roue de vélo »
- **Organisation bureaucratique** : Ce type d'organisation est similaire au précédent, la seule différence concerne le mode de régulation des comportements, l'organisation personnalisée est complètement informelle là où l'organisation bureaucratique est on ne peut plus formalisée. Les contributions individuelles sont formalisées à travers des postes aux frontières précises. Par ailleurs, chaque problème de coordination est traduit en procédure.

On ne parle plus de leader mais d'un chef ou d'un staff.

- **Organisation pyramidale** : L'autorité est ici déléguée à celui ou à celle en responsabilité de la performance collective produite par l'organisation. L'autorité déléguée doit, d'une manière ou d'une autre, trouver une légitimité auprès de ceux sur lesquels elle est exercée. Contrairement à celle du leader, la légitimité du manager n'est pas directement liée à sa personnalité ou à son expertise. Il doit expliquer, écouter, faire participer, valoriser, donner du feedback et de la reconnaissance.
- **Organisation duale** : L'autorité est ici partagée entre d'une part, ceux en charge d'obtenir des résultats liés à l'activité et à la finalité de l'organisation et, d'autre part, ceux en charge de la gestion de ses ressources financières, technologiques, matérielles et humaines.
- **Organisation cellulaire** : L'autorité est ici répartie entre l'ensemble des membres de l'organisation qui portent collectivement la responsabilité de la performance produite. L'autorité est distribuée selon le principe de la subsidiarité plutôt que celui de la délégation.

Le pouvoir de décision est complètement décentralisé.

Chapitre 3 : Les performances organisationnelles en matière de SST

3.4. La santé et la sécurité au travail : la SST jouent un rôle très important dans l'amélioration des performances des entreprises à travers la préservation de la santé et la sécurité des travailleurs ainsi que l'assurance des conditions de travail favorables ce qui conduit au bien-être au travail et des travailleurs motivés.

Dans cette partie, notre objectif est de donner les lignes directrices sur le concept de santé et sécurité au travail, afin de bien comprendre ses différentes notions et leurs relations et impact dans l'amélioration des performances de l'entreprise et le bien-être des travailleurs.

3.4.1. Définitions de base : il existe plusieurs termes et concepts liés à la notion santé et sécurité au travail, comprendre ses différents concepts nous permet de mieux cerner notre objectif, parmi ces termes, on peut citer :

- Santé
- Sécurité
- Bien-être

Santé : la santé est définie comme la capacité d'effectuer les fonctions nécessaires dans un milieu donné d'une manière efficace. Le milieu de travail est en évolution, donc la santé est définie comme un processus d'adaptation à cette évolution et la cause de l'atteinte peut être due aux différents microbes auxquels on doit faire face ([Beldjilali, 2017](#)).

D'après l'OMS, la santé peut être définie comme « un état complet de bien-être physique et mental et social, qui ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité ». La santé est associée à la notion de bien-être au travail.

La santé au travail s'articule autour de trois objectifs suivants :

- ✓ La préservation et la promotion de la santé ;
- ✓ L'amélioration du milieu de travail ;
- ✓ L'élaboration d'une organisation et d'une culture de travail ;

Sécurité : la notion de sécurité s'applique à des domaines très variés ([Cambon, 2017](#)).

La sécurité peut être vue comme « un état d'esprit confiant et tranquille d'une personne qui se croit à l'abri d'un danger ([Le petit robert](#)).

Chapitre 3 : Les performances organisationnelles en matière de SST

Suivant le guide ISO/CEI 73 (ISO, 2002), la sécurité est l'absence de risque inacceptable, de blessure ou d'atteinte à la santé des personnes, directement ou indirectement, résultant d'un dommage au matériel ou à l'environnement.

D'après Villemeur, la sécurité peut être définie comme « l'aptitude d'une entité à éviter de faire apparaître dans des conditions données, des événements critiques ou catastrophiques.

Hollnagel (Hollnagel&al, 2006) considère la sécurité comme le processus qui conduit à l'absence des résultats indésirables.

Bien-être : l'organisme mondial de la santé a défini le bien-être au travail, comme un état d'esprit caractérisé par une harmonie satisfaisante entre d'un côté les aptitudes, les besoins et les aspirations du travailleur et de l'autre côté les contraintes et les possibilités du milieu de travail.

D'après différentes recherches et études du lieu de travail, il existe un ensemble de facteurs qui peuvent influencer le bien-être des employés sur leurs lieux de travail :

- La sécurité et hygiène des locaux ;
- La protection de la santé des salariés ;
- L'impact psychosocial des tâches effectuées (stress, violence...etc.) ;
- L'ergonomie des espaces de travail (disposition des bureaux, posture,siège...etc.) ;
- Les mesures environnementales ;

3.4.2. Les enjeux de la santé et la sécurité à l'entreprise : la santé et la sécurité au travail possèdent nombreux enjeux, dans cette partie nous allons citer les enjeux les plus importants pour l'amélioration des performances de l'entreprise.

➤ **Les enjeux humains :** la santé et la sécurité est basée en premier lieu sur l'éthique et le facteur humain.

D'après les statistiques et en matière de souffrance humaine le bilan est lourd ; chaque année en France plus de 900 000 accidents du travail dont 1800 sont mortels et 5000 maladies professionnels (Courdeau, 2005).

Chapitre 3 : Les performances organisationnelles en matière de SST

Le premier enjeu se traduit donc en matière de santé pour tous les travailleurs. Il est primordial car le nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles est encore très important. Or dans un monde qui sacralise de plus en plus la qualité de vie et le respect de la personne, l'accident devient intolérable.

➤ **Les enjeux économiques** : les coûts induits à cause de l'absence de la prévention sont considérables malgré la difficulté rencontrée lors de chercher à les calculer. Il existe certains indicateurs qui nous permettent d'estimer ces coûts : l'absentéisme croissant, nombre croissant des déclarations d'incapacité des salariés, niveau de qualité défaillant, etc.

Les accidents de travail représentent des coûts indirects plus importants que les coûts directs, Le coût direct comprend les arrêts de travail, les indemnités journalières, invalidités, décès ...etc., alors que Le coût indirect, ou « coût caché » est, selon la théorie de l'iceberg, quatre fois plus important que le coût direct, car il comprend l'absence d'une ressource dans une équipe et donc la perte d'une compétence, l'augmentation des cotisations d'assurances ou encore la démotivation des agents.

➤ **Les enjeux juridiques** : l'employeur a une responsabilité envers la réglementation en vigueur, en cas d'incidents, les risques pénaux ne doivent pas être négligés. La tendance lourde de l'environnement législatif va en effet inexorablement vers une responsabilité civile et pénale qui se durcit.

➤ **Les enjeux en matière d'image** : ce type d'enjeux concerne l'image de marque d'une entreprise ou organisation quelconque, se situent à deux niveaux :

En interne ; car il faut des années pour bâtir une relation de confiance et donner à l'établissement une image de qualité, de sécurité et de capacité à bien faire son travail.

En externe, il est très dommageable pour une entreprise de voir la presse ou plus généralement les médias arrivés au moindre incident.

3.4.3. Les performances en matière de SST

3.4.3.1. Notion de performance SST : la SST est une discipline qui traite de la prévention des lésions et des dégradations de la santé liées au travail ainsi que de la protection et la promotion de la santé des travailleurs. Elle a pour objectif principal l'amélioration des conditions et du milieu de travail

Chapitre 3 : Les performances organisationnelles en matière de SST

En matière de S&ST, les indicateurs permettant de porter un jugement sur les performances au cours d'une période donnée, sur l'efficacité d'une mesure préventive ou encore de façon plus large sur la prise en charge de la prévention, ils permettent d'apprécier la performance en matière de SST.

Généralement les indicateurs de performance SST servent à : ([Assatsas, 2015](#) ; [Assatsas, 2017](#))

- ✓ Planifier la prévention
- ✓ Mesurer l'efficacité des mesures préventives
- ✓ Mesurer le niveau d'implantation d'un système de gestion de la prévention en SST
- ✓ Se comparer avec autres milieux

3.4.3.2. Les indicateurs de performance en matière de SST : les systèmes de SST sont parmi les systèmes de management les plus utilisés au niveau des entreprises afin de réduire le nombre des arrêts de travail suite aux accidents de travail et des maladies professionnels ([Cambon et Guarneri, 2008](#)).

Dans l'approche classique, le concept de performance de sécurité est mesuré par les indicateurs traditionnels de résultats : taux de fréquence, taux de gravité et coûts directs d'accidents. Actuellement, la performance de sécurité est vue sous une perspective systémique, où des indicateurs de résultats plus affinés (ex : coûts indirects) et des indicateurs proactifs (formation, audit, inspection,...) sont introduites pour développer un système de mesure qui valorise l'expression transparente et sincère de toute situation à risque ([Roy et al, 2004](#)).

Il existe deux types principaux des indicateurs de performance en matière de SST :

➤ **Les indicateurs proactifs** (ou *leading indicators*) permettent d'estimer la mise en place des mesures et actions correctives et préventives (ex: nombre de rencontres de CPSST, nombre de travailleurs formés, etc.).

Plusieurs auteurs ont décrit différents types d'indicateurs proactifs en SST. Nous en avons retenu 2 catégories.

- **Indicateurs de prise en charge de la SST :** ce type d'indicateurs se rapproche d'un audit dans le sens où le but est d'établir si les éléments du système sont en place. Les

Chapitre 3 : Les performances organisationnelles en matière de SST

indicateurs portent sur les objectifs de prise en charge établis dans le système de gestion de la prévention en SST

- **Indicateurs de moyen** : permettent de quantifier de façon précise l'état de réalisation des actions spécifiques du plan d'action.

➤ **Les indicateurs réactifs** (ou *lagging indicators*) qui servent à mesurer les pertes (ex. : nombre d'accidents, taux de gravité, etc.)

Dans le langage populaire les indicateurs de résultats sécurité sont dites „indicateurs traditionnels, ces derniers s'orientent selon les deux dimensions de risques : ([Juglaret, 2012](#))

- La fréquence d'occurrence
- La gravité des événements indésirables

- **Le taux de gravité** : il est calculé en comptabilisant le nombre de journées perdues par incapacité temporaire (IT) divisé par le nombre total heures travaillées, le tout multiplié par une constante de 1000

Taux de gravité = (nombre de journées perdues par IT / nombre d'heures travaillées) *1000 (www.fntp.fr)

- **Le taux de fréquence** : la fréquence des événements indésirables s'expriment généralement en comptabilisant le nombre d'accidents de travail, de maladies professionnelles ou bien encore de journées perdues par incapacité temporaire (IT)

Taux de fréquence = (nombre d'accident avec arrêt / nombre d'heures travaillées) *1000000 (www.fntp.fr)

3.4.3.3. Tableau de bord SST : le concept de tableau de bord a été développé par un group des ingénieurs aux fonctions très techniques en France au début du 20^{ème} siècle dans le but d'améliorer le processus de production et de mieux comprendre les relations entre les actions mises en place et leurs impacts sur le niveau de performance des différents processus.

D'après Gray et Pesquex ([Gray & Pesquex, 1991](#)), le tableau de bord est considéré comme un outil de gestion centré sur le suivi des objectifs, il sert à évaluer les performances réelles de l'entreprise par rapport aux objectifs prédéfinis par le système de gestion, Daum à ([Daum,](#)

[2005](#)) déclare qu'un tableau de bord doit contenir des informations sur :

Chapitre 3 : Les performances organisationnelles en matière de SST

- ✓ Les facteurs de succès qui conduisent à l'accomplissement des objectifs prédéfinis (variables d'action) ;
- ✓ Les mesures et les initiatives mises en œuvre afin d'atteindre les différents objectifs (les plans d'actions) ;
- ✓ Les niveaux de performance de différentes unités d'une entreprise ou organisation en ce qui concerne l'atteinte des résultats ;

Un tableau de bord doit posséder les caractéristiques suivantes ([Guerny et al, 1990](#)) :

- Simplicité ;
- Limité : il se concentre sur certains éléments d'information clés ;
- Orienté sur des mesures opérationnelles ;
- Réactif.

L'outil de tableau de bord est très utilisé dans le domaine de la santé, la sécurité au travail, on peut les regrouper selon trois catégories suivantes :

1. Tableau de bord SST « macro » ;
2. Tableau de bord SST « guide des méthodes d'évaluation de la performance » ;
3. Tableau de bord SST « développé en entreprise » ;

La réunion des indicateurs de performance sous forme de tableau de bord permettent de dresser un portrait global de la situation de prévention de l'organisation

3.5. La SST et la performance globale de l'ETP

3.5.1. L'impact de la santé/sécurité au travail sur la performance globale des entreprises : la performance globale peut être définie par l'agrégation des performances économiques, sociales et environnementales ([Maurel et al, 2014](#)). Elle est considérée comme la caractéristique des entreprises qui sont socialement responsables. Celles-ci intègrent volontairement les préoccupations sociales et environnementales dans leurs activités commerciales et dans leurs relations avec leurs parties prenantes ([Douhou.A &Berland. N, 2001](#)).

La SST est l'une des composantes de la performance globale. Même toutefois, la hiérarchisation des différentes parties prenantes diffère d'une entreprise à une autre, la SST peut constituer une composante importante pour la performance globale.

3.5.2. La performance et les indicateurs de mesure de la SST : la performance au niveau de l'entreprise se mesure à travers des indicateurs, dans notre cas on s'intéresse à la mesure de performance de la SST.

Les indicateurs de performance en matière de SST sont classés selon les composants et les thèmes de la politique SST (qualité d'informations SST, accidentologie, sensibilisation, bien-être, SMSST, ...etc.)

Donc, les indicateurs de mesure de la santé et la sécurité au travail peuvent être liés à :

- La présence d'objectifs SST clairement établis ;
- La spécification des indicateurs renseignés ;
- L'indication du taux de fréquence des accidents de travail ;
- L'indication du nombre de salariés affectés par une maladie professionnelle ;
- L'indication du taux d'absentéisme ;
- L'indication du nombre de journées de travail perdues ;
- La présentation des actions de prévention concernant le thème de la santé, de la sécurité et du bien-être au travail ;
- L'engagement dans une démarche de management de la S/S au travail ;
- La présentation des actions concernant le bien-être au travail ;

3.6. La démarche de prévention des risques professionnels : une opportunité pour le bien-être des salariés et la performance de l'ETP

En plus d'être une obligation légale à tout employeur de mettre en place une démarche de prévention des risques professionnels dans le but de préserver la santé et la sécurité de ses employés, la prévention doit contribuer à la diminution des accidents de travail et des maladies professionnelles. De plus, la prévention améliore l'efficacité de l'entreprise.

D'après leurs différents enjeux, la prévention est considérée comme facteur de développement des salariés, car elle permet à ces derniers de maintenir une bonne santé tout au long de leur parcours professionnel et favorise le bien-être au travail.

Chapitre 3 : Les performances organisationnelles en matière de SST

L'amélioration des conditions de travail contribue à l'amélioration de la santé.

Plusieurs études ont montré que la mise en place d'une politique de prévention est l'occasion de renforcer et de renouveler le dialogue social avec les salariés. L'image de l'entreprise, son climat social et sa performance s'en trouvent améliorés.

Donc la prévention des risques professionnels par le fait de diminuer les accidents de travail et les maladies professionnelles, c'est une opportunité d'amélioration du bien-être des salariés, ce qui conduit à l'amélioration de leurs performances et de productivité de l'entreprise.

3.7. Conclusion : dans ce chapitre nous avons commencé par donner les différentes définitions du concept de performance afin de lever, si possible, tout type d'ambiguïté autour du mot, puis nous avons abordé les différents types de cette notion.

Afin de mieux comprendre les différents concepts de notre travail de recherche, nous avons donné des généralités sur la notion d'organisation ainsi que la SST

Ce chapitre se termine par donner la relation entre la prévention efficace des risques et le résultat de leur mise en place sur les performances des organisations en matière de santé et sécurité au travail.

Chapitre 3 : Les performances organisationnelles en matière de SST

***CHAPITRE 4 : LA QUALITE
DE VIEAU TRAVAIL COMME
FACTEUR D'AMELIORATION
DES PERFORMANCES DES
ENTREPRISES***

Chapitre 4 : La qualité de vie au travail comme facteur d'amélioration des performances des entreprises

4.1. Introduction

Suite à l'évolution des méthodes de management dans le travail, la fréquence et l'intensité des facteurs de stress résultants nuisent à la fois à la santé des travailleurs et à la performance de l'entreprise éclose la notion de qualité de vie au travail (QVT). Ainsi, la nécessité de réduire les risques et d'offrir un environnement de travail sûr constitue un principe fondamental de la gestion des entreprises.

La qualité de vie au travail représente l'un des facteurs principales d'amélioration de la performance et de la productivité au niveau des entreprises, donc nous allons mettre l'accent sur leur l'importance à travers une étude d'évaluation du niveau de qualité de vie au travail dans une entreprise nationale pour arriver à donner des propositions d'amélioration des conditions de travail donc de qualité de vie au travail.

Dans ce travail de recherche nous avons essayé de connaître la liaison entre une bonne qualité de vie au travail et les performances de l'entreprise.

De nos jours, le travail présente une énorme importance dans notre vie et joue un rôle clé dans la construction de la confiance en soi et le sentiment de bien faire le travail (Aib&al, 2015 ; Agle&al, 2008 ; Zia&al, 2010). Il occupe une place très importante parce qu'il est rémunéré. De ce fait, l'engagement dans le travail est une source de performance et d'innovation. La qualité de cet engagement dépendra des efforts poursuivis pour donner au travail d'une manière générale, un climat favorable et enrichissant aux conditions effectuées. Les résultats en matière de bien-être et de santé et sécurité au travail reflètent la qualité de l'organisation générale de l'entreprise. L'évaluation et la gestion des risques aident les managers et les responsables à identifier et classer les risques auxquels fait face son entreprise, et elle doit être une partie centrale de la gestion stratégique de toute entreprise, car elle permet d'augmenter la probabilité d'atteindre avec succès les objectifs de l'entreprise (Anact, 2013 ; Anact, 2016). La bonne gérance d'une entreprise passe en premier lieu par l'amélioration des conditions de travail ainsi que d'offrir au personnel un milieu agréable

Chapitre 4 : La qualité de vie au travail comme facteur d'amélioration des performances des entreprises

confortable pour un bon accomplissement des tâches confiées aux travailleurs (Aouati&al, 2017 ; Benach &al, 2014 ; Bernard. N, 2019). Désormais, pour arriver à développer et à maintenir un avantage concurrentiel, une entreprise doit être efficace dans sa façon d'opérer (Boas&Morin, 2019 ; Cameron&Green, 2019 ; Carvalho&al, 2017 ; Sarthe, 2016 ; Culbert, 2010). Il est donc indispensable de disposer de moyens qui permettent de comprendre, prévenir, anticiper et de réagir à tels accidents, ainsi que de garantir la sécurité des employés et de la communauté au sens plus large. Ainsi, arriver à connaître les dangers les plus significatifs liés aux produits et aux procédés chimiques, voire mettre des plans d'action répondants aux attentes des entreprises et de la société. En conséquence, quelles que soit l'activité et la taille de l'organisation, le risque doit être pris au cœur de la gestion quotidienne de toute entreprise (Dobele&al, 2014 ; IFP, 2018 ; Doherty, 2009) et cela ne peut être réalisé que si l'on procure un milieu sûr et exempt de toute forme de risque ou de danger pouvant porter atteinte à la santé physique ou morale du personnel. De ce fait, ces conditions doivent être maîtrisées par l'employeur afin d'offrir aux employés un environnement de travail de qualité, voire arriver à augmenter l'ambiance dite positive et propice à la productivité et la compétitivité de l'entreprise (Dul&Neumann, 2009 ; Conne- Perréard&al, 2001 ; Ferreira&Otle, 2009). Désormais, tout organisme est responsable de la santé et de la sécurité de ses travailleurs et des autres personnes qui peuvent être affectées par ses activités. Cette responsabilité inclut de favoriser et de préserver leur santé physique et mentale (Hopkin, 2018). En conséquence, il est recommandé de repérer, en amont tous les facteurs de risque ayant un impact négatif sur le climat de travail et la santé des travailleurs, voire toute altération de l'état de santé du travailleur ayant un retentissement sur ses capacités fonctionnelles et sur son travail (Officiel prévention, 2013 ; Grosjean, 2004 ; Ireland &Webb, 2007).

Ainsi, la notion de qualité de vie au travail est considérée comme l'un des facteurs clés des bonnes conditions de travail et de satisfaction des salariés dans leur poste de travail, défini par l'ANI de 2013 : un sentiment de bien-être au travail perçu collectivement et individuellement qui englobe l'ambiance, la culture de l'entreprise, l'intérêt du travail, les conditions de travail, le sentiment d'implication, le degré d'autonomie et de responsabilisation, l'égalité, un droit à l'erreur accordé à chacun, une reconnaissance et une valorisation du travail effectué (Kharzi&al, 2020). Le terme est entre autre largement utilisé dans le champ de santé, principalement pour aider à opérer des choix thérapeutiques chez des patients atteints des maladies dont le traitement peut s'avérer particulièrement lourd (Kichou, 2015). Dans le domaine professionnel, la qualité de vie au travail se construit autour d'indicateurs objectifs relatifs aux conditions de travail et à

Chapitre 4 : La qualité de vie au travail comme facteur d'amélioration des performances des entreprises

l'emploi.

Ces indicateurs se différencient selon le type d'entreprise, ses capacités et les attentes en matière de salaires. Selon l'ANACT (agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail), les facteurs clés déterminants la qualité de vie au travail sont les suivants (La Montagne & al, 2014).

- 1) Les relations sociales de travail ;
- 2) Le contenu de travail ;
- 3) L'environnement physique de travail ;
- 4) L'organisation du travail ;
- 5) La réalisation et le développement professionnel ;
- 6) La conciliation entre vie professionnelle et vie privée.

4.2. La méthode de travail : ce travail relate le cheminement d'une démarche d'amélioration des pratiques de gestion basée sur la participation de l'ensemble des acteurs (Bonnaud & Martinais, 2010) et en particulier les salariés impliqués directement dans l'activité de l'entreprise.

Toute démarche d'évaluation des risques est vouée à l'échec sans la participation de l'ensemble d'acteurs (Dwyer & al, 2009). Désormais, la qualité de vie au travail prône une approche globale et positive des questions de santé dans les organisations. On passe d'une approche de la vulnérabilité, qui était au centre des actions en matière de risques pouvant porter atteinte à la santé physique ou morale du personnel, à une approche plus dynamique et participative centrée sur l'individu dans son environnement de travail. Cette démarche vise à évaluer la qualité du travail et à diffuser la culture de progrès continu et durable au sein de l'entreprise (Marcelino-Sadaba & al, 2014). Les champs d'application de la QVT sont très larges et ne s'arrêtent pas simplement à la mise en place d'espaces de relaxation, de sophrologie... Les possibilités d'action sont immenses et touchent tous les points suivant

Chapitre 4 : La qualité de vie au travail comme facteur d'amélioration des performances des entreprises



Figure 4.1 : Les champs d'application de la qualité de vie au travail
(Marchington&al, 2016)

Notre travail consiste à faire évoluer la prise de conscience des managers au sujet de cette problématique et de proposer des pistes de progrès pour y faire face. Subséquemment, la connaissance de l'ampleur des facteurs de risque présents dans l'organisation permet d'avoir une vue d'ensemble, une « cartographie » de l'organisation, cruciale pour choisir la meilleure orientation à prendre en matière de prévention (Noon&al, 2013 ; Barsali, 2018).

La qualité de vie au travail (QVT) est une philosophie de vie adoptée par l'entreprise visant à une amélioration des conditions de travail, du bien-être, des facteurs relationnels et organisationnels (Oswald, 2012 ; Vandarlier, 2016 ; Pulido, 2000).

Dans ce travail, nous avons choisi d'orienter le travail sur une approche guidée par les données, voire la réalité du personnel en activité. Le travail est basé sur un ensemble de données récoltées à travers un ensemble d'entrevues effectués auprès d'un ensemble de choix de travailleurs depuis différents postes de travail, puis interpréter les réponses obtenues d'une manière qualitative afin

Chapitre 4 : La qualité de vie au travail comme facteur d'amélioration des performances des entreprises

de définir le niveau de qualité de vie au travail au sein de l'entreprise

(Straume&Vitterso, 2015). Cette démarche constitue avant tout un outil d'apprentissage pour les organisations, qui permet de constituer une mémoire des connaissances sur la qualité de vie au travail.

Toutes les informations recueillies sur le terrain sont présentées à travers des tableaux, dans un but d'avoir une vue d'ensemble sur la répartition de ces déficiences observées dans les milieux de travail au sein de l'entreprise, catégories et nature des salariés. Puis, analyser ces résultats pour permettre de se prononcer sur les actions et les recommandations répondant aux attentes des salariés, entreprises et la société en général. L'entretien est basé sur un ensemble de questions concernant les facteurs clés qui peuvent définir le niveau de qualité de vie au travail chez les salariés. Les facteurs principaux choisis sont les suivants :

- 1) La rémunération (salaires) ;
- 2) Cheminement professionnel (la formation,.....etc.) ;
- 3) Les horaires de travail ;
- 4) Relations avec les collègues et présence d'esprit de groupe ;
- 5) Les moyens matériels ;
- 6) Participation à la prise de décision ;
- 7) Climat de travail.

4.3) Description du lieu de l'étude : la laiterie Danone Djurjura SPA est une filiale de l'entreprise multinationale Danone avec un effectif de 854 salariés. Cette dernière a fait un partenariat avec Djurjura en octobre 2001, devenue DANONE-DJURDJURA Algérie. Elle est implantée dans la zone industrielle « Taherachte » représentant un véritable carrefour économique de Bejaïa, composé de quelque 50 unités de production agroalimentaire et en cours d'expansion. Elle est située :

- À deux (02) Km d'une grande agglomération (Akbou) ;
- À quelques dizaines de mètres de la voie ferrée principale ;
- À soixante (60) Km de Bejaïa, chef-lieu wilaya et pôle économique important en Algérie, dotée d'un port à fort trafic et un aéroport international reliant diverses destination : Paris, Marseille, Lyon, St. Etienne et Charleroi, etc.

À 170 Km à l'ouest de la capitale Alger.

Chapitre 4 : La qualité de vie au travail comme facteur d'amélioration des performances des entreprises

4.4. Présentation des échantillons de travail : pour mener notre étude, nous avons pris un échantillon de travailleurs de différentes fonctions.

L'échantillon est choisi suite à des entretiens avec les salariés ; dont la population prit pour l'étude, la plupart sont des travailleurs qui réclament tout le temps les conditions et la qualité de vie au travail. La majorité des questionnés sont des diplômés universitaires, composée comme suit :

- Des cadres ;
- Des agents de maîtrise ;
- Des agents d'exécution.

