

La liste des abréviations

AGEFOS PME : Association de gestion des Fonds de Formation des Salariés des Petites et Moyennes Entreprises

ANACT : Agence National pour L'Amélioration des Conditions de travail

ASN : Autorité de sureté nucléaire

AT : Accidents de travail

CCHST: Centre Canadien d'hygiène et de Sécurité au Travail

CHSCT : Comités d'hygiènes et sécurité des conditions de travail

CNAS : Caisse national d'assurance des salariés

CRAM : Caisse régionale d'assurance maladie

DARES : Direction de l'animation de la recherche des études et des statistiques

DU : Document unique

DRH : Direction des ressources humaines

DRTEFP : d'érection régionale de travail de l'emploi et de la formation professionnelle

EBR : Europan Pressurized Reactor

GRH : Gestion des ressources humaines

ILO-OSH : L'International Labour Organisation – Occupational Health et Safety

INPRP : Institut national de la prévention des risques professionnels

INRS : Institut national de recherche et de sécurité

ISR : Investissements socialement responsables

MASE : Manuel d'amélioration Sécurité des Entreprise

MDF : medium density fibres

MEDEF : Mouvement des Enterprise de France

MP : Maladies professionnelles

OHSAS: Occupational Health and Safety assessment series

OMS : Organisation mondiale de la santé

OPBTP : Organisation professionnelles de prévention du bâtiment et des travaux publics

PFVA : Planifier, faire, Vérifier et Agir

PME : Petite et moyenne entreprise

PP Mélamine : PVC, Polypropylène

RFG : Revue française de Gestion

RH : Ressources humaines

SMART : Simples, mesurables, atteignable, réalistes et temporels

SMSST : Système de Management de la Santé Sécurité au Travail

SST : Santé et sécurité au travail

TMS : Troubles Musculo- Squeletique

TPE : très petite entreprise

Liste des figures

N° figure	Intitulé	Page
Figures 01	les mesures de prévention.....	35
Figures 02	les moyens d'action.....	36
Figures 03	Organigramme de l'entreprise AB Cuisine plus	56

Liste des tableaux

N° tableau	Intitulé	Page
Tableau n°01	Le sexe	59
Tableau n°02	L'ancienneté	59
Tableau n°03	L'âge	59
Tableau n°04	connaissance des risques liés à l'activité professionnelle.....	60
Tableau n°05	l'existence de mesures de protection.....	61
Tableau n°06	existence des équipements de protection individuels et collectifs.....	62
Tableau n°07	utilisation des moyens de sécurité.....	63
Tableau n°08	confrontation des problèmes d'hygiène.....	63
Tableau n°09	le taux d'accident au travail.....	64
Tableau n°10	existence de nuisances et traumatismes au travail.....	65
Tableau n°11	l'existence des causes des troubles.....	66
Tableau n°12	le rôle du superviseur dans les lieux de travail.....	66
Tableau n°13	l'existence des freins de la mise en place d'un système SST.....	67
Tableau n°14	l'existence des mesures de renforcement d'une culture SST.....	68
Tableau n°15	la disposition d'un comité d'hygiène et de sécurité.....	68
Tableau n°16	connaissance du code de travail.....	69
Tableau n°17	connaissance des textes d'application du code du travail en matière de sécurité et de santé au travail.....	70
Tableau n°18	l'existence d'un texte relatif à la santé et à la sécurité au travail.....	70
Tableau n°19	connaissance de l'inspecteur du travail.....	71
Tableau n°20	connaissance des services médicaux de santé au travail.....	71
Tableau n°21	l'existence d'un service RH au sein de l'entreprise.....	72

Sommaire

Introduction général

Chapitre 01 : typologie de la santé et sécurité au travail.....	05
--	----

Introduction

Section 1 : le rôle de la GRH et l'audit social dans l'entreprise en matière de santé et sécurité.....	05
---	----

Section 2 : généralité sur la sante et sécurité au travail et définitions des concepts connexes.....	09
---	----

Section 3 : la santé et la sécurité au cœur de la stratégie de l'entreprise.....	20
---	----

Conclusion

Chapitre 02 : le management de la santé et sécurité dans l'entreprise.....	30
---	----

Introduction

Section 1 : management de la santé sécurité au travail dans les organisations.....	30
---	----

Section 2 : la prévention contre les risques professionnels.....	34
---	----

Section 3 : la qualité de vie au travail.....	43
--	----

Introduction

Chapitre 03 : la santé et sécurité au travail cas d'AB cuisine plus.....	52
---	----

Section 01 : présentation de l'entreprise d'accueil et la méthodologie de recherche.....	52
---	----

Section 02 analyse et interprétation des donnees.....	58
--	----

Conclusion

Conclusion générale	73
----------------------------------	----

1.Introduction et problématique

Dans le contexte économique et social actuel, les managers prennent de plus en plus conscience de l'importance de la qualité de vie au travail de leurs employés et de leurs collaborateurs. La pression engendrée par les exigences de compétitivité et les nouvelles technologies d'information et de communication ont intensifié considérablement le travail.