Le tableau ci-dessous donne une vision globale sur les catégories choisies pour l'étude, les spécifications de sexe, expérience, niveau d'instruction ainsi que de l'âge sont présentées pour chaque groupe séparément (Tableau 4.1).

Grouped d'échantillon	Sexe	Expérience	Niveau d'instruction	Age
Agents d'exécution 1	Masculin	1 à 5 ans	Universitaire	31 à 40 ans
Agents d'exécution 2	Masculin	1 à 5 ans	Universitaire	31 à 40 ans
Agents de maîtrise 1	Masculin	11 à 15 ans	Universitaire	31 à 40 ans
Agents de maîtrise 2	Masculin	11 à 15 ans	Universitaire	Plus de 50 ans
Cadre 1	Féminin	15 ans	Universitaire	41 à 50 ans
Cadre 2	Féminin	Plus de 15 ans	Universitaire	Plus de 51 ans
Cadre 3	Féminin	1 à 5 ans	Universitaire	20 à 30 ans

Tableau 4.1 : Les échantillons de l'étude

Chapitre 4 : La qualité de vie au travail comme facteur d'amélioration des performances des entreprises

Les entretiens sont basés sur un ensemble de questions, posées aux différents groupes d'échantillons. Les questions posées s'intéressent aux différents facteurs influant le niveau de la qualité de vie au travail au niveau de l'entreprise. il s'agit de présenter un aperçu de quelques initiatives visant à améliorer la qualité de vie au travail. Les réponses des interviews sont présentées dans des tableaux simples selon l'échantillon défini dans la partie suivante.

4.5. Présentation des résultats

- **Groups des agents d'exécutions**

Grouped d'échantillon	Groupe 1	Groupe 2
Salaire	Non satisfaisant	Satisfaisant
Opportunité de formation	Non	oui
Horaires de travail	Convenable	Convenable
Relation avec les collègues	Bonne	Bonne
Moyens matériels	Bonne état	Bonne état
Climat de travail	Peu satisfaisant	Satisfaisant
Esprit d'équipe	Non	Oui
Participation à la prise de décision	Non	Oui

Tableau 4.2 : Réponses des agents d'exécutions

Les résultats de questionnaire présentés dans le tableau (4.2) concerne les réponses des agents d'exécutions, montre que le premier groupe de cette catégorie est moins satisfait concernant le salaire, car ils considèrent que le salaire n'est pas suffisant par rapport aux efforts fournis. De plus, le même groupe déclare le manque de formations nécessaires qui leur permirent d'améliorer leurs expériences et leurs motivations, l'absence d'esprit d'équipe et son exclusion de participation dans la prise de décision en relation avec son travail. Cependant, le deuxième groupe est totalement en opposé par rapport au premier groupe. Il mentionne que toutes les conditions de travail sont convenables pour donner le maximum des efforts par les travailleurs.

Chapitre 4 : La qualité de vie au travail comme facteur d'amélioration des performances des entreprises

D'après ces résultats, on constate que la qualité de vie au travail est favorable chez les agents d'exécution. C'est un point très fort pour favoriser le bien-être en entreprise.

• Groupes des agents de maitrise

Groupe d'échantillon	Groupe 1	Groupe 2
Salaire	Satisfaisant	Satisfaisant
Opportunité de formation	Oui	Oui
Horaires de travail	Convenable	Convenable
Relation avec les collègues	Bonne	Bonne
Moyens matériels	Bonne état	Très bonne état
Climat de travail	Très favorable	Très favorable
Esprit d'équipe	Oui	Oui
Participation a la prise de décision	Oui	Non

Tableau 4.3 : Réponses des agents de maitrise

D'après les résultats de cette catégorie d'échantillon présentées dans le tableau (4.3) ci-dessus, on remarque les mêmes résultats pour les deux groupes, les agents de maitrise on déclare que les différentes conditions de travail sont très satisfaisantes, ce qui favorise la bonne marche des activités de l'entreprise, la seule condition de travail défavorable déclarée par le deuxième group des agents de maitrise est celle le manque de leur participation à la prise de décision même pour les problèmes qui concerne leur poste de travail, dont les responsables décident sans prendre en considération leurs avis.

On constate d'après les interviews avec les agents de maitrise que la qualité de vie au travail est très satisfaisante

Chapitre 4 : La qualité de vie au travail comme facteur d'amélioration des performances des entreprises

• Groupes des cadres

Groupe d'échantillon	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3
Salaire	Non satisfaisant	Satisfaisant	Satisfaisant
Opportunité de formation	Oui	Oui	Non
Horaires de travail	Non convenable	Convenable	Convenable
Relation avec les collègues	Bonne	Bonne	Très bonne
Moyens matériels	Excellent état	Bonne état	Bonne état
Climat de travail	Très bon	Très bon	Très bon
Esprit d'équipe	Oui	Oui	Oui
Participation à la prise de décision	Oui	Oui	Non

Tableau 4.4 : Réponses des cadres

Les résultats du tableau ci-dessus (4.4), concerne les réponses des groupes de cadre concernent les conditions de travail dans leur poste de travail, on remarque que le premier group qui est composé principalement des jeunes femmes, elles ont mentionne leurs insatisfactions vis-à-vis le salaire ainsi que les heures de travail qui ne conviennent pas selon elles à ces responsabilités. Cependant on remarque pour les deux autres groupes la satisfaction totale aux différentes conditions de travail, sauf pour le troisième groupe, elles ont mentionné leur exclusion dans la prise de décision.

Ce qui démontre que cette tranche d'échantillon de cadres est généralement satisfaite du niveau de qualité de vie dans leur travail.

4.6. Discussion des résultats et propositions d'amélioration : il ressort de ce travail de recherche que les conditions de travail dans leurs ensemble au niveau de notre entreprise d'étude sont satisfaisantes vue que tous les moyens nécessaires pour travailler sont

Chapitre 4 : La qualité de vie au travail comme facteur d'amélioration des performances des entreprises

disponibles, les relations satisfaisantes, le climat favorable, la rémunération, ...etc. On déduit qu'il y a une bonne qualité de vie au travail. Cependant, il faut signaler que comme l'entreprise est nouvellement installée, les machines sont nouvelles, et avec le chômage vécu ces dernières années dans la région, automatiquement, les salariés sont très satisfaits. De plus, 50% de l'effectif questionnés sont de sexe féminin. Cette catégorie est toujours peu scandalisée et ne cherche que la stabilité pour garder la forme à s'occuper de sa famille.

Désormais, le travail est en mouvement, il change et évolue en même temps que le marché, les attentes et les besoins des salariés, voire l'adaptation dynamique et maîtrisée en fonction des changements de circonstance. De ce fait, et pour maintenir ce climat, l'entreprise a besoin de managers qui puissent conduire les transformations et pouvoir se saisir pour apporter leur pleine contribution au développement de la qualité de vie au travail. Pour les construire, il faut s'interroger sur les éléments essentiels à l'amélioration continue et au développement durable qui permettent d'établir un baromètre, afin de juger de l'amélioration ou de la dégradation de la qualité de vie au travail. La qualité de cette analyse repose fondamentalement sur les informations que la sécurité pourra récolter sur le terrain. Aujourd'hui on se rend compte que les managers doivent aller sur le terrain, il faut des managers de proximité (Vanpoucke&al, 2014 ; Yuvin&al, 2011) vu que le management est défini comme un art qui permet de conduire une organisation, de la diriger, de planifier son développement, de la contrôler ; il s'applique à tous les domaines d'activité de l'entreprise et recouvre toutes les fonctions qui lui sont attachées. Le problème, c'est que, quand ils n'ont pas été préparés à ça, les managers se trouvent dans des situations assez difficiles.

Désormais, toute entreprise fait face à des risques qui pourraient représenter des menaces pour sa réussite et sa pérennité en l'absence d'une gestion efficace de ses activités et ses procédés de travail : C'est l'entreprise tout entière qui est mal gérée „la santé de l'entreprise c'est la santé dans l'entreprise. Donc, s'entourer de risques, de désordre et d'inorganisation est source d'inefficacité, de gaspillage de temps, de distraction voire s'engager dans un processus de perturbation du fonctionnement et de durabilité de l'entreprise.

Dès lors, la relation directe et « mathématique » entre la qualité de vie au travail et la performance n'est pas évidente a démontré malgré l'existence de nombreux travaux

Chapitre 4 : La qualité de vie au travail comme facteur d'amélioration des performances des entreprises

scientifiques et rapports. Malgré tout, beaucoup d'entreprises industrielles investissent pour améliorer la qualité de vie au travail par conviction ou pour entretenir un bon climat sans en attendre forcément un bénéfice économique. De ce fait, en préservant la santé et la sécurité de ses salariés et en améliorant les conditions de travail, l'entreprise répond à ces attentes économiques et aux attentes de ses salariés. Par ailleurs, agir pour la qualité de vie au travail et au bien-être de ses salariés augmente l'attractivité de l'entreprise tant pour les salariés en place que pour les futurs embauchés. Cela contribue au développement durable de la société. L'image de l'entreprise s'en trouve également valorisée auprès des clients. Dès lors, la qualité de vie au travail ne renvoie pas à des mesures isolées visant à améliorer le simple confort du salarié sur son lieu de travail ; mais bien à une démarche globale et stratégique, pensée à l'échelle de l'entreprise, voire par ricochet faire progresser les performances de l'entreprise. De plus en plus les études tendent à montrer qu'un environnement de travail sain, une bonne ambiance au travail, mais aussi des espaces de travail propices au maintien d'une bonne santé seraient des vecteurs pour améliorer la productivité des salariés et la compétitivité des entreprises. Pour ces derniers, cette prise de conscience nécessite un véritable changement interne. Il faut véritablement que les stratégies RH et RSE se conjuguent pour permettre de penser une stratégie de management des risques et de la qualité de vie efficace et tournée vers la compétitivité.

Enfin nous recommandons de :

1. Généraliser les études sur la qualité de vie au travail aux entreprises stratégiques nationales ;
2. La qualité de vie au travail est un investissement économique très important pour toute entreprise qui veut s'engager dans un processus d'amélioration continue et de développement durable ;
3. La qualité de vie au travail crée une satisfaction morale et un attachement au travail chez les salariés, ce qui minimise le présentéisme et l'absentéisme, améliore les conditions et favorise le bien-être au travail.
4. Développer les ressources des salariés pour faire face aux exigences émotionnelles et relationnelles de leur métier peut leur permettre d'influencer positivement leur environnement, leur vision de leur métier et de leur entreprise ;

Chapitre 4 : La qualité de vie au travail comme facteur d'amélioration des performances des entreprises

5. S'attaquez à l'hygiène de travail et l'amélioration des conditions de travail.

4.7. Conclusion : Dans ce chapitre nous avons présenté un de nos travaux de recherche qui concerne une étude de cas effectué au niveau d'une entreprise nationale, sur la qualité de vie au travail comme facteur d'amélioration des performances des employés. A travers cette étude, nous sommes arrivées à connaître le niveau de performance en réalité in situ, ce qui nous a permis de proposer des mesures et des actions d'amélioration pour une qualité de vie au travail plus meilleure.

CHAPITRE 5 :
CONTRIBUTION A
L'EVALUATION DES
RISQUES
PROFESSIONNELS POUR
UN DEVELOPPEMENT
DURABLE DELA SST :
ETUDE DE CAS

Chapitre 5 : Contribution à l'évaluation des risques professionnels pour un développement durable de la SST : étude de cas

5.1. Introduction

La société est exposée à une multitude des risques résultant d'interactions complexes entre l'activité, sa performance, son environnement et la société en général. En outre, le travail peut avoir des effets positifs comme négatifs sur la santé physique et mentale des employés. Dès lors, la prévention des risques professionnels doit être au cœur des préoccupations de chacun et se révèle dans le cadre de la gestion des ressources humaines, qu'il revêt une importance primordiale.

Ainsi, de mauvaises conditions de travail peuvent avoir des effets néfastes sur les travailleurs, leurs familles, les résidents et l'environnement. Autrement dit, les programmes de santé et de sécurité au travail doivent viser à prévenir les accidents et les maladies liés au travail plutôt qu'à résoudre les problèmes après coup. Parmi les objectifs de la SST, est de promouvoir et maintenir le plus haut degré possible du bien-être physique, mental et social des travailleurs de tous les métiers, d'une part, et de prévenir les effets nuisibles sur la santé des travailleurs dus à leurs conditions de travail, d'autre part ([Faucheux&Nicolai, 2005](#) ; [Aouati et al, 2016](#)).

Prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles tout en s'engageant dans un processus d'amélioration continue des conditions de travail, représente les objectifs principaux des efforts mis en matière de SST ([Kahoulet al, 2017](#) ; [Landry, 2019](#)).

Généralement, la prévention est représentée par l'ensemble des mesures et actions mises en œuvre afin de préserver la santé et la sécurité des salariés, tout en améliorant les conditions de travail et promouvoir le bien-être au travail. Afin de réussir à implanter une démarche de prévention des risques professionnels efficace, les managers doivent essentiellement connaître les principes généraux de la prévention ainsi que les bonnes pratiques de cette dernière. Parmi les étapes principales du processus de prévention des RP et des MP, l'évaluation des risques professionnels. Elle est au cœur d'une démarche globale de recherche d'amélioration continue de SST.

Chapitre 5 : Contribution à l'évaluation des risques professionnels pour un développement durable de la SST : étude de cas

Dans ce chapitre nous allons présenter une étude effectuée au niveau de la société nationale SOFARE située à Constantine, Algérie; l'étude s'inscrit dans le cadre d'évaluation des conditions de travail afin de discerner les différentes causes des accidents du travail, voire de proposer des mesures et des méthodes de gestion contribuant à l'amélioration des conditions de travail ; ce qui permet de minimiser le taux d'accidents du travail et en même temps, améliore les tout en améliorant les performances de l'entreprise (Kharzi et al , 2018).

5.2. Méthodologie de travail

Les objectifs d'une démarche de prévention des risques professionnels en plus de préserver la santé et la sécurité des travailleurs ; dépendent de la taille, domaine et l'activité de chaque entreprise ; donc la démarche de prévention doit être spécifique et adapter à chaque entreprise séparément. Pour cela plusieurs outils et approches se trouvent dans la littérature qui dépend de la nature des données et des connaissances disponibles. Dans cette recherche, nous avons choisi d'orienter nos travaux vers une approche orientée donnée. La méthode de travail envisagée est basée sur le retour d'expérience, approche a posteriori, à partir d'événements indésirables manifestés dans l'entreprise (Salmi&Chaib, 2016).

- **Le retour d'expérience (REX) :** de nos jours, la méthode la plus efficace pour la gestion de la sécurité des systèmes complexes afin d'améliorer la qualité, la sécurité et la fiabilité est bien le retour d'expérience ou ce qu'on appelle le REX.

L'outil de retour d'expérience est souvent défini comme un outil ou une démarche d'apprentissage organisationnel devant nourrir une boucle d'amélioration continue des performances de l'entreprise ainsi que leur permettre de constituer une mémoire des risques. (Pidgeon&Oleary, 2000).

Le REX, a pour but principal de fournir les moyens nécessaires de réfléchir sur l'expérience acquise à partir de différents accidents et /ou incidents survenus dans des situations normales ou désorganisées dans l'objectif d'extraire les conséquences, les mémoriser et de les réutiliser afin d'éviter la survenance d'accidents/incidents similaires. (Mbaye. S &al , 2014)

Pour arriver à présenter les résultats de notre travail d'une manière claire et simplifié et arrivé à donner des explications sur les résultats obtenus, nous avons utilisé l'outil informatique l'Excel, dont les résultats sont présentés sous forme d'histogrammes.

5.3. Présentation des informations recueillies sur terrain

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

La sécurité et la santé au travail constitué l'un des principaux leviers de progression dans le cadre de la prévention des risques professionnels ainsi que l'évolution en terme de compétitivité et de productivité, donc s'intéresser à la réduction du taux des accidents de travail et des maladies professionnels est primordial pour l'amélioration des performances des entreprises et pour préserver la santé et le bien-être des travailleurs.

Dans cette recherche nous avons récolté des informations sur l'historique des accidents de travail au niveau de notre entreprise d'étude « SOFARE » pendant la période de 5 ans du 2014 jusqu'à 2018.

Dans notre travail, nous allons classer les accidents enregistrés au niveau de l'entreprise suivant diverses répartitions afin de mieux cerner les causes réelles et importantes des accidents pour ensuite arriver à donner des propositions d'amélioration des performances de l'entreprise en matière de santé, sécurité et de prévention des risques professionnels ce qui leur permet de réduire le taux des accidents et des maladies professionnelles, donc améliorer la productivité d'un côté, et le bien-être de l'autre côté.

Les accidents sont classés selon les catégories suivantes :

- La tranche d'âge ;
- La qualification des travailleurs ;
- L'ancienneté ;
- La situation familiale ;
- Le niveau d'instruction ;
- Le poste de travail occupé (activité) ;
- La partie du corps touchée (la blessure) ;
- Les horaires de travail ;
- La cause principale de l'accident ;

Chapitre 5 : Contribution à l'évaluation des risques professionnels pour un développement durable de la SST : étude de cas

Nous allons maintenant présenter les données récoltées à travers des tableaux simples et croisés. Pour chaque répartition des accidents, on va présenter le nombre des accidents avec ces fréquences pour chaque catégorie de classification pour une année (2014), puis on va récapituler dans un autre tableau le reste des données durant les cinq années de l'étude.

1) **La répartition suivant l'âge** : Le tableau suivant représente l'historique des accidents enregistrés au niveau de l'entreprise durant l'année 2014 selon la tranche d'âge.

Tranche d'âge	Total accidents		Avec arrêt (%)		Sans arrêt (%)		Journées perdues	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Moins 20 ans	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
21-25 ans	4	36,36%	3	42,85%	1	25%	31	36,05%
26-30 ans	4	36,36%	3	42,85%	1	25%	38	44,19%
31-35 ans	2	18,18%	1	14,28%	1	25%	17	19,77%
36-40 ans	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
41-45 ans	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
46-51 ans	0	0%	0	0%	1	25%	0	0%
Plus de 55 ans	1	9,09%	0	0%	0	0%	0	0%
Total	11	100%	7	100%	4	100%	86	100%

Tableau 5.1 : Répartition des accidents de travail selon la tranche d'âge (2014)

D'après le tableau 5.1, on remarque que le total des accidents de travail le plus élevé concerne les tranches d'âges les plus jeunes à savoir (21-25),(26-30) et (31-35).

Chapitre 5 : Contribution à l'évaluation des risques professionnels pour un développement durable de la SST : étude de cas

Pour les autres années de notre étude, le même raisonnement a été fait, donc le tableau suivant représente les résultats :

Année	2014	2015	2016	2017	2018
Moins de 20 ans	0	0	0	0	0
21-25 ans	4	3	5	5	3
26-30 ans	4	3	3	1	2
31-35 ans	2	2	1	1	1
36-40 ans	0	1	1	0	0
41-45 ans	0	0	0	1	1
46-50 ans	0	2	1	2	0
51-55 ans	1	1	2	1	1
Plus de 55 ans	0	2	4	4	5
Total	11	14	17	15	13

Tableau 5.2 : Répartition des accidents de travail selon la tranche d'âge du 2014 à 2018

Le tableau 5.2 représente la répartition des accidents de travail selon la tranche d'âge du 2014 jusqu'à 2018, on remarque que le nombre des A.T le plus élevé est enregistré pour l'année 2016 suivi du 2017.

Chapitre 5 : Contribution à l'évaluation des risques professionnels pour un développement durable de la SST : étude de cas

2) **La répartition suivant la qualification des travailleurs** : Les résultats présentés dans le tableau ci-dessous concernent l'historique des accidents de travail suivant la qualification des travailleurs:

Qualification professionnelle	Total accidents		Avec arrêt (%)		Sans arrêt (%)		Journées perdues	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Cadres	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Techniciens, agents de maîtrise	1	9,09%	0	0%	1	25%	48	55,81%
Exécution	6	54,55%	4	57,14%	2	50%	0	0%
Ouvriers spécialisés	0	0%	0	0%	0	0%	38	44,18%
Ouvriers qualifiés	4	36,36%	3	42,85%	1	25%	0	0%
temporaire	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Total	11	100%	7	100%	4	100%	86	100%

Tableau 5.3 : Répartition des accidents selon la qualification professionnelle(2014)

D'après le tableau 5.3 qui représente la répartition des accidents de travail selon la qualification professionnelle, on remarque que le total des accidents le plus élevé est enregistré chez les agents d'exécution ainsi que les ouvriers qualifiés

Chapitre 5 : Contribution à l'évaluation des risques professionnels pour un développement durable de la SST : étude de cas

Le tableau suivant montre les résultats récoltés pour la durée totale de l'étude

Année	2014	2015	2016	2017	2018
Cadres	0	0	0	1	0
Techniciens, agents de maîtrise	1	2	2	1	1
Exécution	6	2	4	3	2
Ouvriers spécialisés	0	0	0	1	1
Ouvriers qualifiés	4	10	11	9	8
temporaire	0	0	0	0	1

Tableau 5.4 : Répartition des accidents selon la qualification professionnelle de 2014 à 2018

Le tableau 5.4 représente la répartition des accidents de travail selon la qualification professionnelle du 2014 jusqu'à 2018, on remarque que le nombre des A.T le plus élevé est enregistré pour l'année 2016 suivi du 2017.

Chapitre 5 : Contribution à l'évaluation des risques professionnels pour un développement durable de la SST : étude de cas

3) **La répartition suivant l'ancienneté dans l'entreprise** : Les résultats de tableau ci-dessous concernent l'historique des accidents de travail suivant les années d'expérience dans l'entreprise, c'est-à-dire l'ancienneté des employés :

L'ancienneté dans l'entreprise	Total accidents		Avec arrêt (%)		Sans arrêt (%)		Journéesperdues	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Moins de 1 an	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Plus de 1 à 4ans	4	36,36%	2	28,57%	2	50%	29	33,72%
Plus de 4 à 8ans	6	54,54%	5	71,43%	1	25%	30	34,48%
Plus de 8 à 12ans	1	9,09%	0	0%	0	0%	0	0%
Plus de 12 à 16ans	0	0%	0	0%	1	25%	7	8,14%
Plus de 16 ans	0	0%	0	0%	0	0%	20	23,25%
Total	11	100%	7	100%	4	100%	86	100%

Tableau 5.5 : Répartition des accidents selon l'expérience (2014)

D'après le tableau 5.5 qui représente la répartition des accidents de travail selon l'expérience pour l'année 2014, on remarque que le nombre des accidents le plus élevé est enregistré chez les catégories des salariées les moins expérimentés

Pour les autres années de notre étude, le même raisonnement a été fait, donc le tableau suivant représente les résultats de notre récolte :

Chapitre 5 : Contribution à l'évaluation des risques professionnels pour un développement durable de la SST : étude de cas

Année	2014	2015	2016	2017	2018
Moins de 1 an	0	0	1	0	0
Plus de 1 an à 4 ans	4	4	5	5	4
Plus de 4 ans à 8 ans	6	6	6	5	5
Plus de 8 ans à 12 ans	1	1	1	1	1
Plus de 12 ans à 16 ans	0	0	0	1	1
Plus de 16 ans	0	3	4	4	3

Tableau 5.6 : Répartition des accidents selon l'ancienneté du 2014 à 2018

le tableau 5.6 concerne la répartition des accidents de travail suivant l'ancienneté pour les années du 2014 jusqu'à 2018, on remarque que le nombre des accidents le plus élevé est enregistré pour l'année 2016 suivi du 2017.

- 4) **La répartition des accidents de travail selon la situation familiale :** Les résultats de tableau ci-dessous concernent l'historique des accidents de travail suivant la situation familiale des travailleurs :

Situation familiale	accidents		Journées perdues	
	N°	%	N°	%
Célibataire	3	27,27%	35	40,69%
Marie	8	72,72%	51	59,30%
Total	11	100%	86	100%

Tableau 5.7 : Répartition des accidents selon la situation familiale des travailleurs (2014)

d'après le tableau 5.7 qui représente la répartition des accidents suivant la situation familiale pour l'année 2014, on remarque que les mariés souffrent d'un nombre plus élevé des accidents par rapport au salariés célibataires

Pour les autres années de notre étude, le même raisonnement a été fait, donc le tableau suivant représente les résultats de notre récolte :

Chapitre 5 : Contribution à l'évaluation des risques professionnels pour un développement durable de la SST : étude de cas

Année	2014	2015	2016	2017	2018
Célibataire	3	6	5	6	4
Mariée	8	8	12	9	8

Tableau 5.8 : Répartition des accidents selon la situation familiale du 2014 à 2018

D'après le tableau ci-dessus, le nombre des accidents le plus élevé est enregistré durant l'Année du 2016 ;

5) La répartition suivant le niveau d'instruction des employés

Les résultats de tableau ci-dessous concernent l'historique des accidents de travail suivant le niveau d'instruction des travailleurs :

Nivea instruction	accidents		Journées perdues	
	N°	%	N°	%
Moyen	5	45,45%	40	46,51%
Secondaire	4	36,36%	30	34,88%
Universitaire	2	18,18%	16	18,60%
Total	11	100%	86	100%

Tableau 5.9 : Répartition des accidents selon le niveau d'instruction (2014)

d'après le tableau 5.9 qui représente la répartition des accidents de travail selon le niveau d'instruction pour l'année 2014, on remarque que le nombre des accidents le plus élevé est enregistré chez les salariés de moyen niveau .

Pour les autres années de notre étude, le même raisonnement a été fait, donc le tableau suivant représente les résultats de notre récolte :

Année	2014	2015	2016	2017	2018
Moyen	5	7	8	5	7
Secondaire	4	3	5	5	3
Universitaire	2	4	4	5	3

Tableau 5.10 : Répartition des accidents selon le niveau d'instruction du 2014 à 2018

Chapitre 5 : Contribution à l'évaluation des risques professionnels pour un développement durable de la SST : étude de cas

D'après le tableau ci-dessus, on remarque que le nombre le plus élevé des accidents est enregistré durant l'année 2016 et 2017

6) **La répartition suivant le poste de travail occupé :** Les résultats de tableau ci-dessous concernent l'historique des accidents de travail suivant le poste de travail occupé

Poste de travail	Total accidents	
	N°	%
Tourner	3	27,27%
Fraiseur	2	18,18%
Rectifieur	2	18,18%
soudeur	3	27,27%
Magasiner	1	9,09%
Agent sécurité	0	0%
administrateur	0	0%
Chauffeur	0	0%
Total	11	100%

Tableau 5.11 : Répartition des accidents de travail suivant le poste de travail occupé(2014)

D'après le tableau ci-dessus , on remarque que nombre des accidents est plus élevé chez les salariés qui occupent le poste de Tourner ainsi que les soudeurs suivi du fraiseur et rectifieur .

Chapitre 5 : Contribution à l'évaluation des risques professionnels pour un développement durable de la SST : étude de cas

Pour les autres années de notre étude, le même raisonnement a été fait, donc le tableau suivant représente les résultats de notre récolte :

Année	2014	2015	2016	2017	2018
Tourner	3	3	3	3	3
Fraiseur	2	2	4	3	2
rectifieur	2	3	3	3	2
Soudeur	3	4	4	4	5
magasiner	1	2	2	1	1
Agent de sécurité	0	0	1	0	0
Administrateur	0	0	0	1	0
Chauffeur	0	0	0	0	0

Tableau 5.12 : Répartition des accidents de travail suivant le poste de travail occupé du 2014 à 2018

Le tableau 5.12 , montre la répartition des accidents de travail suivant le poste de travail occupé pour les années du 2014 au 2018, on remarque que le nombre le plus élevé des accidents est enregistré durant les années 2016 suivi du 2017

7) La répartition suivant la partie du corps. Touchée (blessures) :

Les résultats de tableau ci-dessous concernent l'historique des accidents de travail suivant la partie du corps touchée suite à l'accident

Chapitre 5 : Contribution à l'évaluation des risques professionnels pour un développement durable de la SST : étude de cas

Partie du corpstouché	Total accidents	
	N°	%
Visage	5	45,45%
bras	3	27,27%
Reste du corps	3	27,27%
Total	11	100%

Tableau 5.13 : Répartition des accidents de travail suivant la partie du corps touché

Le tableau 5.13 représente la répartition des accidents de travail suivant la partie du corps touché, on remarque que le nombre le plus élevé concerne les accidents qui touchent le visage suivi des bras et le reste du corps.

Chapitre 5 : Contribution à l'évaluation des risques professionnels pour un développement durable de la SST : étude de cas

Pour les autres années de notre étude, le même raisonnement a été fait, donc le tableau suivant représente les résultats de notre récolte :

Année	2014	2015	2016	2017	2018
visage	5	6	6	6	5
bras	3	5	7	5	4
Reste du corps	3	3	4	4	4

Tableau 5.14 : Répartition des accidents de travail suivant la partie du corps touchée du 2014 à 2018

D'après le tableau ci-dessus que représente la répartition des accidents de travail suivant la partie du corps touchée pour les 5 années d'étude, le nombre le plus élevé est enregistré pour les années 2016 et 2017.

8) La répartition des accidents de travail suivant les horaires de travail

Les résultats de tableau ci-dessous concernent l'historique des accidents de travail suivant le rythme de travail ou bien les heures de travail

Horaires de travail	Total accidents	
	N°	%
07h30 à 09h30	3	27,27%
09h30 à 11h30	1	9,09%
11h30 à 13h30	2	18,18%
13h30 à 15h30	5	45,45%
Total	11	100%

Tableau 5.15 : Répartition des accidents du travail suivant les horaires de travail (2014)

D'après le tableau ci-dessus, on remarque que le nombre des accidents le plus élevé pour l'année 2014 est enregistré durant les dernières heures de travail .

Pour les autres années de notre étude, le même raisonnement a été fait, donc le tableau suivant représente les résultats de notre récolte :

Chapitre 5 : Contribution à l'évaluation des risques professionnels pour un développement durable de la SST : étude de cas

Année	2014	2015	2016	2017	2018
07h30 à09h30	3	2	3	2	3
09h30 à11h30	1	2	1	1	1
11h30 à13h30	2	3	4	4	3
13h30 à15h30	5	7	9	8	6

Tableau 5.16 : Répartition des accidents de travail suivant les horaires de travail du2014 à 2018

D'après le tableau 5.16, on remarque que le nombre des accidents de travail le plus élevé est enregistré durant l'année 2016 et 2017

Chapitre 5 : Contribution à l'évaluation des risques professionnels pour un développement durable de la SST : étude de cas

9) La répartition suivant la cause principale de l'accident

Les résultats de tableau ci-dessous concernent l'historique des accidents de travail selon la cause principale due à la survenance des accidents

Cause d'accident detravail	Total accidents	
	N°	%
Manque de formation	3	27,27%
Charge de travail	5	45,45%
Manque de signalisation	1	9,09%
Manque de materiel de protection	2	18,18%
Total	11	100%

Tableau 5.17 : Répartition des accidents de travail suivant la cause principale del'accident (2014)

D'après le tableau ci-dessus, on remarque que le nombre le plus élevé des accidents concerne la charge de travail

Pour les autres années de notre étude, le même raisonnement a été fait, donc le tableau suivant représente les résultats de notre récolte :

Chapitre 5 : Contribution à l'évaluation des risques professionnels pour un développement durable de la SST : étude de cas

Année	2014	2015	2016	2017	2018
Manque de formation	3	5	5	5	5
Charge de travail	5	4	9	8	6
Manque de signalisation	1	2	1	0	1
Manque de protection	2	3	2	2	1

Tableau 5.18 : Répartition des accidents de travail suivant la cause principale de l'accident du 2014 à 2018

Le tableau 5.18 représente la répartition des accidents de travail suivant la cause principale de l'accident durant la période du 2014 jusqu'à 2018, on remarque que le nombre des accidents le plus élevé est enregistré durant l'année 2016 suivi par l'année 2017 ;

5.4. Présentation et interprétation des résultats

Dans cette partie de notre travail de recherche et afin d'arriver à comprendre la culture présente au niveau de l'entreprise de notre étude en matière de santé et sécurité au travail et pour mieux classifier la société en matière d'accidentologie et puis arriver à proposer des mesures d'amélioration efficace et pertinente, nous allons présenter les résultats des informations recueillies dans le domaine des événements indésirables manifestés dans la société durant la période allant du 2014 jusqu'à 2018.

La présentation à travers des histogrammes en utilisant l'outil informatique l'Excel ;

Chapitre 5 : Contribution à l'évaluation des risques professionnels pour un développement durable de la SST : étude de cas

1. Répartition des accidents suivant la tranche d'âge

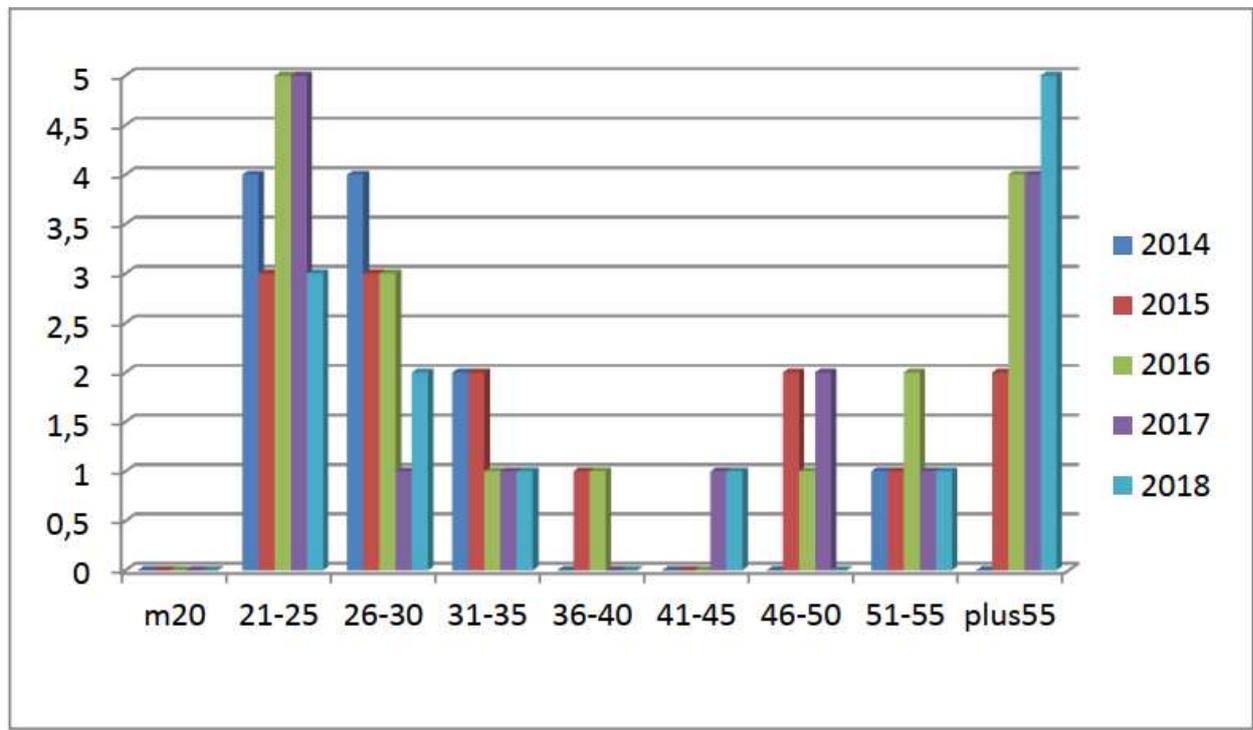


Figure 5.1 : Répartition des accidents suivant la tranche d'âge

D'après les résultats obtenus présentés dans la figure ci-dessus, on peut constater que les catégories d'âge les plus touchées sont les tranches des jeunes de 21 à 25 ans et celles des personnes âgées de 51 à 55 ans. À notre avis, nous pouvons dire que la première tranche souffre de l'inexpérience et du manque de formation et d'information alors que la deuxième tranche, malgré qu'elle ait l'expérience, a une faible réaction à cause des problèmes de vieillissement et de la fatigue.

Chapitre 5 : Contribution à l'évaluation des risques professionnels pour un développement durable de la SST : étude de cas

2. Répartition des accidents suivant la qualification professionnelle

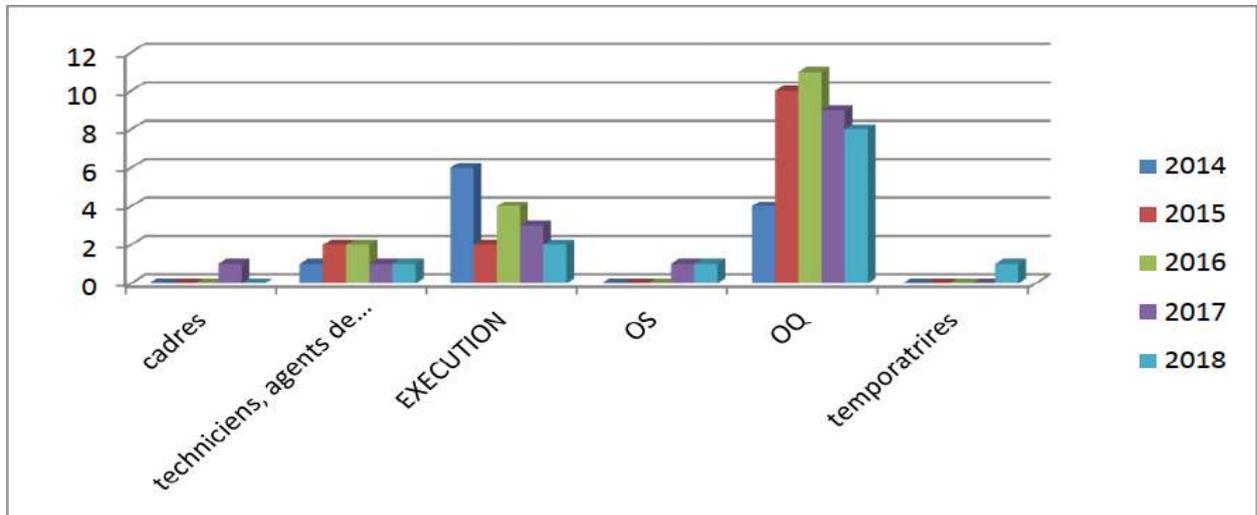


Figure 5.2 : Répartition suivant la qualification professionnelle

D'après la figure ci-dessus, on remarque que la catégorie des ouvriers qualifiés suivis des agents d'exécutions est la plus touchée par les accidents de travail. À notre avis, ce sont les tranches qui sont en contact direct avec les machines et les outils de production.

3. Répartition des accidents suivant l'ancienneté

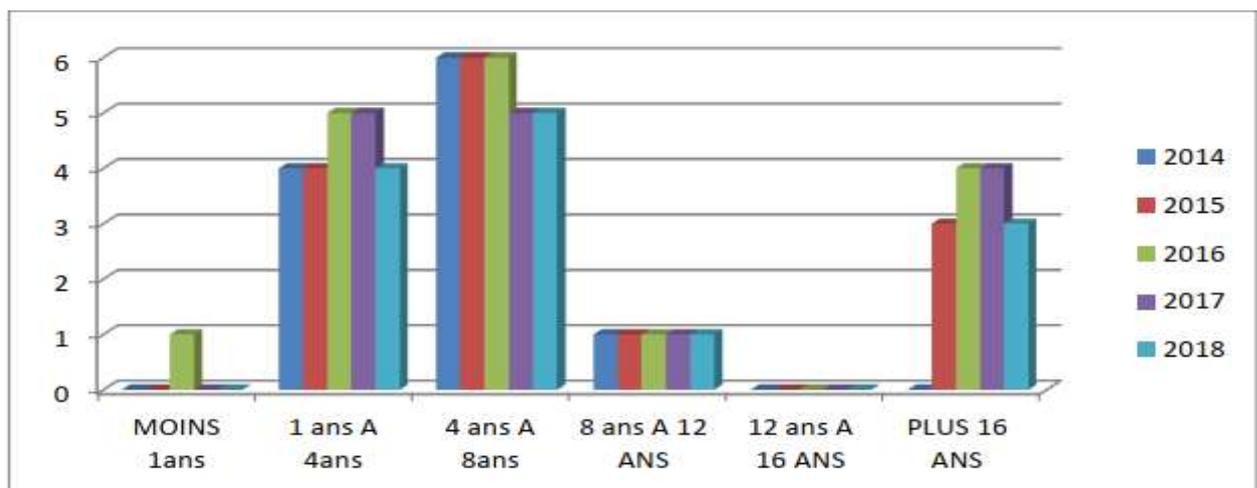


Figure 5. 3 : Répartition suivant l'ancienneté

Chapitre 5 : Contribution à l'évaluation des risques professionnels pour un développement durable de la SST : étude de cas

La figure ci-dessus qui représente la répartition des accidents de travail suivant les années d'expérience des travailleurs. On remarque que les catégories les plus touchées par les accidents de travail sont les moins expérimentées (1 à 4ans) (4à 8 ans) et celles des plus expérimentés (plus de 16 ans). On constate que pour les deux premières catégories cela peut être suite au manque de formation et la faible connaissance des procédures et du milieu de travail, tandis que cela est suite à la fatigue et le manque de concentration et de conscience chez les travailleurs les plus expérimentés.

Remarque : l'effectif de l'atelier n'est composé que du sexe masculin. Absence totale du sexe féminin

4. Répartition des accidents suivant la situation familiale

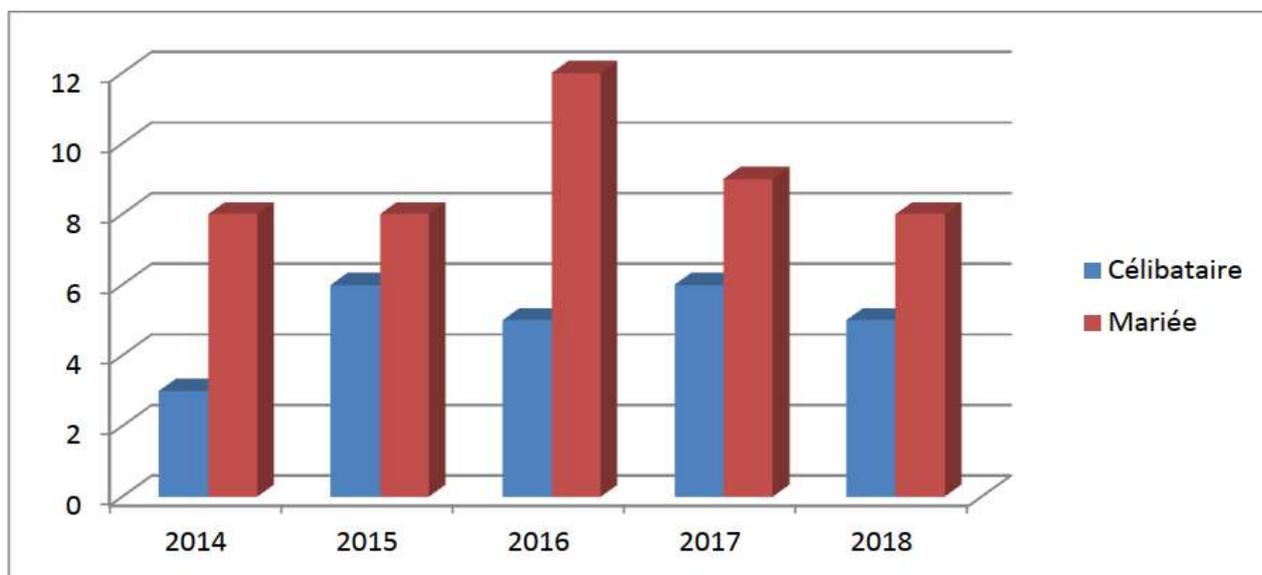


Figure 5.4 : Répartition suivant la situation familiale

D'après l'historique de la figure ci-dessus qui représente la répartition des accidents de travail suivant la situation familiale des salariés, on remarque que le nombre des accidents chez les mariés est plus élevé par rapport aux travailleurs célibataires, à notre avis cela peut être suite à la situation psychologique des mariés qui souffre des problèmes familiaux avec la présence des enfants ainsi que les différentes obligations familiales.

A noter que ce point nécessite une étude psychologique approfondie

5. Répartition des accidents suivant le niveau d'instruction

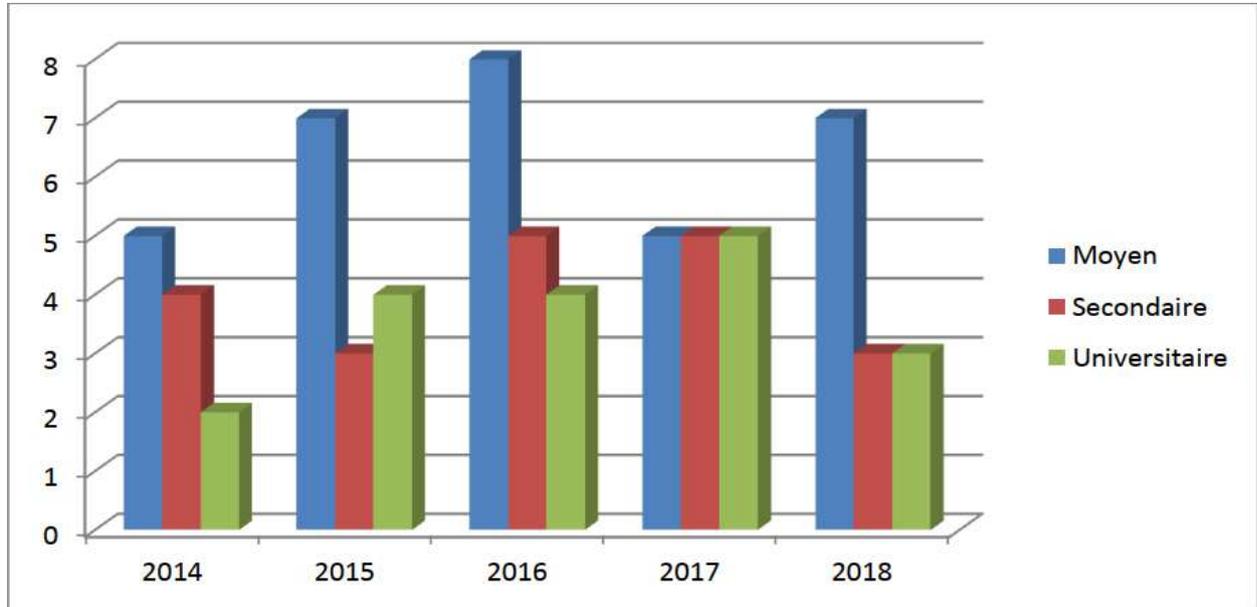


Figure 5.5 : Répartition suivant le niveau d'instruction

D'après la figure ci-dessus, nous constatons que les personnes les plus touchées par les accidents du travail sont celles qui ont le niveau moyen. A notre avis, cette catégorie connaît un manque de formation et des connaissances techniques surtout en matière de sécurité. Donc, il faut les sensibiliser et rappeler à chaque fois de la nécessité et l'importance des mesures de sécurité et aussi les managers doivent rationaliser la formation pour tous les travailleurs quel que soit leur niveau d'instruction.

6. Répartition des accidents suivant le poste de travail occupé

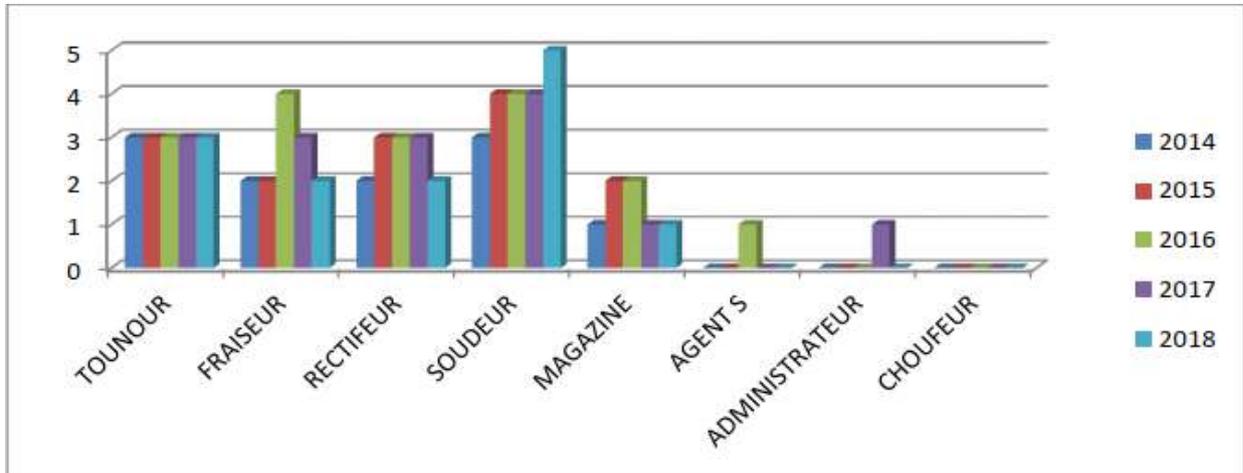


Figure 5.6 : Répartition suivant le poste de travail occupé

D'après les résultats présentés dans les histogrammes de la figure ci-dessus, on remarque que les catégories des travailleurs les plus touchés par les accidents de travail sont celles qui occupent les postes suivants : soudeur, fraiseur, tourneur, rectifieur. Dont sont les activités qui sont exécutées directement sur les outils de production. Faute de quoi, des formations doivent être engagées et des équipements de protection individuelle de qualité doivent être utilisés.

7. Répartition des accidents suivant la partie du corps touchée (la blessure)

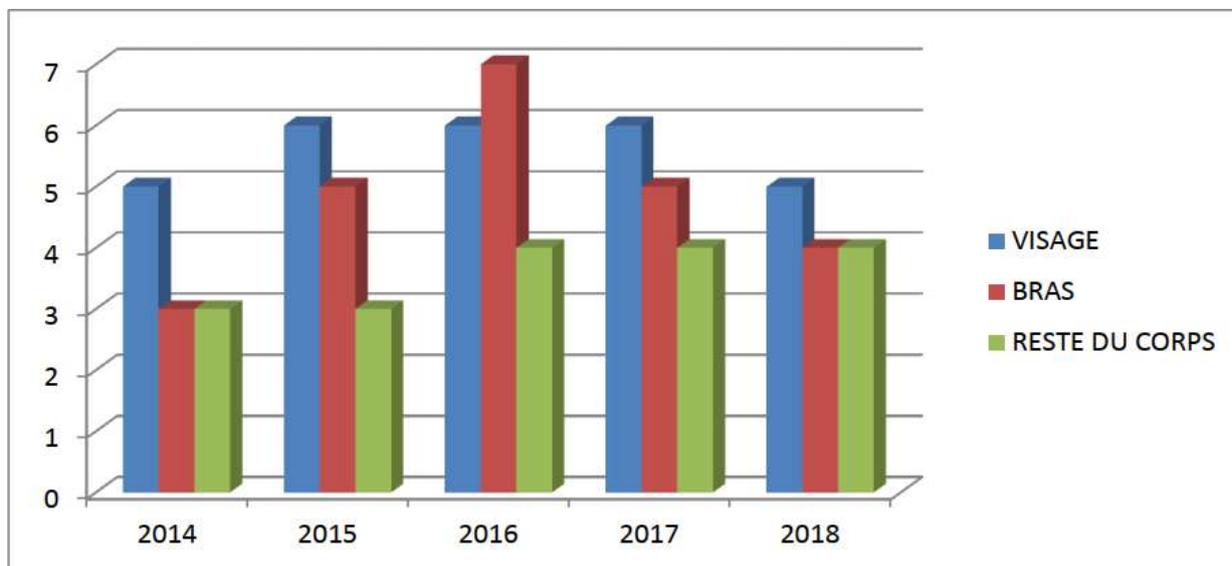


Figure 5.7 : Répartition suivant la partie du corps touché

D'après la figure ci-dessus qui représente la répartition des accidents suivant la partie du corps touché, on constate que les blessures au niveau du visage et des membres supérieurs viennent en premier lieu puis les blessures du reste du corps. A notre avis cela est à cause de la nature des tâches qui nécessitent l'approche du corps des travailleurs des sources de danger et l'utilisation de leurs mains pour les différentes interventions. A signaler la présence importante du manque des moyens de protection surtout individuelle qui joue un rôle très important dans la protection et la minimisation de la gravité des blessures surtout pour le visage et les membres supérieurs et inférieurs.