La question du bien être et de la qualité de vie au travail revient au centre des débats et des préoccupations des DRH. Depuis une décennie, les études et les travaux des chercheurs remettent au centre de l'actualité l'importance de la qualité de vie au travail, notamment dans la motivation et la performance des salariés.

L'audit social prend de plus en plus d'importance dans la fonction RH dans la mesure où il permet de présenter des données chiffrées et mesurables dans un contexte très souvent difficilement mesurable. L'audit a ainsi l'avantage d'apporter la preuve de la réelle volonté d'évaluer l'impact d'une politique RH. Ceci est encore plus important dans un domaine dont l'actualité s'est beaucoup fait l'écho, le management des risques psychosociaux et plus généralement la question de la qualité de vie au travail.

L'audit social et la qualité de vie au travail intéresse de plus en plus les entreprises et permet d'être un laboratoire pour la recherche en gestion (Carpentier, Bachelard et Peretti, 2010)¹. Lorsque les risques auxquelles les organisations sont confrontées s'accroissent et se diversifie, la contribution de l'audit social pour identifier et réduire ces risques est essentielle. Lorsque la nécessité d'améliorer le fonctionnement et la performance d'une organisation est reconnue, l'audit social, par la rigueur de sa démarche, la pertinence de ses référentiels et la validité de ses constats permet de proposer des recommandations appropriées et d'améliorer la performance globale de l'organisation.

La santé et la sécurité au travail sont importantes pour les travailleuses et les travailleurs, les employeurs et la société dans son ensemble. Depuis des années, les travailleuses et les travailleurs ont souffert d'une exposition aux substances toxiques et à d'autres risques sur le lieu de travail. Chaque jour, ils doivent faire face aux risques associés aux poussières, aux fumées, aux gaz, aux vapeurs, aux bruits, aux vibrations, à la chaleur, au froid, au stress et à Des processus de travail physiquement dangereux. De nombreuses travailleuses et de nombreux travailleurs ont été blessés ou ont souffert de maladies liées à leur travail.

¹ Carpentier, S., Bachelard, O. et Peretti, JM (2010), Audit social et qualité de vie au travail, Management & Avenir, pp, 38, 52-57.

La problématique de la gestion de la santé et sécurité au travail se pose différemment dans les PME et dans les grands groupes. En fait, de nombreux problèmes de santé au travail connaissent un développement important, notamment dans les PME.

Chaque jour qui passe se fait l'écho d'un développement du stress professionnel, mais aussi d'une montée des violences au travail (physiques, mais aussi morales ; internes mais aussi externes). Depuis, les notions de conditions du travail, de risques psychosociaux, de qualité de vie au travail ou encore de bien-être au travail ont été remis au goût du jour.

Selon le Bureau International du Travail, la plupart des entreprises dans les pays en développement ne sont pas convenablement protégées par les lois sur la santé et la sécurité, et un grand nombre des Petites et Moyennes Entreprises évoluent dans le secteur informel, où elles échappent aux services officiels de santé et sécurité ou d'inspection.

Malgré toutes les dispositions normatives et réglementaires mises en œuvre tant au niveau international que national, le constat est que les accidents de travail et les maladies liées à la profession connaissent une croissance remarquable², c'est pour cette raison que nous avons choisi de réfléchir sur le thème « de la santé et de la sécurité au travail dans le contexte du monde du travail algérien ».

Pour l'entreprise, assurer un bon niveau de qualité de vie au travail répond à la fois à un devoir social vis-à-vis des salariés et à un besoin économique, en recherche de croissance, de rentabilité et de productivité. La performance économique de l'entreprise étant au cœur de ses enjeux, une bonne qualité de vie au travail de ses salariés devrait donc être indispensable. C'est dans ce sens d'ailleurs qu'on est amené à s'interroger comme suit :

Quelle est la réalité de la santé et sécurité au travail au sein d'AB-Cuisine Plus, et quelle est la motivation de son chef à mettre en place des mesures visant à améliorer la qualité de vie au travail de ses employés ?