8. Répartition des accidents suivant les horaires de travail

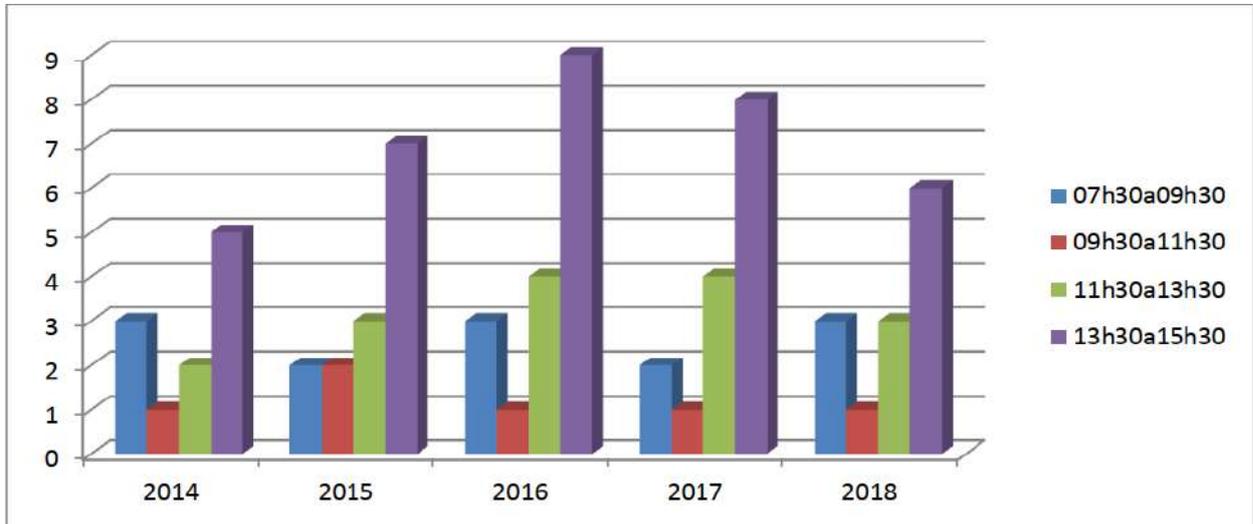


Figure 5.8 : Répartition suivant les horaires de travail

D'après les résultats présentés dans la figure 5.8 ci-dessus, on remarque que les horaires durant lesquelles le nombre des accidents de travail est le plus élevé sont les dernières heures de travail, ce qui peut être causé par la fatigue, voire la charge du travail la plus élevée, le manque d'organisation du travail, les travailleurs se préparent pour quitter leurs postes de travail.

9. Répartition des accidents suivants la cause principal de l'accident

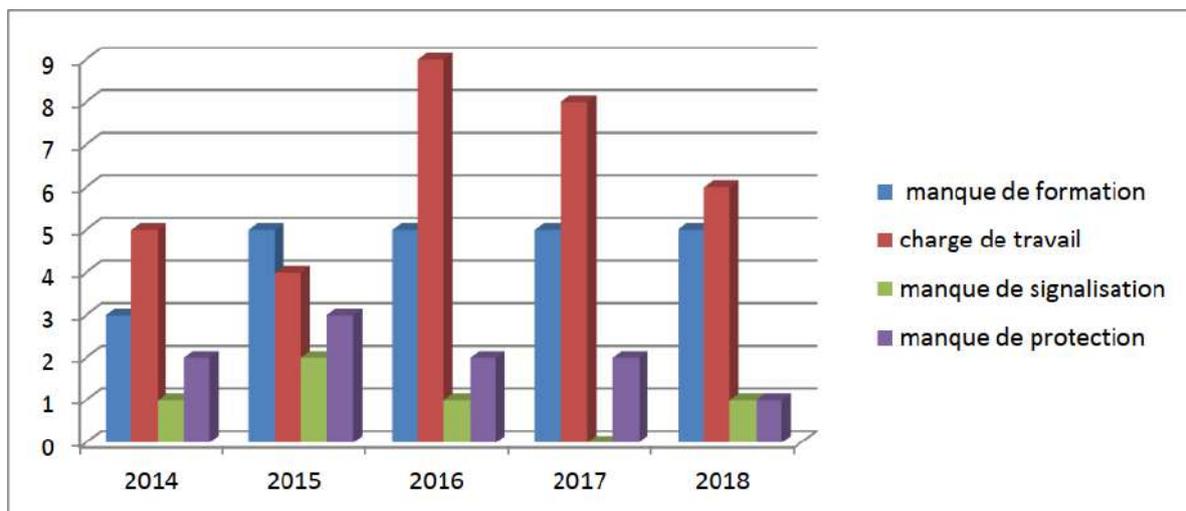


Figure 5.9 : Répartition suivant la cause principale de l'accident

Chapitre 5 : Contribution à l'évaluation des risques professionnels pour un développement durable de la SST : étude de cas

D'après la figure ci-dessus, on constate que la cause principale de la plupart des accidents sur le lieu de travail est bien la charge de travail élevée qui peut causer la perturbation et le manque de concentration des travailleurs lors de leurs interventions et même lors d'effectuer les travaux de routine, le manque de formation aussi peut être parmi les causes principales des accidents ; parce qu'un travailleur qui ne sait pas comment effectuer sa tâche peut provoquer des risques pour son santé et sécurité ainsi que pour les autres travailleurs et même l'installation.

5.5. Propositions d'amélioration et recommandations

Suite à cette étude, nous constatons que l'entreprise est défaillante en matière de santé et de sécurité et il y a une absence totale d'amélioration en matière de prévention et de protection pendant les cinq années d'étude.

Si l'entreprise veut être performante en matière de santé et de sécurité et réduire le taux des accidents et ainsi être conforme à la réglementation en vigueur, un programme d'actions d'urgence est nécessaire sur la base des principes généraux de prévention. Ainsi, nous proposons une approche pour améliorer la santé et la sécurité au sein de notre entreprise.

L'approche proposée consiste dans les étapes suivantes :

- ✓ Elaborer des plans d'actions qui permettent de:
 - 1) Se conformer progressivement à la réglementation ;
 - 2) Maitriser les risques déterminant en matière HSE.
- ✓ Déterminer les exigences légales et réglementaires en matière HSE, ainsi que les principaux risques concernant les activités de la société.
- ✓ Mettre en œuvre les plans d'action adéquats ;
- ✓ Superviser et inspecter au niveau des ateliers le respect des exigences HSE ;
- ✓ Former au besoin les personnels sur les exigences de la réglementation HSE ;
- ✓ Réaliser périodiquement les tests de simulations ;
- ✓ Sensibiliser le personnel sur l'importance du respect et l'application des exigences HSE ;
- ✓ Préparer et animer la commission hygiène et sécurité (CHS) ;
- ✓ Piloter la mise en œuvre des recommandations de CHS ;

Chapitre 5 : Contribution à l'évaluation des risques professionnels pour un développement durable de la SST : étude de cas

- ✓ Evaluer et améliorer les performances HSE.

5.6. Conclusion

D'après cette étude, on peut constater qu'il est très difficile de faire de la prévention quand les facteurs causaux des accidents ne sont pas bien connus ou que l'on ne dispose que peu d'informations. De plus, pour avoir une gestion efficace des risques et de la prévention dans l'entreprise, il est nécessaire de favoriser l'intégration de la prévention dans les différentes activités de l'entreprise et en particulier la production. Par conséquent, il est nécessaire de :

- Intégrer la prévention de la santé et la sécurité au travail à tous les niveaux de l'entreprise, en impliquant les cadres et le personnel dans le processus ;
- L'intégration de la prévention dans les activités de production doit être encouragée.
- Intégrer la gestion de la santé et de la sécurité au travail dans toutes les fonctions de l'entreprise ;
- Analyser les accidents du travail et les maladies professionnelles en remontant aux causes les plus en amont

Chapitre 5 : Contribution à l'évaluation des risques professionnels pour un développement durable de la SST : étude de cas

CHAPITRE 6 :
CONTRIBUTION A
L'EVALUATION DU NIVEAU
CULTUREL DE LA SANTE
ET DELA SECURITE
INDUSTRIELLE A UN NIVEAU
DES CIMENTERIES
ALGERIENNES

Chapitre 6 : Contribution à l'évaluation du niveau culturel de sante et de la sécurité industrielle au niveau des cimenteries algériennes

6.1. introduction

Il ressort d'une étude effectuée au niveau d'une cimenterie nationale (Hamma Bouziane) qu'une gestion rationnelle de la santé et de la sécurité industrielle s'impose et devient l'une des conditions essentielles du respect des règles d'hygiène, non seulement pour les salariés, mais également dans l'environnement général (Chaib et al, 2015). Sur la base de ces résultats, nous voulons à travers l'étude de cas qu'on va la présenter dans ce chapitre d'évaluer l'attitude et le niveau culturel de quelques cimenteries de l'est algérien en santé et sécurité au travail pour ensuite s'engager dans un processus d'amélioration continue. Cette évaluation correspond à une première étape dans la démarche vers son développement. Une telle initiative permet de prévenir les accidents et les maladies professionnelles, évitant ainsi de lourdes séquelles sur les travailleurs et l'entreprise. Globalement, tout parti d'un principe qu'un travailleur a le droit à des conditions de travail sécuritaires qui ne risquent pas d'entraîner de conséquences négatives pour sa santé, sa sécurité et son intégrité physique et morale. Dès lors, l'industrie du ciment permet la construction des habitations, des barrages, des routes, etc., donc participe à l'économie nationale. Cependant leur impact influe énormément sur la santé, la sécurité au travail et la qualité de l'environnement de travail quotidien. Diverses publications et enquêtes ont montré que les conditions actuelles d'hygiène, de santé, de sécurité et de gestion ne sont pas toujours satisfaisantes pour la santé humaine (Adel et al, 2012 ; Dixon woods et al, 2014 ; Carney, 2019). Toutefois, les méthodes de management et de gestion de la santé et de la sécurité au travail préconisées exigent des ressources techniques, organisationnelles et financières importantes ainsi qu'un cadre légal qui font souvent défaut dans la réalité (Prerna et al, 2018 ; Manu et al, 2018). Faute de quoi, toutes les actions menées jusque-là se sont avérées défailtantes et disparates et le personnel est souvent démuné pour gérer sa santé et sa sécurité sans aucune formation, ni information et ni orientation sur les risques encourus par les différentes activités (Mohandi, 2013 ; Cooper, 2015 ; Daniellou et al, 2013).

Chapitre 6 : Contribution à l'évaluation du niveau culturel de sante et de la sécurité industrielle au niveau des cimenteries algériennes

De ce fait pour cerner et encadrer les risques et arriver à ces attributs organisationnelles et hygiéniques, un niveau culturel du personnel des cimenteries doit faire partie des valeurs élémentaires des acteurs du monde du travail dans ce domaine. Dans ce contexte, nous essayons à travers cette contribution d'évaluer l'attitude et le niveau culturel du personnel des cimenteries en gestion des risques dans un but de promouvoir cette dernière dans nos cimenteries et ainsi arriver à instaurer et à adapter les techniques et les mesures les plus adéquates : s'engager dans processus d'amélioration continu tout en appuyant sur une réglementation précise. Comme cas d'étude, nous avons choisi trois cimenteries de l'Est algérien. En effet, établir une culture SST consiste à mettre en place des politiques et directives qui prônent les valeurs de bien-être des employés et de sécurité de la main-d'œuvre. Dès lors, la mesure de la culture de sécurité apparaît comme un indicateur proactif de la sécurité qui permet de ne pas attendre que le système soit défaillant pour identifier ses faiblesses et mettre en place les actions pour y remédier. Récemment, l'intégration de la sécurité et de la santé au travail dans les activités de l'entreprise est très pratique, car elle permet non seulement de réduire le nombre d'accidents, mais aussi d'accroître la productivité et les résultats économiques et financiers de l'entreprise, donc développer une forte culture de sécurité serait un moyen de diminuer le nombre d'évènements indésirables liés aux diverses activités dans les entreprises. Cette culture de sécurité est représentée par l'ensemble des bonnes pratiques développées et appliquées par les principaux acteurs concernés pour maîtriser les risques de leur métier. Ainsi, arriver à suggérer des pistes d'amélioration, objectif de ce présent travail.

6.2. Méthodologie de travail

Diverses méthodes ont été conçues pour étudier la connaissance de la situation sécuritaire et tendre à comprendre et mesurer les progrès des comportements sécuritaires en vue d'installer durablement une culture efficace de sécurité dans les entreprises (Ewerlof, 2019 ; Abdul Qayoom et al, 2019). L'évaluation qualitative de la culture de sécurité est généralement fondée sur la réalisation d'entretiens, d'observations, d'audits et d'analyse documentaire pour collecter toutes les informations nécessaires. Les employés, jouer un rôle clé en incitant l'entreprise à élaborer des stratégies pour améliorer la sécurité au travail (Guldenmund, 2010 ; Yang et al, 2019 ; Chevreau et Wybo, 2007). De ce fait, notre étude est basée sur un constat in situ. La méthodologie consiste en un sondage auprès des salariés des cimenteries pour nous permettre de déterminer les éléments à améliorer en santé et sécurité au travail, y compris en ce qui concerne l'aspect organisation de cette dernière.

Chapitre 6 : Contribution a l'évaluation du niveau culturel de sante et de la sécurité industrielle au niveau des cimenteries algériennes

Ce sondage est basé sur des variables dépendantes et leurs indicateurs sont liés aux hypothèses et aux objectifs de notre travail. Elle comprend des questions directes qui permettent de recueillir les informations susceptibles de vérifier les hypothèses formulées. La population de notre étude est constituée d'un ensemble de personnel de différentes fonctions des trois cimenteries de l'Est algérien. Le questionnaire est distribué d'une manière aléatoire sans aucune sélection. La taille de l'échantillon a été déterminée à l'aide d'une technique d'échantillonnage basé sur une méthode probabiliste préconisée. Notre échantillon est composé du personnel de ces trois cimenteries suivantes :

- La cimenterie Hamma Bouziane
- La cimenterie Hadjar soud
- La cimenterie Elma Labiod

Le tableau ci-dessous représente la répartition de nos échantillons

Cimenterie	Hamma Bouziane		Hadjar soud		Elma Labiod	
	Nombre	(%)	Nombre	(%)	Nombre	(%)
Tranche d'âge (ans)						
22- 27	12	15,39	14	14,29	14	16,09
28-33	18	23,08	24	24,49	20	22,99
34-39	18	23,08	23	23,47	19	21,84
40-45	18	23,08	25	25,51	20	22,99
46-51	7	08,97	8	8,16	8	9,20
52-57	5	6,41	4	4,08	6	6,90
Total	78	100%	98	100%	87	100%

Tableau 6.1 : Répartition effectif

La démarche proposée permettra d'analyser l'attitude et le niveau culturel en santé et sécurité au travail actuelle et les faiblesses identifiées, dans un but de mettre en place des actions efficaces pour améliorer les points noirs identifiés. Ces derniers éléments fournissent des pistes pour prioriser les actions d'amélioration dans le cadre d'un programme global de développement durable au niveau des cimenteries (Moulair, 2007 ; Chardon, 2006).

6.3. Présentations des résultats et discussions

Dans cette partie, nous allons discuter les résultats de notre enquête qui sont présentés à travers des histogrammes simples et clairs.

Chapitre 6 : Contribution à l'évaluation du niveau culturel de sante et de la sécurité industrielle au niveau des cimenteries algériennes

Le questionnaire de notre enquête est basé sur les causes des accidents de travail.

➤ Cause 1 : Manque d'expérience et de motivation

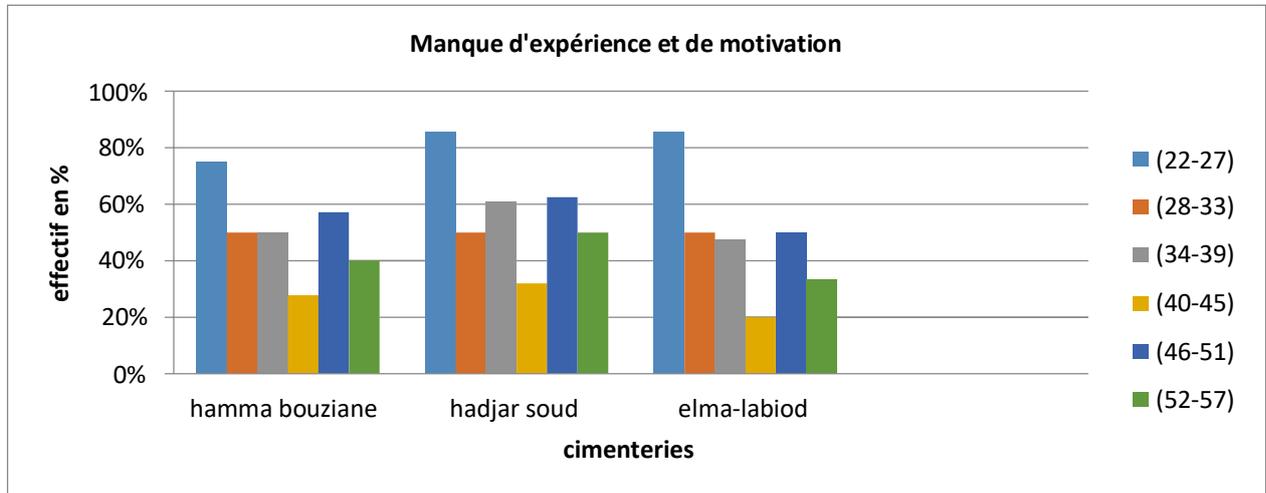


Figure 6.1 : Répartition suivant le manque d'expérience et de motivation

D'après la figure ci-dessus, on remarque bien que les catégories des salariés qui ont attribué les pourcentages les plus élevés au manque d'expérience et de motivation comme cause des accidents de travail sont les tranches d'âge (22-27) les plus jeunes et les moins expérimentés et (46-51) celles les plus anciens ; cela peut s'expliquer par le manque d'expérience et le faible niveau de formation et d'information pour la première catégorie. Cependant, pour la deuxième catégorie d'âges cela peut s'expliquer par le manque de motivation vu qu'ils se préparent pour la retraite. Les mêmes remarques pour les trois cimenteries.

➤ Cause 2 : Conditions de travail difficiles

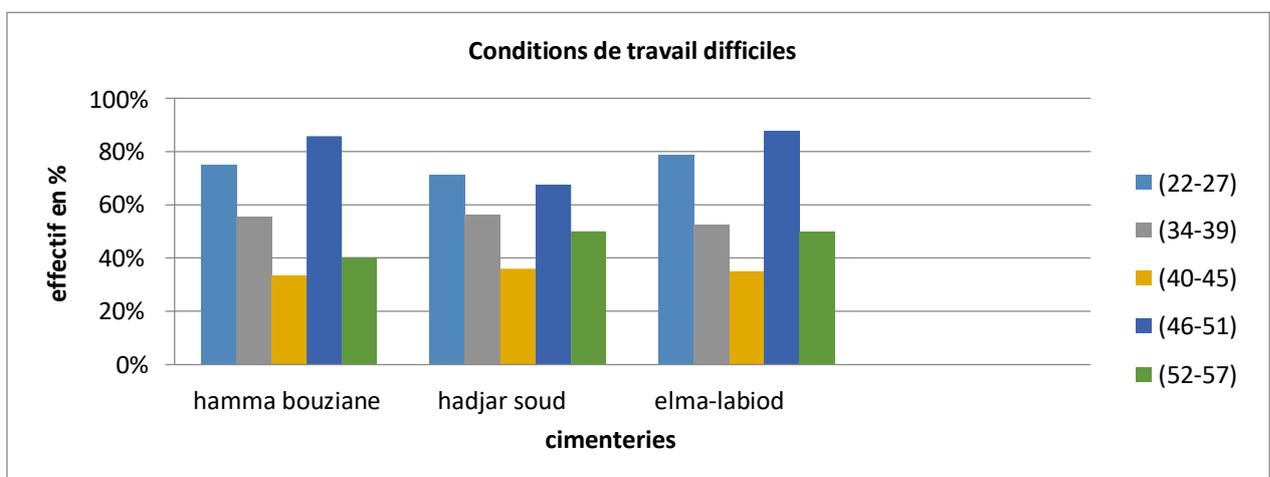


Figure 6.2 : Répartition suivant les conditions de travail difficiles

Chapitre 6 : Contribution à l'évaluation du niveau culturel de sante et de la sécurité industrielle au niveau des cimenteries algériennes

D'après la figure ci-dessous qui représente la répartition des accidents de travail suivant les conditions de travail difficiles, on remarque que les deux catégories d'âge (22-27) et (46-51) sont les plus concernées par cette chronique, cela peut-être s'explique par le manque d'expérience pour la première catégorie et par une faible réaction due au vieillissement pour la deuxième catégorie. Ces deux catégories sont liées entre eux par l'âge, sauf que la première est liée au manque d'expérience et la deuxième au manque de réactivité. Les mêmes remarques pour les trois cimenteries.

➤ Cause 3 : Situation complexe sur le lieu de travail

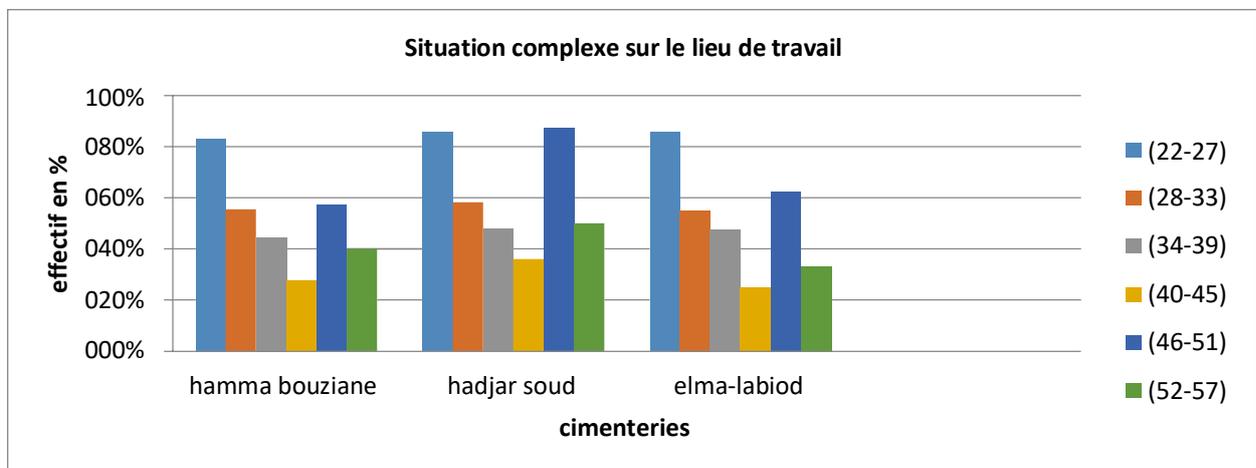


Figure 6.3 : Répartition suivant situation complexe sur le lieu de travail

Toujours la même constatation, les catégories des salariés (22-27) et (46-51) sont celles les plus concernées par les situations complexes sur le lieu de travail comme cause des accidents de travail. En notre sens, cela peut s'expliquer par le manque de connaissance des tâches à effectuer et la formation insuffisante pour la première catégorie et par l'usure, la fatigue et la faible réaction pour la deuxième catégorie. Les mêmes remarques pour les trois cimenteries.

Chapitre 6 : Contribution à l'évaluation du niveau culturel de sante et de la sécurité industrielle au niveau des cimenteries algériennes

➤ Cause 4 : Manque de communication, d'information et de sensibilisation

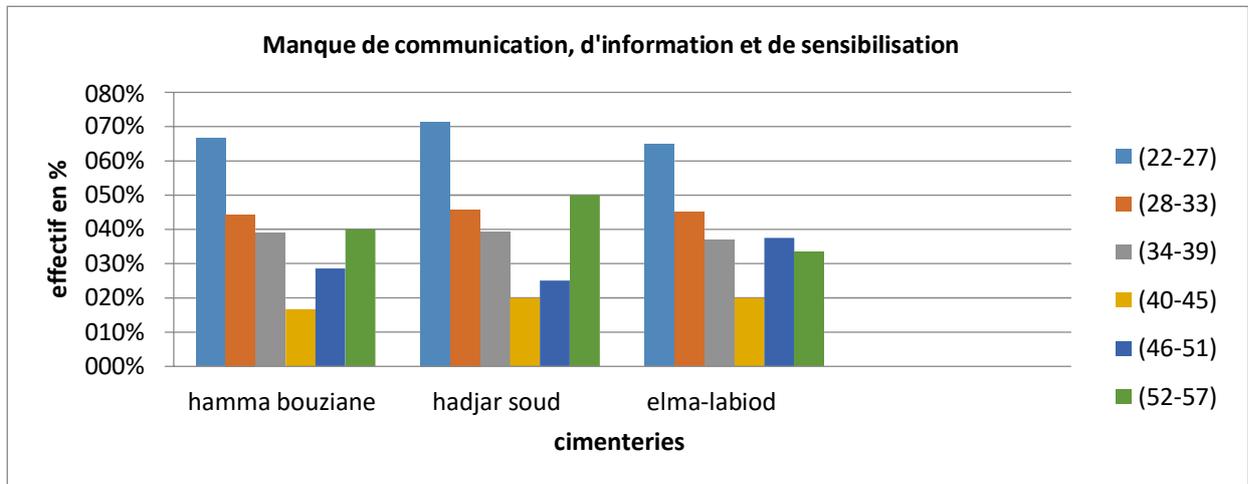


Figure 6.4 : Répartition suivant le manque de communication, d'information et de sensibilisation

D'après le graphique ci-dessus, on remarque que la catégorie des salariés les plus jeunes (22-27) sont celles les plus intéressés par le manque de communication, d'information et de formation comme cause principale des accidents de travail. Cela s'explique par le manque d'expérience, l'insuffisance des formations et le sentiment d'infériorité pour cette catégorie. Les mêmes remarques pour les trois cimenteries.

➤ Cause 5 : Sécurité insuffisante de machine

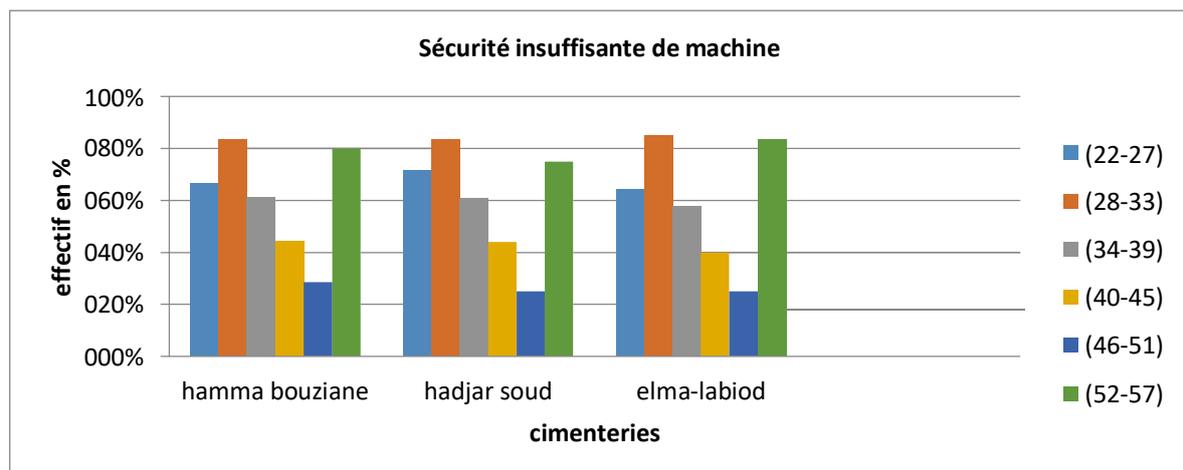


Figure 6.5 : Répartition suivant la sécurité insuffisante de machine

Ici, on remarque que les catégories d'âge (28-33) et celle de (52-57) sont les plus concernées par la rubrique sécurité insuffisante des machines comme cause principale des accidents de travail. En notre sens, cela peut-être s'explique pour la première catégorie (28-33)

Chapitre 6 : Contribution à l'évaluation du niveau culturel de sante et de la sécurité industrielle au niveau des cimenteries algériennes

qui ont déjà acquis une certaine expérience par leur exposition directe face aux différentes machines, car la plupart sont des opérateurs donc généralement se trouvent confronter face aux machines sur site. Cependant, pour la catégorie des travailleurs les plus expérimentés (52-57), cela est dû aux différents postes de travail occupés durant leurs carrières, expériences et leurs expositions répétées aux différentes machines non sécurisées. Les mêmes remarques pour les trois cimenteries.

➤ Cause 6 : Imprudence

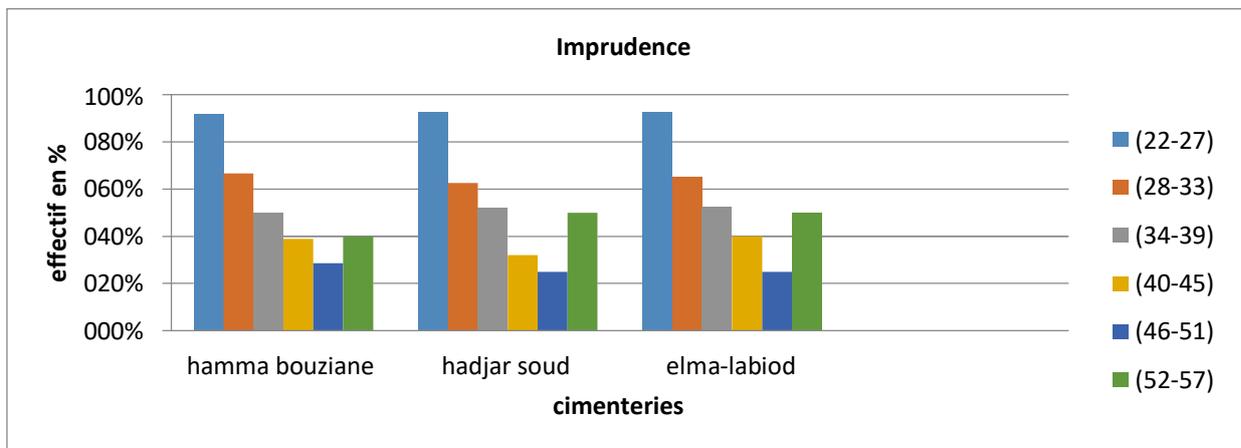


Figure6.6 : Répartition suivant l'imprudence

D'après la figure ci-dessus, on remarque que les catégories des salariés les plus jeunes (22-27) & (28-33) sont les plus influés par l'imprudence comme facteur causal des accidents de travail. Cela peut s'expliquer par le manque de formation, l'impulsivité physique de la jeunesse et la tentation de s'imposer pour poste, une rémunération venir. Les mêmes remarques pour les trois cimenteries.

Chapitre 6 : Contribution à l'évaluation du niveau culturel de sante et de la sécurité industrielle au niveau des cimenteries algériennes

➤ Cause 7 : Rythme de travail élevé

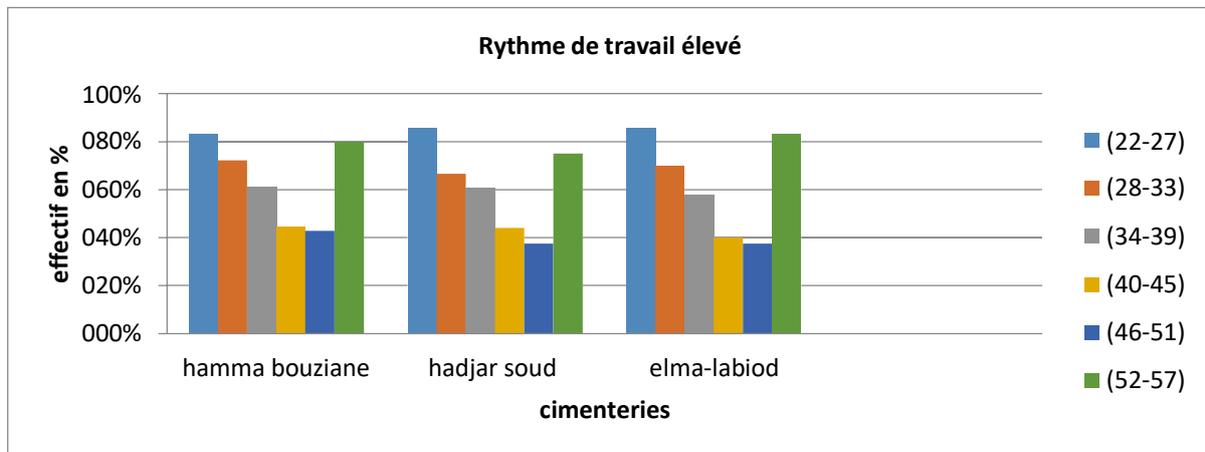


Figure 6.7 : Répartition suivant le rythme de travail élevé

D'après la figure ci-dessus qui illustre le rythme de travail élevé comme cause des accidents de travail, on remarque que la catégorie des jeunes travailleurs (22-27) (28-33) et celle des plus âgés (52-57) sont les plus influés par cette cause. A notre sens cela peut s'expliquer par l'impulsivité physique de la jeunesse et la tentation de s'imposer dans le poste pour les catégories des jeunes et par le vieillissement, l'usure et la fatigue physique et mentale pour les plus expérimentés. Les mêmes remarques pour les trois cimenteries.

➤ Cause 8 : Stress

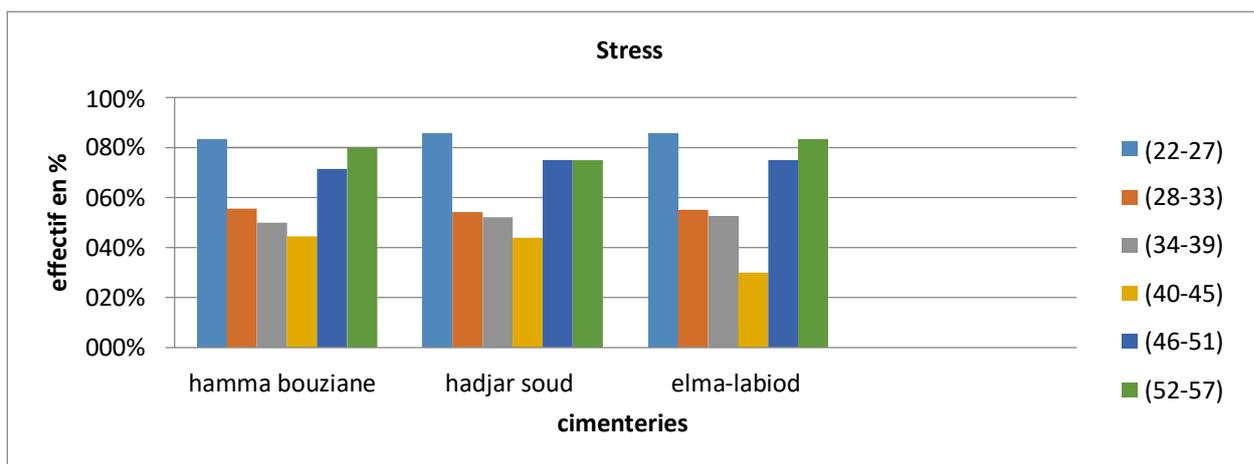


Figure 6.8 : Répartition suivant le stress

Ici on remarque que la catégorie des jeunes salariés (22-27) et la catégorie des salariés les plus âgés (46-51) et (52-57) donnent les pourcentages les plus élevés au stress comme cause principale des accidents de travail. Cela peut s'explique pour les jeunes salariés que ces

Chapitre 6 : Contribution à l'évaluation du niveau culturel de sante et de la sécurité industrielle au niveau des cimenteries algériennes

derniers sont nouvellement recrutés et ne sont pas encore habitués à leur travail et aussi la nature et les conditions de travail qui nécessitent des efforts physiques et mentaux.

Cependant, pour les deux autres catégories, les plus expérimentés souffrent du stress à cause des conditions de travail très difficiles, l'âge et la responsabilité. Les mêmes remarques pour les trois cimenteries.

➤ Cause 9 : Changement souvent de poste de travail

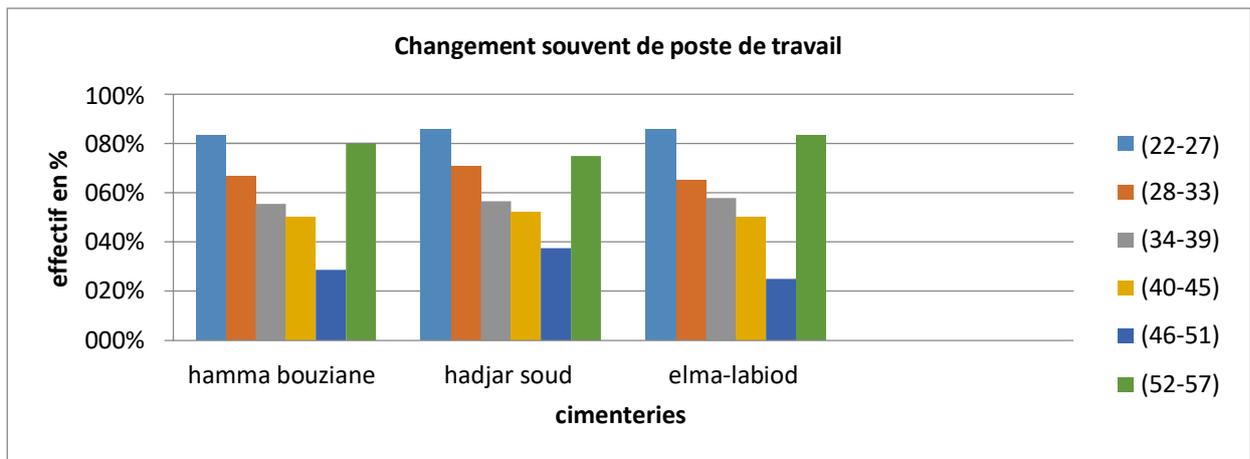


Figure 6.9 : Répartition suivant le changement souvent de poste de travail

D'après les résultats de notre sondage présentés par la figure ci-dessus, on remarque que les catégories d'âges (22-27) et (52-57) sont les plus touchées par les changements souvent de poste de travail comme cause principale des accidents de travail. A notre sens la première catégorie est celle des jeunes salariés qui ne sont pas encore habitués et bien formés sur les tâches liées à leur poste de travail et qui cherchent à se stabiliser sur une activité, qui leur conviennent. Alors que la deuxième catégorie qui représente les travailleurs les plus expérimentés qui sont habitués à leurs tâches quotidiennes. Faute de quoi, rencontre des difficultés au changement des tâches et de poste de travail; la plupart sont formés sur leurs tâches principales donc tout changement dans les tâches cause des problèmes techniques et organisationnels et même du mal-être ce qui conduit à des incidents et des accidents de travail. Les mêmes remarques pour les trois cimenteries.

Chapitre 6 : Contribution à l'évaluation du niveau culturel de sante et de la sécurité industrielle au niveau des cimenteries algériennes

➤ Cause 10 : Absence de stratégie de prévention sécuritaire

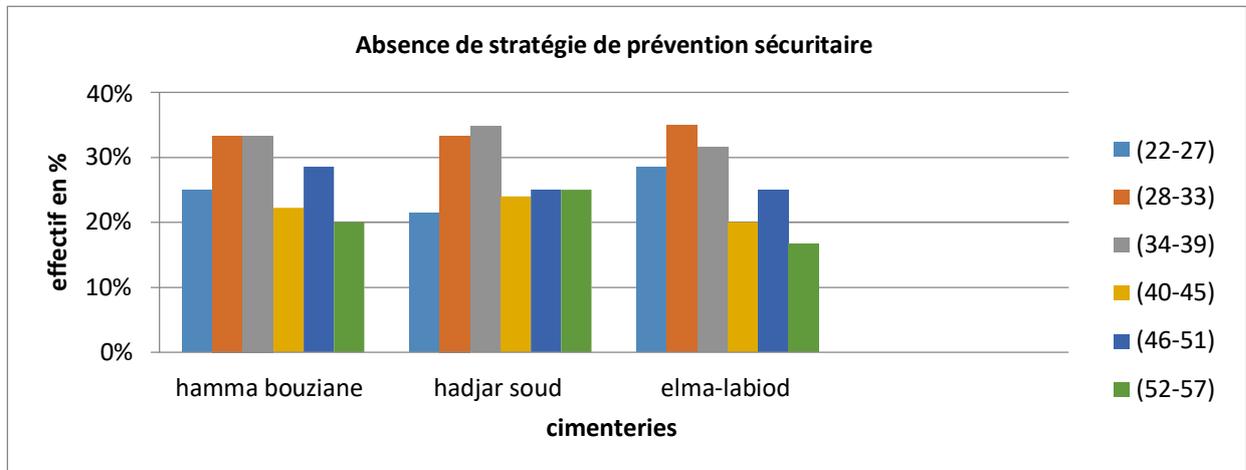


Figure 6.10: Répartition suivant l'absence de stratégie de prévention sécuritaire

Ici, le problème est général pour la majorité des entreprises algériennes, ou on constate qu'il y a une absence de stratégie de prévention sécuritaire et dans la plupart du temps le salarié est laissé à lui-même, c'est à lui d'assurer sa santé et sécurité. D'ailleurs ce qui a été relevé par notre sondage. C'est que les catégories d'âge (28-33) et (34-39), qui commencent à connaître les conséquences d'un accident de travail dans leur vie active qui constate cette anomalie. A notre sens les catégories d'expérience moyennes sont celles qui s'intéressent le plus souvent aux stratégies de prévention car, ils commencent à bien connaître les conditions de travail et les endroits à risque au sein de leur lieu de travail. Les mêmes remarques pour les trois cimenteries.

➤ Cause 11 : Manque de stratégie claire en matière de SST

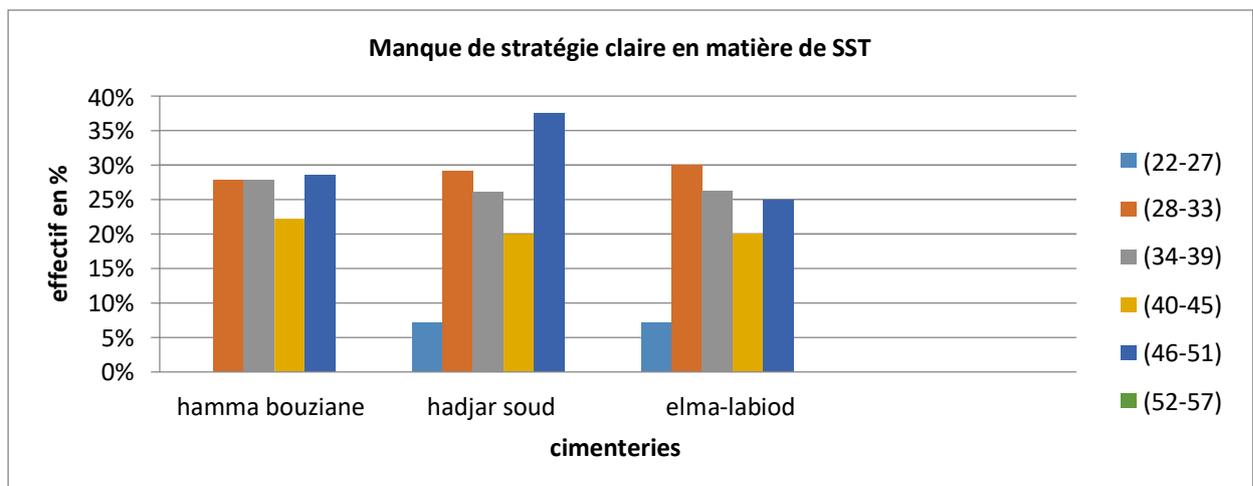


Figure 6.11 : Répartition suivant le manque de stratégie claire en matière de SST

Chapitre 6 : Contribution à l'évaluation du niveau culturel de sante et de la sécurité industrielle au niveau des cimenteries algériennes

D'après la figure ci-dessus, on remarque que les la plupart des employés des différentes catégories d'âge considèrent le manque d'une stratégie claire en matière de SST comme cause principale des accidents de travail sur leur lieu de travail à peine quelques différences dans %, cependant l'allure est la même.

➤ Cause 12 : Manque de conscience en responsabilité

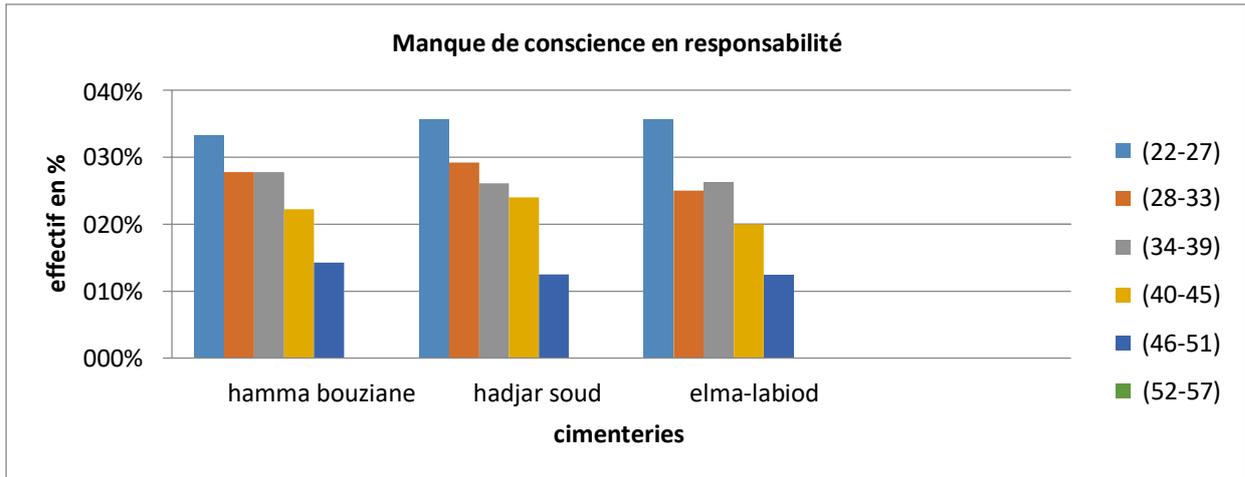


Figure 6.12 : Répartition suivant le manque de conscience en responsabilité

C'est un nouveau syndrome qui s'installe dans nos entreprises. C'est ce qui est clairement montré par le graphique ci-dessus. La plupart des enquêtés ne donnent pas une grande importance au manque de conscience en responsabilité comme facteur causal des accidents de travail. C'est un nouveau phénomène qui s'installe dans la société et qui nécessite une attention particulière ! Mais on remarque que la catégorie des jeunes salariés a contribué le pourcentage le plus élevé à ce syndrome comme cause des accidents de travail, cela peut-être s'explique par leurs connaissances de l'importance de la conscience en responsabilité suite à leurs formations récentes.

Chapitre 6 : Contribution a l'évaluation du niveau culturel de sante et de la sécurité industrielle au niveau des cimenteries algériennes

- Cause 13 : Insuffisance en moyens et ressources pour utiliser efficacement les solutions en SST

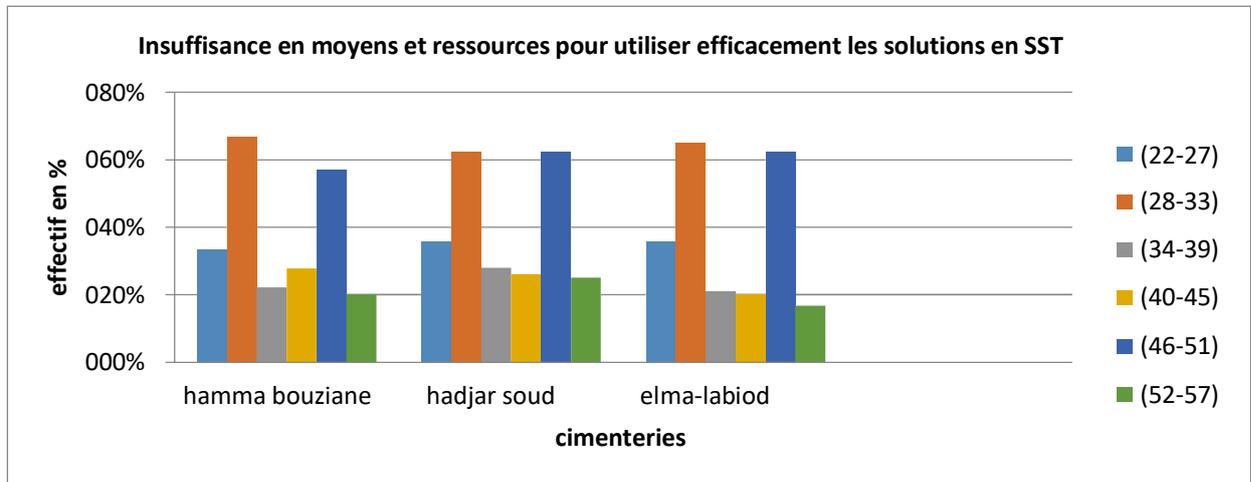


Figure 6.13 : Répartition suivant l'insuffisance en moyens et ressources pour utiliser efficacement les solutions en SST

Selon les résultats obtenus présentés dans la figure ci-dessus, on remarque que les catégories qui attribuent les causes d'accidents de travail à l'insuffisance en moyens et ressources pour utiliser efficacement les solutions en SST sont les plus jeunes et les expérimentés respectivement celles de la catégorie d'âge (28-33) et la catégorie (46-51), suivi de la catégorie (22-27). Cela peut s'expliquer par le besoin en flagrant aux différents moyens techniques et organisationnels afin de mettre en œuvre les différentes actions de prévention et les solutions mises en œuvre dans le cadre d'amélioration des conditions de travail et la réduction des accidents de travail. Les mêmes remarques pour les trois cimenteries.

Chapitre 6 : Contribution à l'évaluation du niveau culturel de sante et de la sécurité industrielle au niveau des cimenteries algériennes

➤ Cause 14 : Implication insuffisante des employés et de la direction

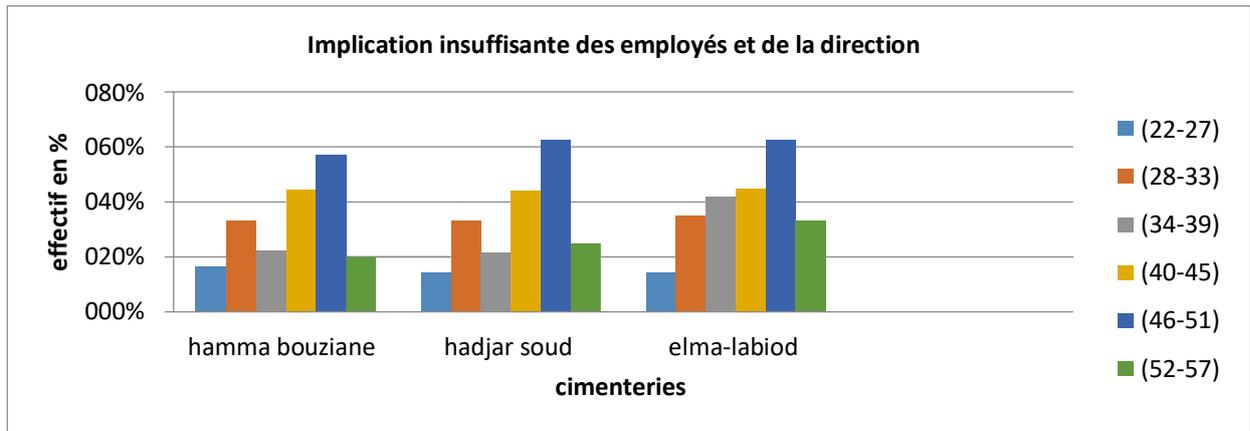


Figure 6.14 : Répartition suivant l'implication insuffisante des employés et de la direction

D'après la figure ci-dessus, on remarque que les catégories des travailleurs les plus expérimentés (46-51) qui constatent que les causes d'accident de travail sont dues à une implication insuffisante des employés et de la direction. Cela peut être expliqué par le manque de communication entre les différents niveaux hiérarchiques, la non-implication des différentes catégories dans la prise des décisions.

➤ Cause 15 : Remise en question des processus organisationnels existants

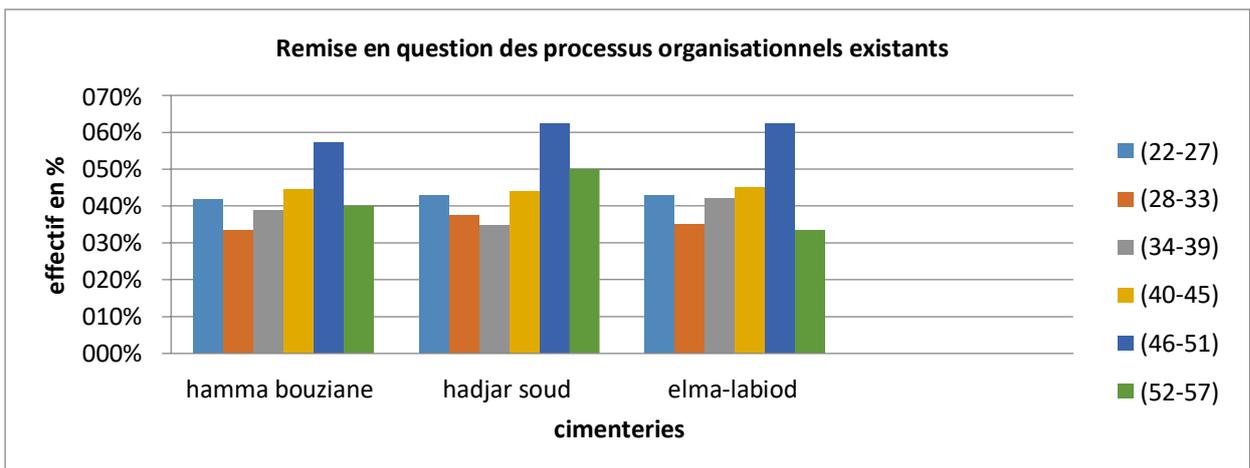


Figure 6.15 : Répartition suivant la remise en question des processus organisationnels existants

Chapitre 6 : Contribution a l'évaluation du niveau culturel de sante et de la sécurité industrielle au niveau des cimenteries algériennes

D'après la figure ci-dessus on remarque clairement qu'il y a presque un consensus sur les réponses des enquêtés sur la considération de la remise en question des processus organisationnels existants comme facteur causal des accidents de travail au sein des trois cimenteries de notre étude. Une légère différence est distinguée chez la catégorie (46-51). A notre sens cela est dû à leur expérience et leur conscience de responsabilité.