En plus de cette question principale, nous posons également les questions secondaires suivantes :

- Quelle est l'importance de la santé et sécurité au sein de l'entreprise ?
- Et comment lutter contre les risques professionnels ?
- Quel est l'état des lieux qu'on peut présenter concernant la santé et sécurité au travail dans le cas de l'entreprise AB-Cuisine Plus ?

² OIT. Rapport de commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation. Une mondialisation : créer des opportunités pour tout .première édition 2004.p15

La réponse aux diverses préoccupations permettra de mieux cerner les principaux facteurs explicatifs de l'accroissement des risques professionnels dans les pays en développement, en général, et en Algérie en particulier.

2. Formalisation des hypothèses

Après avoir effectué une pré- enquête sur l'état de la santé et sécurité au sein d'AB-Cuisine Plus, nous émettons des hypothèses qui peuvent nous aider à répondre à la question de notre recherche et pour aboutir à mettre en exergue l'état des lieux de l'entreprise AB-Cuisine Plus en matière de santé et sécurité au travail :

L'hypothèse 01 : l'inexistence d'un système formel de sécurité et de santé au travail au sein d'Ab-Cuisine Plus.

L'hypothèse 02 : la seule raison qui pousse le premier chef d'AB-Cuisine Plus à mettre en place des mesures visant à améliorer la qualité de vie au travail de ses employés est d'ordre légal et réglementaire.

3. Objectif de la recherche

L'objectif poursuivi par ce mémoire est de mettre en exergue l'état des lieux de la santé et sécurité au travail dans le cas d'AB-Cuisine Plus dans le sens de lutter contre les risques, les maladies et accidents professionnels.

4. Cadre méthodologique

Pour mener à bien ce travail, la démarche méthodologique adoptée s'articule autour de deux phases essentielles :

- La première phase consiste en une investigation théorique qui est de nature à nous permettre de comprendre et de maîtriser les concepts de base concernant la santé et la sécurité au travail. Ainsi, nous avons utilisé des ouvrages, des articles de recherche, des communications, des mémoires, etc. ;
- La deuxième phase est liée à la réalisation de l'enquête de terrain. L'approche adoptée pour la collecte de données est quantitative. Ainsi, nous avons réalisé un questionnaire administré en face à face distribué à quelques catégories socioprofessionnelles de l'entreprise AB-Cuisine Plus, à savoir les cadres, les chefs d'ateliers et les salariés.

5. Plan de rédaction

Afin d'atteindre notre objectif de recherche, nous avons scindé notre travail en trois chapitres :

- Le premier chapitre va traiter un ensemble de généralités liées à la santé et sécurité au travail.
- Le deuxième chapitre traitera le management de la santé et de la sécurité dans l'entreprise pour permettre de prendre des mesures de prévention contre les risques liés au travail.
- Le troisième chapitre va se consacrer à montrer l'état des lieux de la santé et sécurité au travail et à la perception que font les dirigeants de cette notion à travers les résultats et l'analyse de nos enquêtes. Nous apporterons également des approches de solutions visant au renforcement de la politique de la santé et de sécurité au travail au sein d'AB-Cuisine Plus.

Introduction

Dans ce chapitre nous aborderons la définition et l'importance de la santé et sécurité au sein des organisations ce qui poussent les managers et chefs d'entreprise de s'engager dans le management de la santé et sécurité et l'intégrer dans le management global de l'entreprise, nous allons commencer d'éclairer le rôle des DRH qui sont responsables socialement et qui s'occupent de tous les aspects sociaux et les ressources humaines de l'entreprise à l'aide des audits effectués dans l'entreprise dans le but d'analyser quotidiennement les conditions dans lesquelles les travailleurs exercent leurs activités professionnelles. Ensuite, on va définir quelques concepts relatifs à la santé et sécurité au travail, et pour conclure ce chapitre on va évoquer la mise en place de la démarche SST dans les organisations et entreprises.

Section01 : le rôle de la GRH et l'audit social dans l'entreprise en matière de santé et sécurité

La santé et sécurité au travail apparait comme un problème de gestion des ressources humaines a part entière non pas seulement a cause d'un renforcement de la réglementation, les évolutions de la période qui nous intéresse se situant dans la droite ligne des innovations du 19^{ème} siècle ,mais plutôt parce que les organisations deviennent de véritables laboratoires vivants, à l'intérieur desquelles les études psychotechniques sur le travail humain vont pouvoir se dérouler .étudier de la façon la plus rationnelle qui soit l'aptitude technique et médicale des salariés demande la mise en œuvre de moyens organisationnels et humains conséquents qui ne seront pas sans impact sur une fonction ressources humaines de plus en plus autonome.