➤ Cause 16 : Négligence des conséquences d'une lésion professionnelle

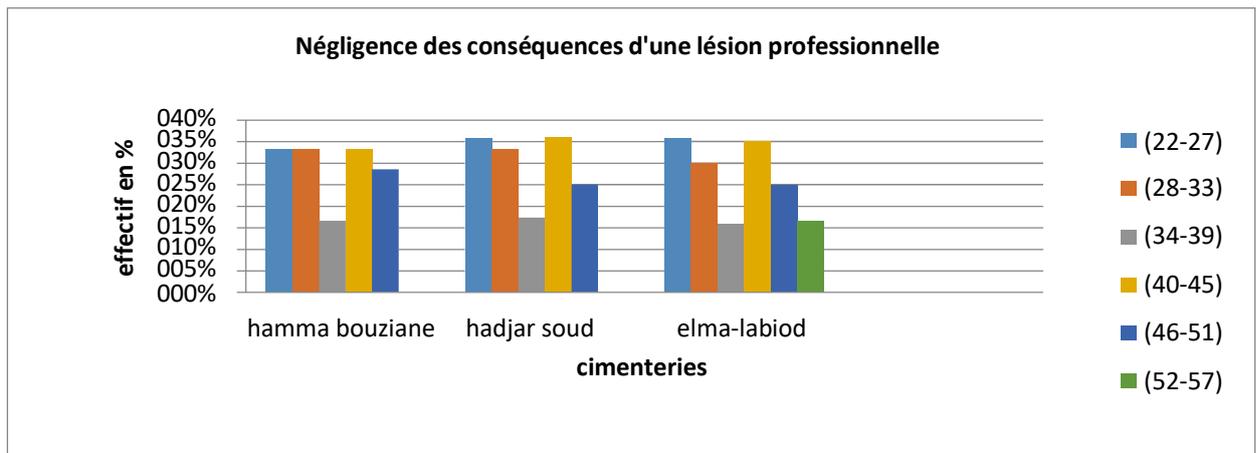


Figure 6.16 : Répartition suivant la négligence des conséquences d'une lésion professionnelle

Les résultats présentés dans le graphique ci-dessus montrent que les catégories d'âge (22-27), (28-33) et (40-45) attribuent les pourcentages les plus élevés à la négligence des conséquences d'une lésion professionnelle comme cause des accidents de travail. Cela peut s'expliquer par la connaissance des impacts qui peuvent être causés par les lésions professionnelles sur la performance des salariés. En notre sens cela est dû à un manque de formation et d'information sur les lésions professionnelles et la connaissance insuffisante des risques divers sur le lieu de travail pour les autres salariés.

Chapitre 6 : Contribution à l'évaluation du niveau culturel de sante et de la sécurité industrielle au niveau des cimenteries algériennes

- **Cause 17 : Manque de ressources humaines et moyennes financiers pour assurer une bonne gestion de la SST**

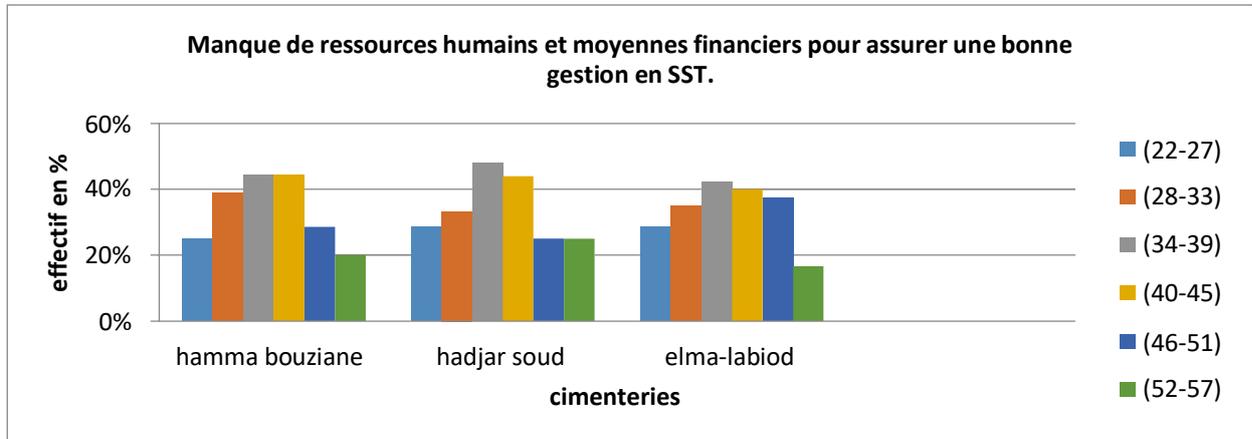


Figure 6.17 : Répartition suivant le manque de ressources humaines et moyennes financiers pour assurer une bonne gestion de la SST

Le graphique ci-dessus montre que les catégories d'âges qui ont acquis une certaine expérience qui attribuent les causes d'accidents au manque des ressources humaines et moyennes financiers pour assurer une bonne gestion, cela peut être expliqué par le besoin élevé de ces catégories aux différents moyens pour la mise en œuvre des actions d'amélioration des conditions de travail.

- **Cause 18 : Présence d'un burn-in ou d'un présentéisme**

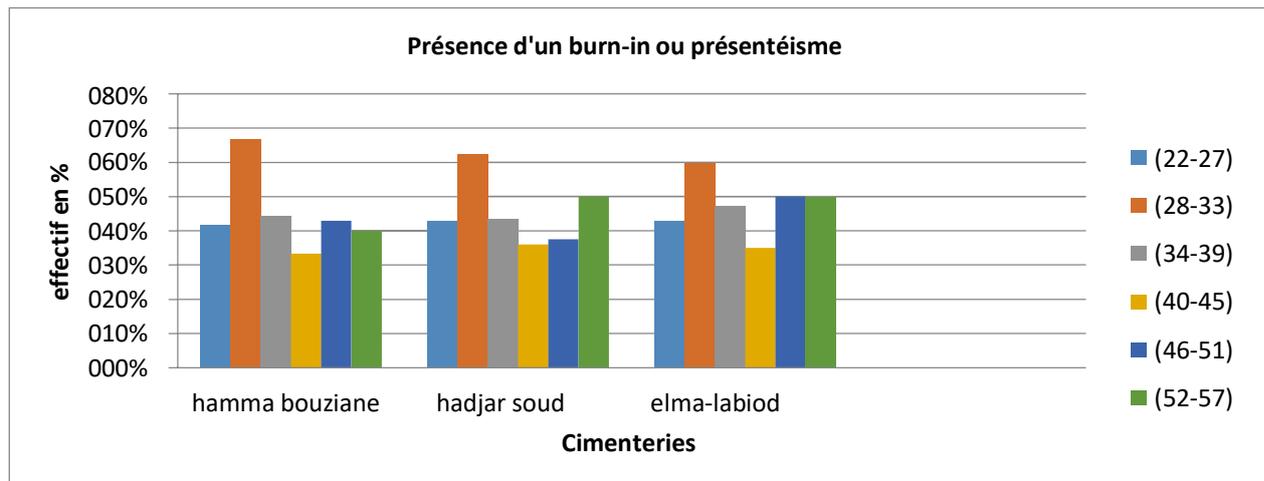


Figure 6.18 : Répartition suivant la présence d'un burn-in ou d'un présentéisme

Chapitre 6 : Contribution à l'évaluation du niveau culturel de sante et de la sécurité industrielle au niveau des cimenteries algériennes

Le graphique ci-dessus montre que les catégories d'âge (28-33), (34-39) suivies par les catégories (46-51) et (52-57) attribuent les causes des accidents de travail aux burn-in ou à un présentisme. Cela peut s'expliquer par leurs connaissances de l'importance du bien-être physique et mental dans l'exécution des tâches confiées sur leurs postes de travail et comment ce syndrome peut influencer sur leur rendement. A notre sens, cette différence dans les réponses est due à la tâche réalisée, la nature de travail et de poste de travail occupé.

- **Cause 19 : Certains personnes s'obstiner à travailler même quand ça ne va pas, même quand un médecin recommande quelque jours de repos**

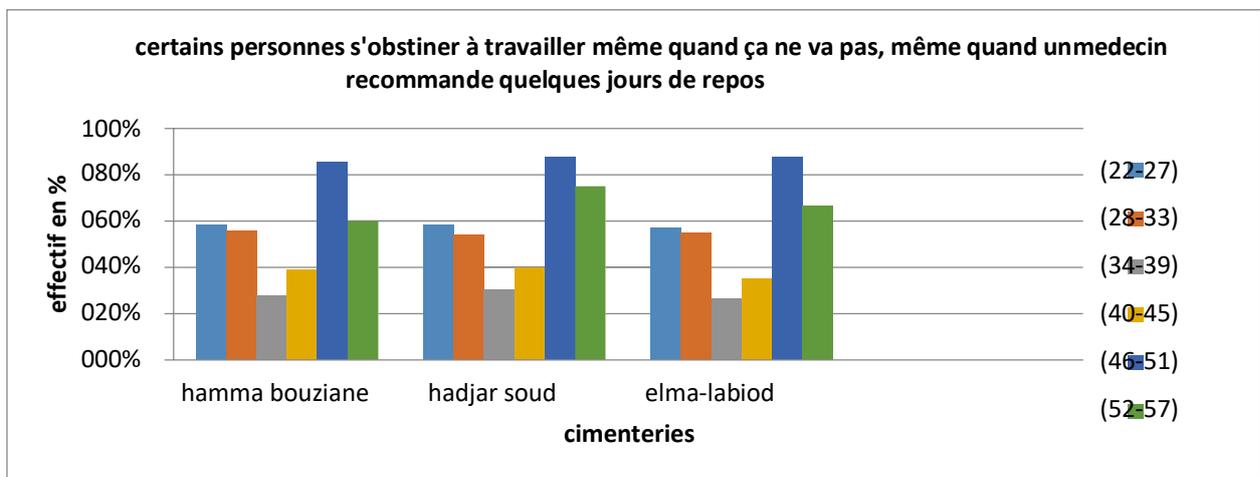


Figure 6.19 : Répartition suivant certains personnes s'obstiner à travailler même quand ça ne va pas, même quand un médecin recommande quelque jours de repos

Le graphique ci-dessus montre clairement que les catégories d'âge qui sont respectivement (46-51), (52-57) et (22-27) donnent comme cause d'accidents de travail au problème des travailleurs qui s'obstinent à travailler même quand le médecin de travail recommande un repos. On notre sens, ce qui est important pour eux, c'est le salaire et la prime tant qu'il peut bouger et se lever, il est bien et il ignore le bien-être. Ici, le problème c'est un problème de culture.

Chapitre 6 : Contribution à l'évaluation du niveau culturel de sante et de la sécurité industrielle au niveau des cimenteries algériennes

➤ Cause 20 : Manque d'hygiène et d'organisation

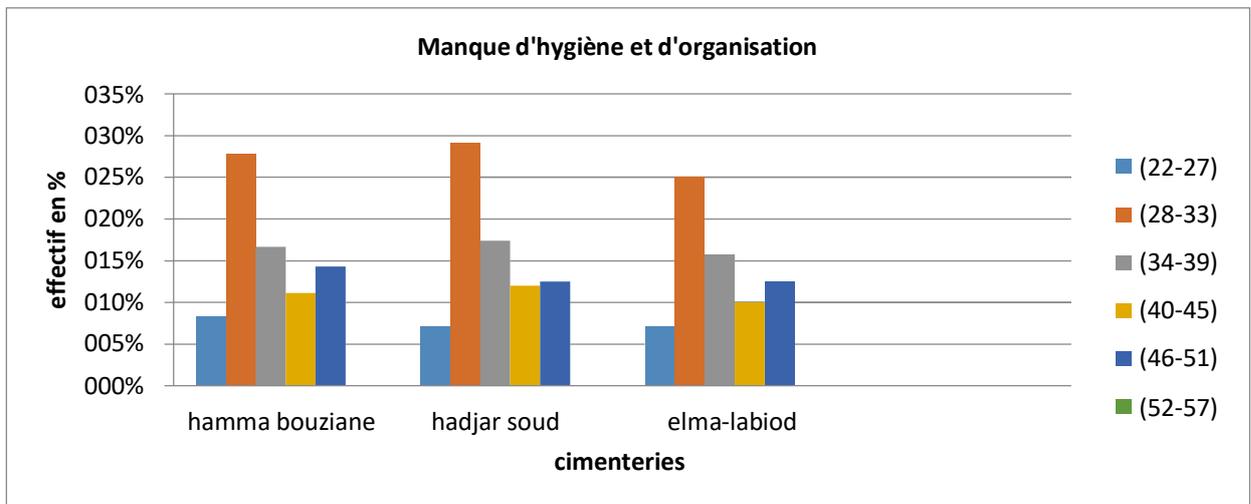


Figure 6.20 : Répartition suivant le manque d'hygiène et d'organisation

D'après le graphique ci-dessus on remarque que les deux catégories d'âge (28-33) et (34-39) confient les pourcentages le plus important au manque d'hygiène et d'organisation comme cause d'accident. Cela s'explique par le fait que ces catégories ont acquis une certaine expérience et peuvent contester la situation. Ce qui les a motivés à l'importance de l'hygiène et de l'organisation dans les postes de travail.

➤ Cause 21 : Autres causes

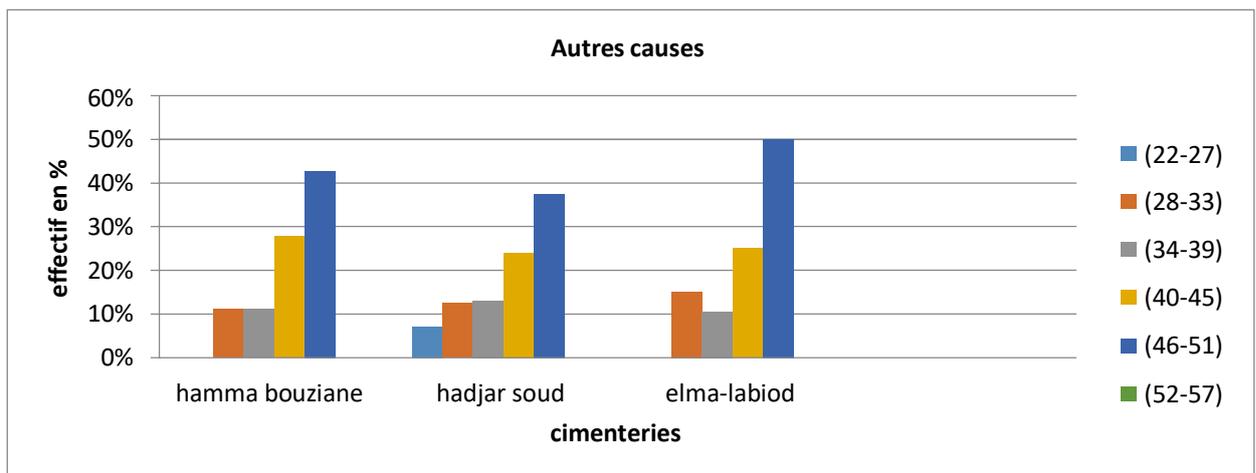


Figure 6.21 : Répartition suivant autres causes

Le graphique ci-dessus, montre clairement que c'est l'expérience qui parle. À notre sens, ces catégories sont les plus expérimentés, ils possèdent des connaissances approfondies du

Chapitre 6 : Contribution à l'évaluation du niveau culturel de sante et de la sécurité industrielle au niveau des cimenteries algériennes

site et les différents problèmes existants et aussi ils ont vécu divers accidents de travail durant leur carrière.

➤ Cause 22 : Avez-vous été victime d'un accident de travail

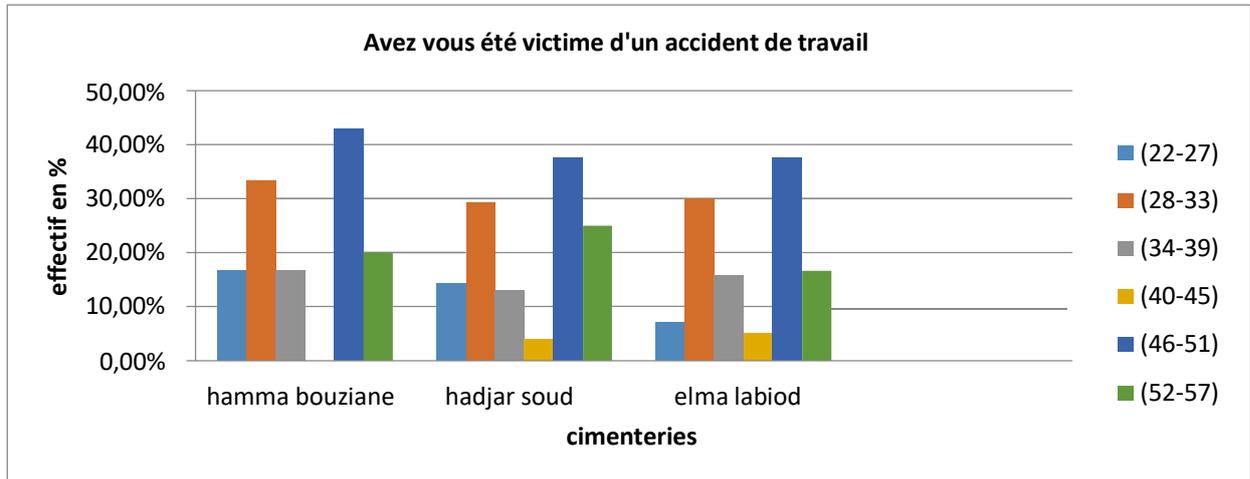


Figure 6 .22 : Répartition suivant être victime d'un accident de travail

Selon le graphique ci-dessus, on remarque qu'il y a une différence entre les catégories d'âge. En notre sens cela est dû à la tâche et le poste occupé. De plus, pour la première catégorie par leurs longues expériences c'est-à-dire les plusieurs années de travail ce qui augmente la probabilité de vécus au moins un accident de travail durant leur carrière, et pour la deuxième catégorie par la faible connaissance de travail et le manque de formation et d'information et de sensibilisation sur les risques.

6.4. Conclusion et recommandations

D'après les résultats obtenus dans cette étude, on à constater que toutes les actions déjà menées sont défailtantes et le personnel des entreprises est souvent démuné pour gérer sa santé et sécurité sans formation, ni information, ni sensibilisation et ni orientation sur les risques encourus par les différentes activités. Le résultat du sondage montre clairement que les trois cimenteries sont au même niveau culturel en santé et sécurité au travail, à peine quelques différences dans les chiffres. Désormais, pour réussir à instaurer une véritable culture de la SST dans ses rangs, il faut commencer par faire de la prévention une valeur fondamentale de son organisation, au même titre que la productivité et la rentabilité. Entre- temps, il faut surtout voir cette démarche comme un investissement et non une dépense. Dès lors, les chefs d'entreprises et responsables HSI sont chargés d'instaurer une approche préventive intégrée dans toutes les cimenteries et entreprises algériennes.

Chapitre 6 : Contribution à l'évaluation du niveau culturel de sante et de la sécurité industrielle au niveau des cimenteries algériennes

Comme résultat de notre enquête, il a été aperçu qu'il y a un :

- ✓ Manque d'une démarche globale de prévention ;
- ✓ Insuffisance de la prise de conscience en matière de SST des employés et de la direction;
- ✓ Méconnaissance de la réglementation relative à la SST ;
- ✓ Méconnaissance de la responsabilité et l'insuffisance de l'implication des employés et de la direction
- ✓ Manque d'hygiène et d'organisation ;
- ✓ Manque de ressources humaines et moyennes financiers pour assurer une bonne gestion de la SST
- ✓ Un manque considérable dans la communication et la réflexion éthique.
- ✓ Le manque d'expérience et des moyens de motivation.

De ce fait, et suite à nos résultats de travail, afin d'aider les responsables de SST au niveau des cimenteries d'étude et les cimenteries algériennes en général à réduire les accidents de travail toute en améliorant la culture sécurité, ce qui conduire à l'amélioration des performances en la matière et de la compétitivité sur le marché, nous proposons l'ensemble des recommandations suivantes en s'appuyant sur les principes généraux et les bonnes pratiques de prévention des risques professionnels :

Pour prévenir les risques professionnels dans l'entreprise, il faut que l'ensemble des acteurs concernés s'organisent pour travailler ensemble. Une démarche de prévention doit donc être organisée et suivie, la mise en place d'un plan d'action avec une hiérarchisation et une planification dans le temps des actions à conduire, et avec une évaluation régulière de l'efficacité de ses actions. Une promotion des actions de prévention est également à prévoir, à savoir :

- Promouvoir, valoriser, informer et former en SST ;
- Faire appel aux **retours d'expérience**. Ils peuvent servir de base à l'entreprise de futures actions de prévention ;
- Développer les programmes de **formation** et d'**accueil** des **nouveaux embauchés**, ainsi que de **formation** continue des salariés, sans oublier le **dialogue social** (avec les **représentants du personnel**),

Chapitre 6 : Contribution a l'évaluation du niveau culturel de sante et de la sécurité industrielle au niveau des cimenteries algériennes

- Dans chaque action conduite, comparer les résultats avec les objectifs fixés. Pour mesurer l'efficacité des actions, la mise en place de **critères** ou d'**indicateurs** est nécessaire ;
- Les auteurs proposent des méthodes et outils concrets pour permettre aux entreprises d'obtenir l'adhésion de leur personnel à des valeurs communes fortes en matière de santé et sécurité au travail ;
- Harmoniser la politique de la santé et de la sécurité avec les autres politiques de l'entreprise ;
- Favoriser une approche pluridisciplinaire (technique, humaine et organisationnelle) ;
- Analyser les accidents du travail et les maladies professionnelles en remontant aux causes les plus en amont.

Conclusion générale

Suite aux différentes études effectuées au sein de laboratoire ingénierie des transports et environnement dans l'axe de recherche maîtrise des risques industriels, nous constatons qu'il y a un taux très élevé des accidents majeurs et des maladies professionnels, cela s'explique d'après diverses études par l'évolution technologique d'une part et l'importance de mettre en place des systèmes et procédures afin de mieux gérer les changements vécus suite à ces technologies d'autre part. Plusieurs de ces études montrent que les résultats de ces statistiques sont liés aux faibles démarches de prévention des risques et maladies professionnels au sein des entreprises et organisations surtout dans les entreprises où il y a une absence totale des stratégies de prévention. De ce fait, pour être à jour et être leader dans le marché et avoir une réduction du taux des accidents, une stratégie de prévention s'impose au niveau de toute entreprise, voire s'engager dans une démarche d'amélioration continue de ses performances et réaliser un développement durable.

Ainsi, il est ressort de notre première étude effectuée, qui concerne l'évaluation de la qualité de vie au travail comme facteur d'amélioration des performances des entreprises en matière de SST, que les différentes conditions de travail au niveau de notre entreprise d'étude sont satisfaisantes vu la disponibilité des moyens et ressources nécessaires pour travailler. Donc, il y a une bonne qualité de vie au travail. Vu le développement continu du travail, les attentes du marché et les besoins des salariés, et afin de maintenir le bon climat au travail, l'entreprise a besoin des managers de type capable de conduire les différentes transformations et pouvoir se saisir pour apporter leur pleine contribution au développement de la qualité de vie au travail. Cela ne peut-être réaliser que à travers les éléments essentiels à l'amélioration continue et au développement durable, afin de juger de l'amélioration ou de la dégradation de la qualité de vie au travail. La qualité de cette analyse repose fondamentalement sur les informations que la sécurité pourra récolter sur le terrain.

Le fait d'améliorer la qualité de vie au travail, la santé et la sécurité des salariés sera préservé, donc l'entreprise répond à ces attentes économiques et aux attentes des salariés.

Par ailleurs, agir pour la qualité de vie au travail et au bien-être de ses salariés augmente l'attractivité de l'entreprise tant pour les salariés en place que pour les futurs embauchés. Cela contribue au développement durable de la société.

La deuxième étude montre des défaillances majeures en matière de SST au niveau de notre entreprise d'étude « SOFARE » et l'absence d'une amélioration continue en matière de prévention et même de protection. Si l'entreprise veut être performante en matière de santé et de sécurité et réduire le taux des accidents et ainsi être conforme à la réglementation en vigueur, un programme d'action d'urgence est nécessaire sur la base des principes généraux de prévention. Ainsi, nous avons proposés une approche constituée d'un ensemble d'étapes afin d'arriver à améliorer la santé et la sécurité au sein de notre entreprise, à savoir :

- L'élaboration des plans d'actions ;
- Déterminer les exigences légales et réglementaires en matière HSE ;
- Superviser et inspecter au niveau des ateliers le respect des exigences HSE ;
- Sensibiliser le personnel sur l'importance du respect et l'application des exigences HSE ;
- Evaluer et améliorer les performances HSE.

Les résultats de notre troisième étude sur le niveau culturel en matière de SST, effectuée au niveau de trois cimenteries de l'est algérien, on a constaté le même niveau pour les trois cimenteries, les actions déjà menées par les managers sont défaillantes et le personnel des entreprises est souvent démuné pour gérer sa SST sans aucune formation, information, ni orientation sur les risques encourus.

Désormais, afin de réussir l'implantation d'une véritable culture de SST, il faut s'intéresser en premier lieu à la prévention et la considérée comme valeur fondamentale d'organisation, au même titre que la productivité et la rentabilité. De ce fait, suite aux résultats de notre travail et afin d'aider les responsables SST, on a proposé un ensemble de recommandations en la matière.

Pour prévenir les risques professionnels dans l'entreprise, il faut que l'ensemble des acteurs concernés s'organisent pour travailler ensemble à :

- Promouvoir, valoriser, informer et former en SST
- Faire appel aux **retours d'expérience** ;

- Développer les programmes de **formation** et d'**accueil** des **nouveaux embauchés**, ainsi que de **formation** continue des salariés ;
- Favoriser une approche pluridisciplinaire ;
- Harmoniser la politique de la santé et de la sécurité avec les autres politiques de l'entreprise ;

A travers les recherches qu'on a effectuées, on peut conclure que la prévention des risques professionnels est un aspect indispensable de nos jours qui doit être présent dans toutes les activités humaines, et chaque entreprise doit implanter une culture de sécurité à travers la mise en place des procédures, des démarches de prévention et joue sur le facteur humain comme premier point de départ dans n'importe quel processus d'amélioration continue soit en matière de performances SST ou les performances globales de l'entreprise et la société en général .