1.1) Le rôle de la GRH dans l'entreprise

Selon Jean-Marie Peretti(2006)¹, les ressources humaines sont la priorité des entreprise et de leurs dirigeants cependant certains de ces derniers ont pris conscience que la gestion optimale des ressources humaines pour donner a l'entreprise un avantage compétitif déterminant.

La GRH est l'ensemble des politiques et pratiques mises en œuvre dans une organisation pour identifier, acquérir, intégrer, organiser, développer et mobiliser les ressources humaines et les motiver pour atteindre les objectifs.

¹ Jean-Marie Peretti, **ressources humaines**, édition Dunod, paris, 2006, p 5.

Chapitre 01: Revue de littérature sur la santé et sécurité au travail

Le thème de la motivation suscite également de multiples questions. Les déterminants de la motivation sont nombreux et concernent plusieurs domaines de la GRH à savoir :

- ✓ La rémunération
- ✓ Le dialogue social et la communication
- ✓ La santé, la sécurité et le bien être au travail.

Ce dernier domaine cité qui est la santé, la sécurité et le bien être au travail de la GRH que nous allons développer en particulier qui est notre thème de recherche, et son déploiement au sein des PME.

1.2) La Santé et sécurité au travail relèvent des responsabilités des DRH

La sécurité, la santé, le bien-être et la maîtrise du temps sont des domaines où les attentes des salariés, les contraintes réglementaires, la pression des parties prenantes et les enjeux économiques, sociaux et financiers se conjuguent pour inciter les DRH à mener des politiques actives. Les questions portent sur les quatre dimensions évoquées. Une première question traduit le scepticisme face à l'élargissement du champ des RH ainsi nous interrogeons sur le fait que Santé, sécurité et bien-être au travail relèvent-ils des responsabilités des DRH.

Le management de la sécurité et de la santé au travail devient un enjeu des politiques RH pour trois raisons.² :

- ✓ Les exigences croissantes des parties prenantes vis-à-vis de l'entreprise dès lors qu'est en jeu la personne du salarié, sa santé, sa protection des risques, son confort et son bien-être.
- ✓ Les enjeux financiers du fait des coûts induits par de mauvaises conditions de travail, de santé et sécurité Les contraintes démographiques avec
- ✓ les conséquences du vieillissement de la population active nécessitant une redéfinition de l'organisation et des conditions de travail

1.3) Audit social et responsabilité sociale de l'entreprise

La notion d'Audit social apparue dans les années soixante dix en France couvrait un champ très large. Au-delà des relations entre l'entreprise et les travailleurs, tous les domaines de la responsabilité sociale de l'entreprise, à l'égard de l'environnement et de la collectivité, étaient pris en compte.

² Jean-Marie Peretti, op.cit, pp142-143.

Chapitre 01: Revue de littérature sur la santé et sécurité au travail

Ainsi, lorsque Jean-Marie PERETTI et Jean-Louis ROY(1977)³ s'interrogeaient dans un article de la Revue Française de Gestion (« Faut-il des responsabilités à responsabilité illimitée ? », numéro spécial de la RFG consacré au bilan social, 1977), leur question allait bien au delà de la simple responsabilité à l'égard des salariés. S'appuyant sur les travaux de Churchill, Ackermann et autres chercheurs aux Etats Unis, ils dessinaient les contours d'une responsabilité sociétale.

Les premières nomenclatures d'indicateurs proposées pour la création du bilan social d'entreprise comportaient des chapitres élargissant le champ de la responsabilité sociale. Les travaux patronaux de l'Institut de l'Entreprise, repris dans l'ouvrage d'Alain CHEVALIER⁴ (« Le bilan social de l'entreprise », Edition Masson, 1976) ou d'inspiration syndicale de Serge BLIND⁵ (« Bilan social et mesure du rôle social de l'entreprise», les Editions d'Organisation, 1977)proposent des nomenclatures larges.

Les recherches menées au début des années 1970 sur les « Investissements socialement responsables » (ISR) et les « portefeuilles propres » ont eu un retentissement nettement plus fort aux Etats Unis qu'en Europe à l'époque. Certes le législateur a imposé en 1977 que le Bilan social d'entreprise soit communiqué aux actionnaires, accompagné de l'avis du Comité d'Entreprise. Des travaux ont souligné le lien entre performances économiques et performances sociales et donc l'intérêt d'intégrer la dimension sociale à l'évaluation de l'entreprise.⁶

1.3.1) Définition de l'audit social

Selon Candau⁷ L'audit social permet d'établir un constat donnant une image fidèle de la réalité ou s'assurant de la fiabilité des informations pertinentes, de mettre en évidence les points forts et faibles et les problèmes à partir des référentiels et aussi de mettre en évidence les risques de toute nature que court l'entreprise et de les analyser et de proposer éventuellement les recommandations de nature à les réduire.

De l'autre coté Couret et Igalens⁸ L'audit social est aussi une mission aux dimensions variables vu qu'il peut être soit une mission d'appréciation de la conformité de la pratique

³ Jean-Marie Peretti, Jean-Louis Roy, cité par Jean Luc Cerdin, Jean Marie Peretti, Audit social et responsabilité sociale de l'entreprise « 5^e université de printemps de l'audit social 22-23-24 mai 2003, p5.

⁴ALAIN Chevalier, Le bilan social de l'entreprise, Edition Masson, 1976.

⁵ SERGE Blind, Bilan social et mesure du rôle social de l'entreprise, Editions d'Organisation, (1977)

⁶ Jean-Luc Cerdin, Jean- Marie Peretti, op.cit, p6.

⁷ Candau (P) (1990). Audit des associations.

⁸ Couret (A) et Igalens (J) (1988). L'audit social. Que sais-je ? , p.3.

Chapitre 01: Revue de littérature sur la santé et sécurité au travail

sociale à des référentiels soit une mission de recherche de l'efficacité des pratiques sociales ou enfin une mission d'ordre stratégique de l'entreprise.

Enfin, l'audit social ne se situe pas dans le contexte traditionnel et conflictuel des intérêts des salariés et des employeurs mais dans la perspective d'une gestion globale de l'entreprise qui intègre l'aspect social comme facteur essentiel de sa performance et de sa compétitivité.

Il a pour but d'examiner de façon critique les informations disponibles dans son champ d'action.

Les fondements théoriques de la démarche d'audit social se trouvent principalement selon Peretti et Vachette(1984)⁹ dans la démarche développée par les anglo-saxons et appliquée aux domaines financiers et comptable, mais au delà de ces méthodes, l'audit social s'appuie sur tous les apports méthodologiques liés au traitement de l'information et plus particulièrement au traitement de l'information qualitative.

la mission d'audit des conditions de travail au niveau de l'entreprise a permis la participation et la responsabilisation des travailleurs à la mise en place des mesures de sécurité et de prévention contre les risques professionnels, leur information sur les risques auxquels ils sont exposés et de mettre en exergue la volonté du premier responsable de cette structure d'assurer un lieu de travail sûr, propice à des conditions de travail favorables surtout que ce responsable a été fortement sensibilisé sur le lien entre les conditions de travail et les objectifs de l'entreprise en l'occurrence la réalisation d'une meilleure productivité.

Ainsi, cette mission d'audit constitue à la fois une réponse communicative dans la mesure où elle a répondu à la volonté de la direction générale de l'entreprise d'améliorer les conditions de travail au sein de cette structure et une réponse stratégique du fait qu'elle a reconstruit les enjeux des différents intervenants qui ont posé les problèmes liés aux conditions de travail et présenté les solutions y afférentes. Il reste que l'audit ne peut pas prétendre à la connaissance exhaustive du système audité. En fait, une part de la logique des acteurs est irréductible à une analyse rationnelle et à une connaissance complète.¹⁰

1.3.2) Audit de santé

Le développement de nouvelles organisations, la tertiairisation de celles-ci et l'émergence de nouvelles contraintes de production a fait apparaître au sein des entreprises de nouveaux problèmes de gestion à traiter. Le premier d'entre eux se trouve

⁹ Peretti (J.M) et Vachette (J.L) (1984). Audit social, p28.

¹⁰ Lecoinge (M) et Rebinguet (M) (1994). Ethique et pratique de l'audit, le cas des audits de formation, p.59

Chapitre 01: Revue de littérature sur la santé et sécurité au travail

certainement dans l'état des conditions de travail. Si les risques physiques tendent à reculer, on constate en revanche une augmentation considérable de la pression mentale et psychologique au travail. Ainsi, Hamon-Cholet et Rougerie¹¹, et reprenant les résultats de l'enquête conditions de travail de la DARES (2000)¹², constatent une augmentation générale des indicateurs de charge mentale au travail.

Etant donné l'interpénétration étroite des problèmes de santé et de sécurité au travail, il semble toujours délicat d'identifier l'ensemble des difficultés relatives aux questions de santé et de sécurité du travail.