La thématique de prévention des risques professionnels au niveau des entreprises algériennes est n'est pas vraiment prise en charge suffisamment pour éviter l'occurrence des accidents de travail et des maladies professionnels, car la plupart des entreprises basent leurs objectifs sur le côté économique; donc s'intéresse beaucoup plus à la production et l'atteint du plus haut niveau de productivité et être leader sur les marchés nationaux et internationaux.

Alors que la SST est pris en charge juste d'une manière superficielle a peine quelques procédures sont élaborées au niveau de quelques entreprises, sinon la culture sécurité est absente. Donc à travers nos études on a essayé de proposer des mesures qui permettent aux entreprises d'améliorer leurs performances en matière de santé, sécurité ce qui permettait d'implanter une culture de sécurité ce qui améliorerait la sécurité et de même la productivité; le souci principal des managers; car la production et la sécurité doivent être liées c'est-à-dire une entreprise qui veut être gagnante et leader doit avoir une production sécuritaire.

On peut signaler quelques difficultés vécues lors de notre travail de recherche :

- ✓ Le manque des études similaires à notre thématique ;
- ✓ Difficultés d'effectuer des stages pratiques suite à la pandémie ;
- ✓ Difficultés dans la participation à des conférences surtout en étranger aussi à cause de la pandémie ;
- ✓ Des difficultés lors des déplacements vers les laboratoires de recherches

Références Bibliographiques

- Abdul Qayoom. (2019). Multilevel safety culture affecting organization safety performance: a system dynamic approach. *Engineering construction and architectural management*, vol.26, n. 10, p. 2326-2346. DOI 10.1108/ECAM-08-2018-0355.
- Abouttahir R., Seghiour H., El Amarti., A. (2013). La SST dans une démarche de développement durable : cas des entreprises marocaines. Science direct. Elsevier.
- Accidents du travail et maladies professionnels-définitions (2011). Université médicale virtuelle francophone(France).<http://campus.cerimes.fr/medecine- dutravail/enseignement/medtravail109/site/html/cours.pdf>.
- AFGI . (1992). Evaluer pour évoluer, les indicateurs de performance au service du pilotage industriel.
- Agle B R., Donaldson T., Freeman R E., Jensen M C., Mitchell R K& Wood D J.(2008). Dialogue: Toward superior stakeholder theory. *Business Ethics Quarterly*, vol. 18, n.2, 153-190.
- Aguilar M. (2009). L'art de motive. Paris (France): DUNOD. 200.p.
- Aib A., Chaib R& Verzea I. (2015). Mapping of occupational hazards at Palma industrial park, Constantine (Algeria). *Sustainable Development, WIT Transactions on the built environment* DOI: 10.2495/D150932.
- Ale G., Coudel E., Devatour H., Soulard C T., Hubert B. (2010). Performances environnementale et socioéconomique des exploitations agricoles au Bénin: quelques pistes d'innovations pour un développement rural durable en Afrique, ISDA, Montpellier(France).
- Ali shah L. (2012). Value-risk based performance evaluation of industrial systems. Thèse de doctorat : ENSAM Paris Tech, Paris (France). 252 p.
- Alix de Quengo de Tonquedec. (2021). La prise en compte du fateur humain et organisationnel dans le management des risques professionnels. Thèse doctorat : Université Paris-Saclay, Paris(France). 463 p.
- Amalberti R., Malaterre G. (2001). De l'erreur humaine au risque: évolution des concepts en psycho-ergonomie. P. 71-106.
- Amalberti R. (1996). La conduit des systèmes a risque :le travail humain. PUF, Paris (France).
- Amrani M., Chaib R., Bouzaouit A., Verzea I. (2020). Well-being at work: a level forsustainable performance in workplace.*Journal of mining science*. Vol. 27, p. 89-104.
- ANACT. (2013). Les promesses de la qualité de vie au travail. Conférence social, Paris(France).

Références Bibliographiques

- ANACT. (2016). 10 questions sur la qualité de vie au travail dans les établissements de santé.
- Anseleme B& Albasini F.(2000).Les risques professionnels. 21eme édition, Nathan (France).
- Aouati M S., Chaïb R., Cozminca I& Verzea I. (2017). Map risks in the company: highlight at the top priority risks. World Journal of Engineering, Vol. 14, n. 6, p. 550-555. Retrieved from: <https://doi.org/10.1108/WJE-12-2016-0159>
- ASSTSAS. (2015). Identification et évaluation des risques(GP70). Guide de prévention. asstsas.qc.ca/70
- ASSTSAS. (2017).Plan d'action en SST(GP73).Guide de prévention. asstsas.qc.ca/73
- ASSTSAS. (2018).Indicateurs en prevention SST(GP75).Guide de prevention.asstsas.qc.ca/75
- Auduberteau S., Gavion K.(2003).La prévention des risques professionnels :hygiène et sécurité au travail .
- Bachet D. (2011). Des pratiques professionnelles sous tension : l'examen clinique des salariés en médecine du travail. <https://doi.org/10.3917/arss.188.0054>.
- Badri A., Gbodossou A.,Nadou S. (2012). Occupational health and safety risks: towards the integration into project management. Safety science, vol. 50, n. 2, p. 190-198.
- Barabel M., Meier O. (2015). Manageor tout le management à l'ère digitale. Paris(France) : Dunod. 840 p.
- Bardou J P. (2020). SST : de la complexité à l'effectivité, proposition d'un guide de bonnes pratiques de prevention des risques professionnels. Université de Bretagne .500 p.
- Barsali N. (2018). Santé, qualité de vie et bien-être au travail, des entreprises à la capitale humaine.
- Basak Y.,Roben S L., Tonima S K. (2020). Understanding the organizational performance metric, an occupational health and safety management tool, through workplace case study. International journal of workplace health management, Vol. 30, n. 2. Emerald publishing. DOI 10.1108/IJWHM.09-2018-0126.
- Beldjilali B. (2017). La mise en place du système de management de la santé/sécurité au travail: quel impact sur la performance des entreprises. Thèse magister : Université Tizi-Ouzou(Algerie). 235 p.
- Bellut S. (1990). La compétitivité par la maîtrise des coûts, conception à coût objectif et analyse de la valeur. Afnor Gestion. 277 p.
- Benach J., Vives A., Amable M., Vanroelen C., Tarafa G& Muntaner C. (2014). Precarious employment: understanding an emerging social determinant of health. Annual review of public health, vol. 35, p. 229-253.
- Berland N. (2009). Mesurer et piloter la performance. e-book, www.management.free.fr
- Bernard N. (2019). Bien-être au travail et performance de l'entreprise: une analyse par les paradoxes. Doctoral dissertation : Université Grenoble Alpes(France). 354 p.
- Bernhard C A& al. (2007).Introduction à l'hygiène du travail : un support de formation. Institut universitaire roumand de santé au travail(Suisse) .
- Berrah L. (1997). Une approche d'évaluation de la performance industrielle, Modèle d'indicateur et techniques floues pour un pilotage réactif. Thèse de doctorat : INP Grenoble(France). 212 p.

Références Bibliographiques

- Berrah L. (2013). La quantification de la performance dans les entreprises manufacturières : de la déclaration des objectifs à la définition des systèmes d'indicateurs. Habilitation à Diriger les Recherches : Université de Savoie, Chambéry(France). 156 p.
- Berrah L. (2002). L'indicateur de performance, concepts et applications. Paris (France) : Cépaduès. 170 p.
- BIT(1991).Prévention des accidents industriels majeurs. Recueil de directives pratiques, Genève(Suisse).
- Boas A V& Morin E M.(2019). Emotional Intelligence and Quality of Working Life at Federal Institutions of Higher Education in Brazil. Open Journal of Social Sciences, vol. 7, n 2, p.255-274.
- Boisselier P. (2010). Comptabilité analytique : La notion de coût. *Cours (L2)* : Université de Sophia Antipolis, Nice(France). <http://jalon.unice.fr/public/xmf432>.
- Bonaventura A Q., Hadikusumo H W. (2019). Multilevel safety culture affecting organization safety performance: a system dynamic approach. Engineering, Construction and Architectural Management. Vol. 26, n. 10, p. 2326-2346. Emerald Publishing.
- Bonnaud L & Martinais E. (2010). Expertise d'état et risques industriels. La persistance d'un modèle technocratique depuis les années 1970, in Aux frontières de l'expertise. Dialogues entre savoirs et pouvoirs. PUR : Rennes(France). p 161-175.
- Boughaba A., Chabane H., Ouddai R.(2014). Safety culture assesement in petrochemical industry: A comparative study of two Algerian plants. Journal of safety and health at work.vol5.P.60-65.Elsevier publishing.hhttp://dx.doi.org/10.1016/J.SHAW.2014.03.005.
- Bouleau N.(2013). L'efficience: une imposture scientifique réussie. Séminaire à la maison des sciences de l'homme : Université Paris Villetaneuse(France). p. 1-68.
- Bouquin H. (1997). Les fondements du contrôle de gestion Paris. PUF, « Que sais-je ? »,n°2892 2^e éd.
- Bouquin H. (2008). Quelle perspective pour la recherche en contrôle de gestion ?, Finance-Contrôle-Stratégie, vol. 11, hors série, p. 177-191.
- Bourguignon A. (1995). Peut-on définir la performance. Revue Française de Comptabilité, n. 269, p. 61-66.
- Brangier E. (2019). Ergonomie. Lorraine (France). Édition DUNOD. <https://www.cairn.info>
- Breysse D.(2009). Historique, vocabulaire, perception (perception et acceptation du risque individuelle). <http://ressources.unit.eu>.
- Brunet L& Avoie A. (2016). Le climat d travail : au cœur de la dynamique organisationnelle.
- Burlaud A. (1995). Contrôle de gestion : le développement de l'intelligence organisationnelle. Archive ouverte en HAL : Sciences de l'Homme et de la Société, 27p.
- Cambon J& Guarnieri F. (2008). Maîtriser les défaillances des organisations en santé et sécurité au travail, la méthode TRIPOD .Collection sciences du risque et du danger. Editions Lavoisier.
- Cambon J. (2007). Vers une nouvelle méthodologie de mesure de la performance des systèmes de management de la santé-sécurité au travail. Thèse doctorat: École « PARISTECH », Paris (France). 301 p.

Références Bibliographiques

- Cameron E& Green M. (2019). Making sense of change management: A complete guide to the models, tools and techniques of organizational change. Kogan Page Publishers.
- Capron M., Quairel F. (2006). Evaluer les stratégies de développement durable des entreprises : l'utopie mobilisatrice de la performance globale. *Revue de l'Organisation Responsable*, vol. 1, p. 5-17.
- Carney G. (2019). Retention, Motivation and Burnout amongst Millenials: An investigation into whether these factors differ among permanent employees and contingent employees. A Qualitative Study. Thèse de doctorat: Dublin (Irland).
- Carvalho J L., Domingues Júnior P L & Sant'Anna A S. (2017). Quality of working life and occupational stress: a Brazilian perspective. *International Journal of Business Management and Economic Research* , vol. 8, n. 5, p. 1016-1025.
- Centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Sarthe. (2016). Document unique: Méthodologie d'évaluation des risques professionnels.
- Chabouni. (1992). « le concept de performance dans les théories du management » Acte de colloque. FSFG SFAX.
- Chaib R., Verzea I., Cozmica I., Benidir M.(2015). Preserving and Improving the Safety and Health at Work: Case of Hamma Bouziane Cement Plant (Algeria), *Safety Science*, vol 76, p 145-150. Science Direct. Elsevier. <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0925753515000156>
- Chaib R., Aouati S ., Verzea I., Cozminca I. (2015). Retour d'expérience : dicerner les risques qui meritent d'être poursuivis ou renforcés dans l'entrprise .Congré international du Génie industriel et management des systèmes . <http://cigims-2015.voila.net>
- Chafi R . (2010). Maitrise du risque par la mise en place d'une culture de sécurité au sein de l'activité Aval/Sonatrach. Mémoire magister : univeristé Oran(Algérie). 107 p.
- Chardon B.(2006).Déchets hospitaliers et risques pour la santé, Centre pour l'environnement, le développement Durable et l'Education à la Santé (CEDDES), France.
- Chevreau F R.(2008). Maitrise des risques industriels et culture de sécurité : le cas de la chimie pharmaceutique .Ecole des mines de Paris (France). 285 p.
- Chevreau F R., Wybo J L. (2007). Approche pratique de la culture de sécurité. Pour une maitrise des risques industriels plus efficace. Lavoisier. Vol. 5. n 174. P 171-189.DOI :10.3166/RFG.174.171-189.
- Clivillé V. (2004). Approche systémique et méthode multicritères pour la définition d'un système d'indicateurs de performance. Thèse de doctorat : Université de Savoie(France) . 216 p.
- Cohendet P., Lierena P. (1990). Nature de l'information, évaluation et organisation de l'entreprise. *Revue d'Economie Industrielle*, n. 51, p. 141-165.
- Conne-Perréard E., Glardon M J ., Parrat J& Usel M. (2001). Effets de conditions de travail défavorables sur la santé des travailleurs et leurs conséquences économiques. Proceeding de conférence Romande et Tessinoise des offices cantonaux de protection des travailleurs. Suisse.
- Cooper D. (2015). Effective safety leadership. *Professional Safety*, vol. 60, n. 2, p. 49-53.
- Crosby P. (1967). Cutting the cost of quality, the defect prevention workbook for managers,

Références Bibliographiques

- Boston*: Industrial Education Institute, 242 p.
- Culbert S A. (2010). Get rid of the Performance Review: How Companies Can Stop Intimidating, Start Managing and Focus on What Really Matters. Business Plus.
- Darpy D., Kojoue L. (2016). Comportements du consommateur. <https://www.cairn.info>
- Daum J. (2005). French Tableau de Bord: Better than the Balanced Scorecard? *Der Controlling Berater*, n. 7, p. 459-502.
- Debiens J. (1988). Comment augmenter la productivité dans le secteur public. *Revue de gestion*.
- Définitions et généralités sur les risques majeurs. <http://observatoire-régional-risques-paca.fr>.
- Desreumaux A. (1998). Théorie des organisations. Management et société les essentiels de la gestion : 2ème édition. 222 p.
- Desroches A ., Leroy A., Vallée F.(1995) .Concepts et méthodes probabilistes de base de la sécurité. Lavoisier. France.
- DIAPORAMA. (2011). Les catastrophes industrielles qui ont éveillé les consciences. (Consulté en octobre 2021). <https://www.technique-ingenieur.fr>
- Dixon W., Baker M R., Charles K& al.(2014). Culture and behaviour in the English National Health Service: overview of lessons from a large multimethod study. *BMJ quality & safety*, vol. 23, no 2, p. 106-115.
- Dobele A., Westberg R K., Steel M& Flowers K. (2014). An examination of corporate social responsibility implementation and stakeholder engagement: A case study in the Australian mining industry. *Business strategy and the environment*, vol. 23, n. 3, p. 145-159.
- Document IFP (Institut française du pétrole). (2018). Préventions et précautions contre les risques d'incendie et d'explosion (zones classées). Disponible sur : <https://docplayer.fr/62909405-Preventions-et-precautionscontre-les-risque-d-incendie-et-d-explosion-zones-classees.html>.
- Doherty M. (2009). When the working day is through: the end of work as identity. *Work, Employment and Society*, vol. 23, n. 1, p. 84-101.
- Dul J& Neumann W P. (2009). Ergonomics contributions to company strategies. *Applied ergonomics*, vol. 40, n. 4, p. 745-752.
- Dohou R., Berland N. (2007). Mesure de la performance globale des entreprises. Congrès de l'Association Francophone de Comptabilité : Poitiers(France). Université Paris lumières (France). 659 p.
- Ducq Y. (1999). Contribution à une méthodologie d'analyse de la cohérence des systèmes de production dans le cadre du modèle GRAI. Thèse de doctorat : Université de Bordeaux I(France). 215 p.
- Dwayer R., Lamond D& Lee K H. (2009). Why and how to adopt green management into business organizations. *Management decision*, vol. 47, n. 7, p. 1101-1121.
- Elmoukafih M ., Rhanmi A.(2010). Analyse stratégique des comportements. Rapport de fin d'étude : Université Moulay Ismail, Meknès(Maroc), 16 p.

Références Bibliographiques

- Essehmoudi A., El Hammoumi M. (2016). La contribution de la culture de sécurité à l'amélioration de la sécurité des opérateurs de la maintenance (Cas d'une entreprise établissement de papetière.HAL Id: Hal-01260801
- Ewerlof S., Modig D. (2019).Value Creation and Decreased Environmental Impact through Circular Economy-based Offerings: A Product-Service System Case Study.
- Falzon P., Dicioccio A., Mollo V., Nascimento A.(2013). Qualité réglée, qualité gérée. Ouvrage collectif du Centre de Recherche sur le Travail et le Développement CRTD, p.11.
- Faucheux S& Nicolai S. (2005). Environment and society: the assessment of risk acceptability .Societal review.hal-01799253.
- Ferreira A& Otley D. (2009). The design and use of performance management systems: An extended framework for analysis. Management accounting research, vol. 20, n. 4, p. 263-282.
- Flajolet. (2001). La prévention : définitions et comparaison.(consulté en mars 2020).<https://www.solidarité-santé.gouv.fr>
- Flin R. (2007). Measuring safety culture in healthcare: A case for accurate diagnosis. Safety science, vol. 45, n. 6, p 653-667. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2007.04.003>.
- Fondamentaux de la prévention (2016). (Consulté en janvier 2020).www.inrs.fr
- Galambaud B. (2003). Si la gestion des ressources humaines était de la gestion. Editions Liaisons Paris(France).
- Garbolino E& Guarnieri F. (2016). Apport de la modélisation et de la simulation à l'analyse des risques et la prévention des accidents d'un site de stockage de GPL. Université Paris(France). 222 p.
- Gey J-M., Courdeau D. (2005). Pratiquer le management de la santé et de la sécurité u travail : maitriser et mettre en œuvre l'OHSAS 18001, Paris(France). AFNOR, p. 3.
- Giannopoulos A. (2015). Performance management as a process of promoting innovation in software industry. International Conference on Strategic Innovative Marketing (IC-SIM 2014): Madrid (Espagne). Procedia - Social and Behavioral Sciences, vol. 175, p. 401-407.
- Godineau F. (2013). La souffrance au travail des soignants : une analyse des conséquences délétères des outils de gestion. La nouvelle revue du travail. (Consulté en Janvier 2022). URL : <http://journals.openedition.org/nrt/1042>. DOI: <https://doi.org/10.4000/nrt.1042>.
- Granger. (2021).Comment définir des indicateurs de performance. Available at: <http://www.manager-Go.com>.
- Gray J., Pesqueux Y. (1991). Le tableau de bord, outil de gestion, une comparaison France /Etats-Unis, Les cahiers de recherche du Groupe HEC .
- Grosjean V. (2019). Bien-être au travail. Disponible sur: http://www.cairn.info/psychologie-du-travail-et-des-organisations_page70.html.
- Grosjean V. (2004). Le bien être, et la santé au travail. Position du problème
- Guerny J., Guiriec J C& Lavergne J. (1990). Principes et mise en place du Tableau de Bord de Gestion : Delmas.

Références Bibliographiques

- Guide méthodologique. (2009). Suivi de la performance et choix des indicateurs, Tunisie, <http://www.gbo.mes.rnu.tn>.
- Guide méthodologique. (2012). Guide pour une démarche de prévention des risques professionnels. www.santé-securite.unidis.fr
- Guldenmund F W. (2010). (Mis)understanding safety culture and its Relationship to safety. Risk analysis. Vol. 30, n. 10, p. 1466-80. DOI:[10.1111/j.1539-6924.2010.01452.x](https://doi.org/10.1111/j.1539-6924.2010.01452.x)
- Hamadmad H. (2017). Définition d'une expression temporelle de la performance des entreprises manufacturières .Thèse doctorat : Université Grenoble Alpes (France). p.112.
- Hoffman N ., Minozzi C., Girain L., Babre J., Vidal J. (2016). Retour d'expérience des actions conduites en prévention des risques liés au travail de nuit dans des cliniques toulousaines. Archives des maladies professionnelles et de l'environnement. Vol. 77, n.3.417.DOI :10.1016/J.admp.2016.03.146.
- Hollnagel E. (2006). Achieving system safety by resilience engineering. International Conference on System Safety, Savoy Place, London. 6-8th June.
- Hopkin P. (2018). Fundamentals of risk management: understanding, evaluating and implementing effective risk management. Kogan Page Publishers. <https://doi.org/10.1111/j.1539-6924.2010.01452.x>
- IEC 61508. (1998). functional safety of electrical/electronic/programmable electronic safety related systems. International electro-technical commission (IEC).
- Imran M& Shah Nawaz M G. (2020). Pyscap and performance: well-being at work as a mediator.1-10. <https://doi.org/10.1177/2319510X20915999>.
- Inter-Organisationnel pour la gestion rationnelle des produits chimiques (IOMC) ; Directives Introduction au risque industriel(2016). Ministère de l'économie, des finances et de l'emploi. France. <http://www.bourgogne-franche-comte.developpement-durable.gouv.fr>
- Ireland R D& Webb J W. (2007). Strategic entrepreneurship: Creating competitive advantage through streams of innovation. Business Horizons, vol. 50, n. 1, p. 49-59.
- ISO 45001. (2018). Système de management de la santé et de la sécurité au travail, exigences et lignes directrices pour leur utilisation .www.afnor.org.
- ISO 8402. (1994). Management de la qualité et assurance de la qualité- Vocabulaire, ISO 8402, Afnor.
- ISO/CEI guide 73. (2002). Management des risques. AFNOR.
- Jacot J H, Micaelli J P. (1996). La performance économique en entreprise, Hermès, 224 p.
- Jacques J M ., Gatot L.(1997). De l'incident à la catastrophe : un modèle organisationnel. Urgence, XVI, p. 20-30.
- Jain P., Pasman H J., Waldram S et al. (2018). Process Resilience Analysis Frame work.
- Juglaret F., Rallo J M., Textoris R., Guarnieri F., Garbolino E. (2013). Occupational health and safety scorecards: new leading indicators improve risk management and regulatory compliance .Hal .id: hal-00660460.

Références Bibliographiques

- Juglaret F. (2015). Gérer les risques par les indicateurs, Préventique, p. 141-142. preventique.org.
- Kahlerras Z. (2019). Protection de l'environnement et développement durable. IAP (institut algérienne de pétrole). Algérie. 136 p.
- Kahoul H., Chaib R., Bellaouar A. (2017). Hazard identification and risk analysis for a reinforced concrete rolling mill. World Journal of Engineering, vol. 14, No. 1. P. 1-6. <http://www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/WJE-11-2016-0123>
- Kalika M. (1988). Structure de l'entreprise, réalité, déterminants et performance, Economica, Paris.
- Kandi N., Brahamia B., Tugen K. (2017). Les représentations des risques professionnels et de l'état de santé au travail parmi des travailleurs de la commune de Bejaia.
- Kanigel R. (2005). The one best way: Frederick Winslow Taylor and the enigma of efficiency, MIT press, 704 p.
- Kerbrat O., Le Bourhis F., Ponche R., Mognol P., Hascoet J Y. (2013). Evaluation de la performance environnementale des procédés de fabrication. 21ème congrès Français de la Mécanique. Bordeaux (France). p. 1-6.
- Kharzi R., Chaib R., Verzea I., Luca G. (2018). Strategic Management of Industrial Risk Prevention: A Wash for the Security and the Durability of the Company: The 17Th Romanian Textiles and Leather Conference (CORTEP 2018); Iasi, 7-9 November 2018. ISBN978-606-685-6157. http://www.cortep.tuiasi.ro/doc/Final_program_CORTEP_2018.pdf
- Kharzi R., Chaib R., Verzea I & Akni A. (2020). A Safe and sustainable development in Hygiene and Healthy Company Using Decision Matrix Risk Assessment Technique: a case study. Journal of Mining and Environment, vol. 11, n. 2, p. 363-373.
- Kichou D. (2015). Impact des pratiques de gestion des ressources humaines sur la performance de l'entreprise : Cas des entreprises algériennes; Magister en Sciences économiques Option: Management des entreprises. Université TIZI-OUZOU (Algérie).
- L'internaute : Un dictionnaire de langue Française. (Consulté en février 2021). <http://www.linternaute.com/dictionnaire/fr>
- La Montagne A D., Martin A., Page K M., Reavley N J., Noblet A J., Milner A J & Smith PM. (2014). Workplace mental health: developing an integrated intervention approach. BMC psychiatry, vol. 14, n. 1, p. 1-11.
- Lagadec P. (1991). La gestion des crises : outils de décision à l'usage des décideurs .Paris : Megraw. Hill.
- Lagadec P (1979). Les risques technologiques majeurs (politique, risque et processus de développement). Pergmon Press. 617 p.
- Lagassan F & al. Management de la santé et de la santé au travail. Retours d'expériences. CARSAT (caisse aquitaine de retraite et de santé au travail).
- Laitinen E K. (2002). A dynamic performance measurement system: evidence from small finish technology companies. Scandinavian journal of management.
- Landry k. (2019). The management of SST is everyone's business. Prevention work reportage.

Références Bibliographiques

- Lateurtre- zinoun M. (2012). L'expérience et les compétences peuvent-ils se transmettre ?, Bienale internationale de l'éducation, de la formation et des pratiques professionnelles. Paris (France). p. 3.
- Lebas M. (1995). Oui, il faut définir la performance, *Revue Française de comptabilité*, n. 269, p. 67-75.
- Leplat J. (2003). Questions autour de la notion de risque. Les risques professionnels : évolutions des approches nouvelles perspectives. Octares éditions, collection travail&activité humaine.
- Lorino P. (2001). Le balanced score card revisité : dynamique stratégique et pilotage de performance ; exemple d'une entreprise énergétique, 22ème congrès d'Association Francophone de Comptabilité, Metz, France, CD-Rom.
- Lorino P. (1996 b). Méthodes et pratiques de la performance, le guide du pilotage. Editions d'Organisation, 519 p.
- Lucie J. (2019). L'organisation du travail et la prévention des risques professionnels.
- Moulair M. (2007). La cartographie des risques, un outil de management des risques en maîtrise des risques industriels plus efficace, *RISQUES ET QUALITE*, Vol. 4, n. 4, 2007/12, p. 221-228.
- Maamri N., Chaib R., Benidir M., Verzea I. (2021). Risk assesement using fuzzy AHP and fuzzy TOP-SIS hybrid approach for safe and sustainable work, case study. *Applied mathematics, mechanics and engineering journal*.vol. 64, n. 1.
- Manu P., Mahamadu A M., Nguyen T et al. (2018). Health and safety management practices of contractors in South East Asia: A multi country study of Cambodia, Vietnam, and Malaysia. *Safety science*, vol. 107, p. 188-201.
- Marcelino-Sádaba S., Pérez-Ezcurdia A., Lazcano A M E& Villanueva P. (2014). Project risk management methodology for small firms. *International journal of project management*, vol. 32, n. 2, p. 327-340.
- Marchington M., Wilkinson A., Donnelly R& Kynighou A. (2016). Human resource management at work. Kogan Page Publishers.
- Margossian N. (2002). Risques et accidents industriels majeurs. Édition DUNOD.
- Margossian N. (2003). Guide pratique des risques professionnels .DUNOD. Paris (France).
- Marion A., Asquin A., Everaere D& Wissler M. (2012). Diagnostic de la performance de l'entreprise. DUNOD, 301 p.
- Marmise. (1993). Performance dans encyclopédie. Ed organisation. Paris.
- Martin C. (2008). Contribution à la définition d'actions pour la pérennisation de la prévention des risques professionnels dans les PME-PMI. Thèse doctorat : Ecole des mines Paris(France).164 p.
- Martin C. (2013). Culture de sécurité et diversité culturelle : repères théoriques et méthodologiques. *Culture de sécurité*, la revue en ligne.
- Maurel C, Tensaout M. (2014). Proposition d'un modèle de représentation et mesure de la performance globale. IN *Revue Comptabilité-Contrôle-Audit*, 2014/3 (Tome 20), p. 76.
- Mazouni M H. (2008). Pour une meilleure approche du management des risques : de la modélisation ontologique du processus accidentel au système interactif d'aide à la décision. Thèse doctorat : institut national polytechnique de Lorraine(France). Hal Id : tel- 00338938.