Pour cela, l'auditeur tentera d'établir un bilan global de santé et de sécurité de l'Organisation

- ✓ Il examinera en détails les formes d'absentéisme observées
- ✓ Il identifiera les maladies professionnelles émergentes
- ✓ il établira un diagnostic ergonomique des postes de travail
- ✓ il analysera les accidents et quasi accidents du travail (y compris les accidents du trajet, souvent révélateurs de difficultés individuelles importantes)
- ✓ il étudiera les valeurs de l'organisation

L'ensemble de cette démarche permettant de dresser une cartographie des difficultés relatives à la santé et à la sécurité du travail.¹³

L'organisation est un espace social où le travail et la santé entretiennent des liens étroits. Ces liens sont décrits essentiellement à partir du rôle joué par le travail sur la construction ou la dégradation de la santé, sur la manière dont le travail agit positivement ou négativement sur la santé des individus. Les nouvelles logiques économiques et les conséquences des pratiques managériales sont saisies à partir des effets qu'elles entraînent sur l'état de santé des travailleurs et rendent nécessaires les pratiques d'audit social en organisation.

Section 02 Généralités sur la santé et sécurité au travail et définitions des concepts connexes

La santé et sécurité au travail (SST) désigne diverses disciplines visant à supprimer ou à limiter certains effets nuisibles du travail sur l'être humain et sur son environnement, on va

¹¹ Rougerie C et Hamon Cholet, cité par. Emmanuel Abord Thierry Ardouin, l'audit de stress au travail : un audit de santé de l'organisation, p10.

¹² Dares cité par Emmanuel Abord Thierry Ardouin, opcit p10

¹³ Emmanuel Abord Thierry Ardouin, ibid p10.

Chapitre 01: Revue de littérature sur la santé et sécurité au travail

définir quelques concepts liés à la santé et sécurité au travail.

2.1) La santé et sécurité

Le concept de santé et sécurité évoque généralement la santé physique. Cependant la santé mentale est tout aussi importante. Puisqu'elle est responsable de plus de 50 % des absences au travail. Il s'agit d'un enjeu majeur entraînant d'importants coûts humains et économiques.¹⁴

Les principaux troubles de santé mentale dont sont affectés les travailleurs sont : la dépression, les troubles anxieux, les dépendances (jeu, alcool, drogue), les troubles d'adaptation ainsi que l'épuisement professionnel. Les causes des problèmes de santé mentale sont d'ordre individuel (personnalité, sensibilité au stress, faible estime de soi, etc.) et organisationnel (surcharge ou sous-charge de travail, conflits, conditions de travail malsaines, manque de reconnaissance, injustices, etc.).

Le superviseur immédiat est la personne la mieux placée pour observer les signes d'un employé en détresse psychologique; il doit cependant connaître les symptômes en vue de les reconnaître. Les symptômes à surveiller sont entre autres les suivants : absences et retards perpétuels, diminution de la productivité, augmentation des erreurs et des accidents de travail, fatigue, troubles de concentration et de mémoire, irritabilité, isolement.¹⁵

Une autre conséquence plus sournoise des problèmes de santé mentale et physique est le présentéisme. Il s'agit de la présence au travail d'un employé dont la santé physique ou mentale ne lui permet pas d'accomplir ses tâches. Les principaux signes du présentéisme sont : la perte de concentration, la répétition d'une tâche, le rythme de travail ralenti, la difficulté à démarrer la journée de travail, la fatigue et les périodes d'inactivité complète.

2.2) Définition des concepts

Dans le cadre de cette recherche, il convient de distinguer le concept de la santé et sécurité au travail avec d'autres concepts qui lui sont proches et liés.

Dans cette optique nous proposons de définir, de manière succincte, ces concepts à savoir : la sécurité, le travail, la sécurité au travail, la santé, la santé au travail, la santé mentale et physique, les accidents, les accidents du travail, les conditions de travail, la prévention, la

¹⁴ Alaire, Mylène. « La gestion efficace des problèmes de santé mentale », Revue Effectif, volume 5, numéro 1, janvier/février/mars 2002

¹⁵ Alaire, Mylène. « La gestion efficace des problèmes de santé mentale », 2002, opcit volume 5, numéro 1.

Chapitre 01: Revue de littérature sur la santé et sécurité au travail

négligence, le stress au travail, les risques psychosociaux, risques professionnels, les maladies professionnelles et le bien-être au travail.

2.2.1) Définition de la sécurité

Sociologiquement : notion qui ne se précise pas en l'appliquant à la collectivité mais prend de plus en plus d'importances.

Psychologiquement : elle désigne un besoin qui, satisfait, provoque un sentiment particulier de quiétude. Ce besoin est fondamental, mais les moyens de le satisfaire diffèrent suivant les individus, les situations, les époques et les cultures. Ce sentiment découle de la certitude qu'éprouve l'individu qu'aucune menace ne pèse sur ce à quoi il tient¹⁶.

2.2.2) Définition de travail

Une définition variée, dépendant de la conception de l'homme et de son rapport à la nature. Elle recouvre des types de travaux très différents : travail intellectuel, manuel...etc. En général ; activité humaine plus ou moins pénible, source d'efforts et de satisfactions, ordonnée à la production des choses utiles. Notion essentielle du marxisme : principe de transformation de l'homme et de la nature. Distingue le travail concret, (la valeur d'usage), du travail abstrait, (valeur d'échange qui détermine le prix), le travail simple, du travail complexe.

Dans les sociétés archaïques, distributions des activités en fonction d'objectifs pratiques, mais obéissant surtout à des impératifs non matériels (statut, prestige) liées à des rapports sociaux et culturels.¹⁷

2.2.3) Définition de la sécurité au travail

Lorsqu'une personne se sent en sécurité, elle demeure tranquille et confiante et cette personne a le sentiment d'être à l'abri de tout danger et risque.

La sécurité se définit comme une valeur dès qu'un ouvrier est exposé à des dangers où il peut avoir des risques de défaillances dû, soit à une mauvaise connaissance des risques encourus, soit à une négligence, une erreur, ou bien à un facteur externe lié à un phénomène nature¹⁸.

« La sécurité au travail signifie l'absence de tout danger au moment du travail et pendant le trajet du domicile au lieu du travail »¹⁹.

¹⁶Grawitz Madeline, Lexique des sciences sociales, 7^{ème} édition, Dalloz, Paris, 2000, P370.

¹⁷ GRAWITZ Madeline, *ibid.*, Pp407, 408

¹⁸ Institute de prévention des risques professionnels (IPRP/HSE), « Hygiène, et Sécurité et Environnement, Manuel d'agent de sécurité »Bejaia 2012. P 02

¹⁹ GANGINLHEM Georges, santé concept vulgaire et question philosophique, Ed Sables, Pin Blan, 1990, p123.

Chapitre 01: Revue de littérature sur la santé et sécurité au travail

La sécurité est l'état de ce qui inspire confiance, l'absence de risque accident. Elle présente une condition primordiale pour les salariés car elle vise essentiellement la préservation de leur santé et sécurité au travail. Et cela s'effectue sur la base de l'ensemble des dispositions et des règles nécessaires²⁰.

2.2.4) Définition de la santé

D'après le dictionnaire de la sociologie : « le mot santé fait référence à la capacité mentale, physique et spirituelle de vivre, de travailler et d'interagir joyeusement avec l'environnement ».

La santé est une notion fluctuante et relative selon les époques, les risques encourus et l'environnement culturel. Ainsi peut être proposée une approche plus dynamique encore que celle de l'Organisation mondiale de la santé ; et alors un état physique et mental relativement exempt de gêne et de souffrance, qui permet à l'individu de fonctionner aussi efficacement et aussi longtemps que possible.²¹

Elle constitue un bon état physiologique, puisqu'il n'y a plus de catégorie sourdes, aveugles mais non entendant, non voyant, on pourrait qualifier de non-malades les gens sains. La notion de santé d'un athlète n'est pas la même que celle d'un employé, elle est donc relative.²²

2.2.5) Santé au travail

La santé au travail laisse entrevoir différentes logiques médicales d'action dans l'analyse des relations santé / travail. Elles sont habituellement confondues dans la formalisation de l'aptitude médicale au travail par le médecin de travail telle qu'elle existe dans le secteur privé. La réglementation applicable dans le secteur public retient par contre deux acteurs distincts : le médecin du travail et le médecin agréé.²³

2.2.6) Santé mentale et physique

Définition de l'OMS : la santé est un état de bien-être total physique, social et mental de la personne. Ce n'est pas la simple absence de maladie ou d'infirmité. Sensation agréable procurée par la satisfaction de besoin physique, l'absence de tensions psychologiques²⁴.

²⁰ MOUTON Jean-Pierre. La santé en entreprise. 2^{ème} édition, Dunod, Paris, 2006, p8.

²¹ BIALES, LEURION R, RIVAUD J.L, dictionnaire d'économie et des faits économiques et sociaux contemporains, édition Foucher, Paris 1996, pp546-547.

²² GRAWITZ Madeleine, opcit, p.365.

²³ DOMONT Alain., santé, sécurité au travail et fonctions publiques, édition Masson, Paris, 2000, p14.

²⁴ OMS, santé et bien-être sur les lieux de travail, Prague, 18-19- septembre 1979, pp04-06.