Références Bibliographiques

- Mbaye S., Tillement S., Saliou G., Bringaud V., Journe B. (2014). Pratiques de retour d'expérience pour un apprentissage organisationnel. Techniques de l'ingénieur .
- Montpellier T. (2021). La prévention des risques professionnels à l'épreuve de la responsabilité de l'employeur. Thèse doctorat : Université Paris 1 (France). 544 p.
- Morana J., Feliu J G. (2010). Les indicateurs de performance, Université de Lyon, chapitre X.
- Morin E ., Savoie A. (2001). Représentations de l'efficacité organisationnelle : développements récents. Revue psychologique N°27.
- Neely A., Mills J., Gregory M., Broune M. (1996). Performance measurement System design: should process based approaches be adopted, International Journal of Production Economics, vol. 46, no 47, p. 423-431.
- Neely A., Gregory M., Platts K. (1995). Performance measurement system design: a literature review and research agenda, International Journal of Operations & Production Management, vol. 15, no 4, p. 80-116.
- Neely A. (1999). The performance measurement revolution: why now and what next?, International Journal of Operations & Production Management, vol. 19, no 2, p. 205-228.
- Nezzal A M. (2020). Maladies professionnelles et accidents du travail. <https://Facscm.univ-annaba.dz> .
- Noon M., Blyton P., Morrell K. (2013). The realities of work: Experiencing work and employment in contemporary society. Macmillan International Higher Education.
- Noudon M. (2010). L'évaluation des risques professionnels, un vecteur de dynamisation du dialogue social en établissement social. École des hautes études en santé publique. France.
- Officiel prevention(2013). l'amélioration de la qualité de vie au travail. (Consulté en décembre2019). <http://www.officielprevention.com>.
- OIT. (2020). Sécurité et santé au travail durant les crises sanitaires : un manuel pour la protection des personnels de santé t des équipes d'intervention d'urgence.
- Olivera J. Perception et méthodes d'évaluation du risque. <https://www.eccorev.fr>
- Ollman M. (2005). De la présentation des risques professionnels aux pratiques de prévention : quelle dynamique pour quelle formation ? Le cas du risque routier et des troubles musculosquelettiques en question. Thèse doctorat : Université Nancy (France).407 p.
- Ouddai R., Chabane H., Boughaba A., Frah M. (2012). The skikda LNG accident: losses, lessons learned and safety climate assessment . International journal of global energy issues. Vol. 35, n. 6, p. 518-533.
- Oswald A. (2012). The effect of working environment on workers performance: The case of reproductive and child health care providers in Tarime District (Doctoral dissertation, Muhimbili University of Health and Applied Sciences).
- Parrinello G. (2016). Les enjeux de l'après : vulnérabilité et résilience à l'épreuve des politiques de la catastrophe au 20 ème siècle .Vertigo- la revue électronique en science de l'environnement, vol. 16, n. 3. DOI : <https://doi.org/10.4000/Vertigo.17963>.
- Peter E& Slovic P. (1996). The role of affect and worldviews as orienting dispositions in the perception and acceptance of nuclear power. Journal of applied social psychology, vol. 26, n. 16. p. 1427-1453.

Références Bibliographiques

- Pidgeon N& Oleary M. (2000).Man-made disasters: why technology and organizations (sometimes) fail. safety science .
- Pojasek R B. (2017).Organizational Risk Management and sustainability: A practical step-by-step guide.CRC press. Taylor and Francis group. 325 p.
- Prévention et risques industriels(2014). INRS . www.inrs.fr visité le 10/06/2020
- Pujo P., Kieffer J P. (2002). Concepts fondamentaux du pilotage des systèmes de production, dans : Fondements du pilotage des systèmes de production, traité IC2 Productique, Hermès, p. 25-50.
- Pulido L. (2000). Rethinking environmental racism: White privilege and urban development in Southern California. Annals of the Association of American Geographers, vol. 90, n. 1, p. 12-40.
- Quelles sont les solutions aux problèmes environnementaux ? <https://www.terrafutura.info>
- Rasmussen J., Svedung I. (2000). Proactive risk management in a dynamic society Karlstad,Sveden: Swedish rescue service agency .
- Rasmussen J., Pejtersen A M& Goodstein L P. (1994). Cognitive systems engineering. NewYork.
- Reiman T., Pietikainen E. (2010). Indicators of safety culture-selection and utilization of leading safety performance indicators.2010:07ISSN:2000-0456. Available at: www.stralsakerhetsmyndigheten.se .
- Robbins S P. (1987). Organization Theory, Englewood Cliffs. NJ. Prentice Hall 2nd.
- Roussel P. (1996). Rémunération, motivation et satisfaction au travail, Edition ECONOMICA.Paris. p 94.
- Roy M., Bergeron S& Fortier L. (2004). Développement d'instruments de mesure des performances en santé et sécurité du travail à l'intention des entreprises manufacturières organisées en équipes semi-autonomes de travail. Rapport R357.Montréal. IRSST.56p.
- Rymeyko K. (2002). D'après le règlement européen sur les répertoires d'entreprises du 22/07/93.Doctorat de Sciences de gestion.
- Salmi S, Chaib R. (2016). Feedback has learning tool for future organizations. World Journal of Engineering <https://doi.org/10.1108/WJE-12-2016-0169>
- Schneider B, Reichers A E. (1983). On the etiology of climates. Personnel psychology. Science, vol. 45, n.6, p. 653-667.
- Scott W R. (1987). Organizations: rational, natural end open systems . Englewood Cliffs, Prentice Hall.
- Semid A. (2001). Manuel de santé de travail. Edition OMS/AFRO. Algérie.
- Straume L V& Vittersø J. (2015). Well-being at work: some differences between life satisfaction and personal growth as predictors of subjective health and sick-leave. Journal of Happiness Studies, vol. 16, n.1, 149- 168.
- Suivi de la performance et choix des indicateurs : guide méthodologique (2009). <https://focusintl.com>
- Tabet W., Zerrouki M A. (2015). La culture d'entreprise: quel impact sur le bien-être des salariés au travail ?
Techniques de sondage, faculté DEGS, université d'Antananarivo, madagascar

Références Bibliographiques

- Trichi O. (2012). La gestion des rémunérations, un outil de motivation au service de la performance au travail : cas de l'entreprise privée algérienne CEVITAL. Thèse magister. Université Tizi-Ouzou(Algérie). 295 p.
- Vanpoucke E., Vereecke A& Wetzels M. (2014). Developing supplier integration capabilities for sustainable competitive advantage: A dynamic capabilities approach. *Journal of operations management*, vol. 32. n. (7-8), p. 446-461
- Vardarlie P. (2016). Strategic approach to human resources management during crisis. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, vol. 235, p. 463-472.
- Vérot I. (2004) . Démarche générale de maîtrise du risque dans les industries de procédé, technique de l'ingénieur. p. 1-9.
- Voilin L A. (2008). L'évaluation des risques professionnels clef de voute d'une politique globale de gestion des risques. Ecole des hautes études en santé publique (EHESP).91 p.
- Voyer P. (1999). Tableaux de bord de gestion et indicateurs de performance. Presses universitaires du Québec. Canada, 446p.
- www.efficience-santeautravail.org/risquephysique.html. Consulté le 12/09/2021.
- www.journaldunet.fr . Définition production
- Wybo J L. (2004b). Mastering risks of damage and risks of crisis : the role of organizational learning. *International journal of emergency management*, vol. 2, p. 22-34.
- Wybo J L. (2007). Approche de la maîtrise des risques par la formation des acteurs .Thèse doctorat : Ecole des mines Paris (France). 295 p.
- Xavier M, Cavaillé P & coll. (2009). Management des risques pour un développement durable(qualité, santé, environnement). Edition DUNOD. Algeria-educ.com.
- Yang R., Zhu W., Marinova D., Wei J. (2019).Time to take corporate Innovation initiatives the consequence of safety accidents in China's manufacturing industry, *Career Development International* Vol. 24 No. 5, pp. 404-419, Emerald Publishing.
- Yazid F. (2019). Investigation des accidents &des incidents selon le référentiel du groupe Sonatrach.
- Yuvin C., Gauthier F., Lambert S& Moulet F. (2011). Analyse expérimentale des outils d'estimation du risque associé aux machines industrielles, Etude et recherche, IRSST, RAPPORT R-697, ISBN: 978-2-89631-557- 4 .Québec.
- Zia A., Shields F., White R & Wilbert J (2010). Managerial communication: The link between frontline leadership and organizational performance. In *First Annual General Business Conference Proceedings*, p. 69.

Annexes

❖ **Annexe 1: Questionnaire sur la qualité de vie au travail**

I - Les données personnelles

01 - Sexe

- * Homme
- * Femme

02 - Âge

- * de 20 ans à 30 ans
- * de 31 ans à 40 ans
- * de 41 ans à 50 ans
- * Supérieur à 51 ans

03 - Niveau d'instruction

- * Primaire
- * Secondaire
- * Moyen
- * Universitaire

04 - Catégorie socioprofessionnelle

- * Agent d'exécution
- * Agent de maîtrise
- * Cadre

05 - Ancienneté dans l'entreprise

- * de 1 à 5 ans
- * de 6 à 10 ans
- * de 11 à 15 ans
- * Supérieur à 15 ans

II - Les données qui représentent la qualité de vie au travail :

Rémunération

- * La rémunération est-elle suffisante ?
-

* Votre salaire est-il proportionnel vis-à-vis votre rendement ?

.....

Cheminement professionnel

* Votre entreprise vous offre-t-elle des formations en parallèle?

.....

* Comment jugez-vous votre expérience dans votre domaine ?

.....

* Que sont vos principales motivations ?

.....

Horaire de travail :

* La société est-elle sévère quant à la ponctualité (8h/j) ?

.....

* Les horaires de travail sont-ils convenables ?

.....

Relations avec les collègues :

* Comment les travailleurs se comportent-ils entre eux ?

.....

* Y a-t-il un esprit d'équipe dans l'entreprise ?

.....

* Sentez-vous intégré dans l'entreprise ?

.....

* Quelles sont les majeurs problèmes à ce sujet ?

.....

Relation avec les gérants

* Quel est l'état des rapports entre les travailleurs et les gérants ?

.....

* La direction répond-elle à vos doléances ?

.....

* Y a-t-il des abus de pouvoir ou des dépassements entre vous et les gérants ?

.....

* Comment qualifiez-vous le l'appui fourni par la direction ?

.....

Caractéristiques des moyens matériels

* Quel est l'état des équipements qui vous sont mis en service ?

.....

* L'équipement présente-t-il sur la santé du travailleur et celle du consommateur ?

.....

* Comment jugez-vous les conditions de travail dans votre entreprise ?

.....

Support offert à l'employé

* Comment les tâches sont-elles réparties sur les ouvriers ?

.....

* Êtes-vous affiliés à un quelconque syndicat ?

.....

* Quels sont les moyens mis à votre disposition dans les moments difficiles ?

.....

Facteurs influençant l'appréciation des tâches

* Les compétences des travailleurs sont-elles vraiment prises en considération ?

.....

* Quelles sont les difficultés principales auxquelles vous êtes confronté ?

.....

* Participez-vous à la prise de décisions concernant votre travail ?

.....

Informations concernant la qualité de vie

* Comment évaluez-vous l'environnement de votre travail relation moyen ?

❖ Annexe 2: l'analyse des risques liés au fonctionnement du processus (SOFARE)

Analyse des risques liés au fonctionnement du processus							
N° de l'étape	Nature du risque	Evaluation du risque			Moyens de maîtrise du risque		
		Probabilité P	Gravité G	Criticité C=P*G	M	M1 : Main d'œuvre M2 : Méthodes M3 : Milieu	M4 : Machine M5 : Matière M6 : Money M7 : Mesure
1 et 2	<ul style="list-style-type: none"> Maitrise insuffisante au niveau de la réglementation HSE. 	3	2	6	M1	<ul style="list-style-type: none"> Formation pour le pilote et le copilote du processus 	
3	<ul style="list-style-type: none"> Manque ressources financières Maitrise insuffisante au niveau des risques HSE. 	3	2	6	M6 M1	<ul style="list-style-type: none"> Fournir les ressources financières nécessaires Recruter des agents qualifiés en HSE, notamment dans le domaine de la prévention « des TS » et/ou programmer des formations en matière HSE pour les agents en poste 	
7	<ul style="list-style-type: none"> Insuffisance de réactivité du personnel Indisponibilité du Personnel à sensibiliser 	4	1	4	M2	<ul style="list-style-type: none"> Programmer des séances de sensibilisation Renforcer la sensibilisation aux postes de travail. 	
8 et 9	<ul style="list-style-type: none"> Périodicité des réunions de CHS non respectée d'une manière systématique 	4	2	8	M2	<ul style="list-style-type: none"> Informers les membres de la CHS et planifier à l'avance la tenue des CHS 	
10	<ul style="list-style-type: none"> Lenteur dans la mise en œuvre des recommandations 	3	2	6	M2	<ul style="list-style-type: none"> Elaborer et suivre un plan d'actions faisant ressortir les responsabilités en matière de mise en œuvre des décisions et recommandations CHS avec définition des échéances y afférentes 	

Probabilité : de 1 à 4 Gravité : de 1 à 4 Criticité : de 1 à 4
 P : Probabilité G : Gravité C = P x G = Criticité

❖ Annexe 3 : matrice de criticité

GRAVITE	
CRITERES	NOTES
GRAVITE MINEURE Non détectable par le bénéficiaire et sans incidence	1
GRAVITE FAIBLE Détectable par le bénéficiaire et incidence faible	2
GRAVITE MOYENNE Détectable par le bénéficiaire et incidence importante (frais de remise en conformité importants)	3
GRAVITE MAJEURE Détectable par le bénéficiaire et incidence majeure (frais de remise en conformité très élevés)	4
PROBABILITÉ	
CRITERES	NOTES
PROBABILITE TRES FAIBLE Dysfonctionnement constaté à une fréquence : < 5 %	1
PROBABILITE FAIBLE Dysfonctionnement constaté à une fréquence : > 5 % et < 20 %	2
PROBABILITE MOYENNE Dysfonctionnement constaté à une fréquence : > 20 % et < 40 %	3
PROBABILITE ELEVEE Dysfonctionnement constaté à une fréquence : > 40 %	4

		Gravité				
			Gravite Mineure	Gravite Faible	Gravite Moyenne	Gravite Majeure
			1	2	3	4
Probabilité	Probabilité très faible	1	1	2	3	4
	Probabilité faible	2	2	4	6	8
	Probabilité moyenne	3	3	6	9	12
	Probabilité élevée	4	4	8	12	16

❖ Annexe 4 : grille de cotation /évaluation des risques

❖ Annexe 5 : Questionnaire relatif aux causes des accidents de travail au sein des cimenteries

La cimenterie.....

Le sex.....

Age

Cochez la bonne réponse

Manque expérience et de motivation	oui	Non
Conditions de travail difficiles	Oui	Non
Situation complexe sur le lieu de travail	Oui	Non
Manque de communication, information et de sensibilisation	Oui	Non
Sécurité insuffisante de machine	Oui	Non
Imprudence	Oui	Non
Rythme de travail élevé	Oui	Non
Stress	Oui	Non
Changement souvent de poste de travail	Oui	Non
Absence de stratégie de prévention sécuritaire	Oui	Non
Manque de stratégie claire en matière de sécurité et santé de travail (SST)	Oui	Non
Manque de conscience en responsabilité	Oui	Non
Insuffisance en moyens et ressources pour utiliser efficacement les solutions en SST	Oui	Non
Implication insuffisante des employés et de la direction	Oui	Non
Remise en question des processus organisationnels existants	Oui	Non
Négligence des conséquences d' une lésion professionnelle	Oui	Non
Manque de ressources humaines et moyennes financiers pour assurer une bonne gestion de la SST	Oui	Non
Présence d' un burn-out , être présent de corps au travail , mais absent esprit	Oui	Non
Certains personnes, s' obstiner à travailler même quand ça ne va pas, même quand un médecin recommande quelques jours de repos	Oui	Non
Manque d' hygiène et d' organisation	Oui	Non

Autres causes	Oui	Non
Avez-vous été victime d' un accident de travail ?	Oui	Non

Liste des figures

FIGURE 2.1 : DEGATS CAUSES PAR L'EXPLOSION DU GNL DE SKIKDA 19 OCTOBRE 2004	22
FIGURE 2.2 : DESCRIPTION D'UNE SITUATION DU TRAVAIL	24
FIGURE 2.3 : DIAGRAMME DE FARMER	26
FIGURE 2.4 : DIAGRAMME DE FARMER : EXEMPLE D'EFFET DE LA MISE EN PLACE DE BARRIERES DE PREVENTION-PROTECTION	27
FIGURE 2.5 : APPROCHE GLOBALE DE LA SST	30
FIGURE 2.6 : MATRICE DE CRITICITE	32
FIGURE 3.1 : LA PERFORMANCE ET SES SYNONYMES	45
FIGURE 4.1 : LES CHAMPS D'APPLICATION DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL	71
FIGURE 5.1 : REPARTITION DES ACCIDENTS SUIVANT LA TRANCHE D'AGE.....	95
FIGURE 5.2 : REPARTITION SUIVANT LA QUALIFICATION PROFESSIONNELLE.....	96
FIGURE 5.3 : REPARTITION SUIVANT L'ANCIENNETE	96
FIGURE 5.4 : REPARTITION SUIVANT LA SITUATION FAMILIALE	97
FIGURE 5.5 : REPARTITION SUIVANT LE NIVEAU D'INSTRUCTION.....	98
FIGURE 5.6 : REPARTITION SUIVANT LE POSTE DE TRAVAIL OCCUPE	99
FIGURE 5.7 : REPARTITION SUIVANT LA PARTIE DU CORPS TOUCHE.....	100
FIGURE 5.8 : REPARTITION SUIVANT LES HORAIRES DE TRAVAIL.....	101
FIGURE 5.9 : REPARTITION SUIVANT LA CAUSE PRINCIPALE DE L'ACCIDENT	101
FIGURE 6.1 : REPARTITION SUIVANT LE MANQUE D'EXPERIENCE ET DE MOTIVATION.....	108
FIGURE 6.2 : REPARTITION SUIVANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL DIFFICILES.....	108
FIGURE 6.3 : REPARTITION SUIVANT LA SITUATION COMPLEXE SUR LE LIEU DE TRAVAIL	109
FIGURE 6.4 : REPARTITION SUIVANT LE MANQUE DE COMMUNICATION, D'INFORMATION ET DE SENSIBILISATION	110
FIGURE 6.5 : REPARTITION SUIVANT LA SECURITE INSUFFISANTE DE MACHINE.....	110
FIGURE 6.6 : REPARTITION SUIVANT L'IMPRUDENCE	111
FIGURE 6.7 : REPARTITION SUIVANT LE RYTHME DE TRAVAIL ELEVE.....	112
FIGURE 6.8 : REPARTITION SUIVANT LE STRESS.....	112
FIGURE 6.9 : REPARTITION SUIVANT LE CHANGEMENT SOUVENT DE POSTE DE TRAVAIL	113
FIGURE 6.10 : REPARTITION SUIVANT L'ABSENCE DE STRATEGIE DE PREVENTION SECURITAIRE.....	114

FIGURE 6.11 : REPARTITION SUIVANT LE MANQUE DE STRATEGIE CLAIRE EN MATIRE DE SST.....	114
FIGURE 6.12 : REPARTITION SUIVANT LE MANQUE DE CONSCIENCE EN RESPONSABILITE.....	115
FIGURE 6.13 : REPARTITION SUIVANT L'ISUFFISANCE EN MOYENS ET RESSOURCES POUR UTILISER EFFICACEMENT LES SOLUTIONS EN SST.....	116
FIGURE 6.14 : REPARTITION SUIVANT L'IMPLICATION INSUFFISANTES DES EMPLOYES ET DE LA DIRECTION.....	117
FIGURE 6.15 : REPARTITION SUIVANT LA REMISE EN QUESTION DES PROCESSUS ORGANISATIONNELS EXISTANTS.....	117
FIGURE 6.16 : REPARTITION SUIVANT LA NEGLIGENCE DES CONSEQUENCES D'UNE LESION PROFESSIONNELLE.....	118
FIGURE 6.17 : REPARTITION SUIVANT LE MANQUE DE RESSOURCES HUMAINES ET MOYENNES FINANCIERS POUR ASSURER UNE BONNE GESTION DE LA SST.....	119
FIGURE 6.18 : REPARTITION SUIVANT LA PRESENCE D'UN BURN-IN OU D'UN PRESENTEISME.....	119
FIGURE 6.19 : REPARTITION SUIVANT CERTAINS PERSONNES S'OSTINER A TRAVAILLER MEME QUAND CA NE VA PAS, MEME QUAND UN MEDECIN RECOMMANDE QUELQUE JOURS DE REPOS.....	120
FIGURE 6.20 : REPARTITION SUIVANT LE MANQUE D'HYGIENE ET D'ORGANISATION.....	121
FIGURE 6.21 : REPARTITION SUIVANT AUTRES CAUSES.....	121
FIGURE 6.22 : REPARTITION SUIVANT AVEZ-VOUS ETE VICTIME D'UN ACCIDENT DE TRAVAIL.....	122

Liste des tableaux

TABLEAU 4.1 : LES ECHANTILLONS DE L'ETUDE	73
TABLEAU 4.2 : REPNSES DES AGENTS D'EXECUTIONS.....	74
TABLEAU 4.3 : REPNSES DES AGENTS DE MAITRISE	75
TABLEAU 4.4 : REPNSES DES CADRES.....	76
TABLEAU 5.1 : REPARTITION DES ACCIDENTS DE TRAVAIL SELON LA TRANCHE D'AGE (2014). 84	
TABLEAU 5.2 : REPARTITION DES ACCIDENTS DE TRAVAIL SELON LA TRANCHE D'AGE DU 2014 A 2018.....	85
TABLEAU 5.3 : REPARTITION DES ACCIDENTS SELON LA QUALIFICATION PROFESSIONNELLE (2014).....	86
TABLEAU 5.4 : REPARTITION DES ACCIDENTS SELON LA QUALIFICATION PROFESSIONNELLE DE 2014 A 2018	87
TABLEAU 5.5 : REPARTITION DES ACCIDENTS SELON L'EXPERIENCE (2014).....	88
TABLEAU 5.6 : REPARTITION DES ACCIDENTS SELON L'ANCIENNETE DU 2014 A 2018.....	89
TABLEAU 5.7 : REPARTITION DES ACCIDENTS SELON LA SITUATION FAMILIALE DES TRAVAILLEURS (2014).....	89
TABLEAU 5.8 : REPARTITION DES ACCIDENTS SELON LA SITUATION FAMILIALE DU 2014 A 2018	89
TABLEAU 5.9 : REPARTITION DES ACCIDENTS SELON LE NIVEAU D'INSTRUCTION (2014).....	90
TABLEAU 5.10 : REPARTITION DES ACCIDENTS SELON LE NIVEAU D'INSTRUCTION DU 2014 A 2018.....	90
TABLEAU 5.11 : REPARTITION DES ACCIDENTS DE TRAVAIL SUIVANT LE POSTE DE TRAVAIL OCCUPE (2014).....	91
TABLEAU 5.12 : REPARTITION DES ACCIDENTS DE TRAVAIL SUIVANT LE POSTE DE TRAVAIL OCCUPE DU 2014 A 2018.....	92
TABLEAU 5.13 : REPARTITION DES ACCIDENTS DE TRAVAIL SUIVANT LA PARTIE DU CORPS TOUCHE	92
TABLEAU 5.14 : REPARTITION DES ACCIDENTS DE TRAVAIL SUIVANT LA PARTIE DU CORPS TOUCHEE DU 2014 A 2018	93
TABLEAU 5.15 : REPARTITION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL SUIVANT LES HORAIRES DE TRAVAIL (2014).....	93
TABLEAU 5.16 : REPARTITION DES ACCIDENTS DE TRAVAIL SUIVANT LES HORAIRES DE TRAVAIL DU 2014 A 2018.....	93

TABLEAU 5.17 : REPARTITION DES ACCIDENTS DE TRAVAIL SUIVANT LA CAUSE PRINCIPALE DE L'ACCIDENT (2014)	94
TABLEAU 5.18 : REPARTITION DES ACCIDENTS DE TRAVAIL SUIVANT LA CAUSE PRINCIPALE DE L'ACCIDENT DU 2014 A 2018	94
TABLEAU 6.1 : REPARTITION EFFECTIF	107

Liste des acronymes

SST : santé et sécurité au travail

ETP : entreprise

IEC : comité international électrotechnique

ISO: organisation internationale de standardisation

BIT: bureau international de travail

AT : accident de travail

MP: maladie professionnelle

NF-EN : norme française /Européen Norm

TMS : troubles musculosquelettiques

CHSCT : comité hygiène et sécurité et conditions de travail

EPI : Equipment de protection individuelle

OMS : organisation mondiale de santé

RPS : risques psychosociaux

RTE : transport par canalisation

AFGI : association française de gestion industrielle

ONG : organisation non gouvernementale

ISO/CEI : organisation international de standardisation / commission international d'électrotechnique

CPSST : comité paritaire de santé et sécurité au travail

IT : indemnité temporaire

SMSST : système de management de la santé et la sécurité au travail

QVT : qualité de vie au travail

ANACT : agence national d'amélioration des conditions de travail

ANI : accord national interprofessionnel

REX : retour d'expérience

HSE : hygiène, sécurité et environnement

SMS : système management santé