Chapitre 01: Revue de littérature sur la santé et sécurité au travail

Selon **René Dubos**, l'état physique et mental relativement exempt de gênes et de souffrances qui permet à l'individu de fonctionner aussi longtemps que possible dans le milieu où le hasard ou le choix l'ont placé.

2.2.7) Accidents

Événement fortuit malheureux qui peut entraîner des dommages, événement imprévu.²⁵

2.2.8) Les accidents du travail

Les accidents du travail peuvent être définis de plusieurs manières. Ils le sont généralement selon l'intérêt des personnes à la cause. Ainsi, pour le médecin, il peut s'agir de blessures plus ou moins profondes, de brûlures à soigner, ou à l'extrême, de maux à constater. Pour l'employeur, un accident de travail est une perte économique, car il est accompagné de Taux de production perdu, de produit gaspillés et de marche priés...etc.

Pour l'accidenté, il signifie de souffrances aux corps et à l'esprit que des présentations ne suffisent pas toujours à adoucir.

On peut le définir aussi comme étant un événement violent et imprévu relié à l'environnement, à l'équipement ou à l'individu, et qui provoque des brûlures, coupures, choc électrique ou fracture pouvant entraîner la mort. Ils constituent la cause la plus fréquente de mortalité et l'invalidité au travail.²⁶

2.2.9) Risques professionnels

Le risque professionnel est le risque (direct ou indirect) inhérent à l'exercice d'un métier. C'est un des domaines de la science du risque et de sa gestion, qui dans le domaine de la médecine du travail, recoupe la notion de pathologie professionnelle²⁷

2.2.10) Maladies professionnelles

Contrairement à l'accident du travail, les maladies professionnelles ne font l'objet d'une définition légale générale. Elles sont répertoriées dans des tableaux spécifiques définissant les maladies professionnelles indemnifiables et précisant, pour chaque type d'affection, les conditions à remplir (délai de prise en charge, durée d'exposition au risque et liste d'activités concernées).

Peuvent également être reconnues d'origine professionnelle :

²⁵ MARGOSSIAN(N), Guide pratique des risques professionnels, 2^{ème} édition, Dunod, Paris, 2003, p1.

²⁶ ANDE N. une CSST conciliante. La Presse. Montréal, 26 juin 1999. P.7.

²⁷ https://fr.wikipedia.org/wiki/Risque_professionnel?consulté le 25-04-2017 à 14h.

Chapitre 01: Revue de littérature sur la santé et sécurité au travail

✓ Les maladies désignées dans un tableau de MP mais pour lesquelles une ou plusieurs conditions. Ne sont pas remplies, lorsqu'il est établi qu'elles sont directement causées par le travail habituel de la victime ;

✓ Les maladies non désignées dans un tableau de MP lorsqu'il est établi qu'elles sont essentiellement et directement causées par le travail habituel de la victime et qu'elles entraînent une incapacité permanente d'un taux au moins égal à 25% ou sont à l'origine de son décès (définition de l'Assurance maladie).²⁸

2.2.11) Conditions de travail

Les conditions de travail résume l'ensemble des facteurs à l'exécution des caractéristique individuels des travailleurs qui peuvent influences les conduites au travail, ces facteurs représentent donc l'ensemble des caractéristiques interne et externes lesquelles s'inscrit le travail. M –Montemolin considère que les conditions de travail expriment tout ce qui caractérise une situation et favorisent ou freinent l'activité des travailleurs on distingue alors²⁹ :

✓ Les conditions physiques :

Sont des caractéristiques des outils des machines de l'environnement immédiat du poste du travail.

✓ La condition organisationnelle :

Les horaires, les cadences....

✓ Les conditions sociales :

En particulier la rémunération, la qualification, les relations avec la hiérarchie et conditions de transport.

2.2.12) La prévention :

Concours à diminuer la probabilité ou la gravité d'un événement « non voulu » ou d'un dysfonctionnement comme une blessure ou bien même la production d'un nuage toxique ; la maintenance pour y courir, en tant que prévention à l'égard des machines³⁰.

La prévention est l'ensemble des dispositions ou des mesures prises ou prévues à tout les stades de l'activité dans l'entreprise, en vue d'éviter, ou bien de diminuer les risques professionnels.

Selon Pierre GOGUELIN(2000)³¹, la prévention provient du latin. Prévenir est « l'acte de prévenir c'est -à- dire l'acte pour lequel on prend les devants sur un événement

²⁸ William Dab, managé sante et sécurité au travail, édition dunod, paris, 2003, p 9.

²⁹ CITEAU Jean pierre, gestion des ressources humaines, 4^{ème} édition, DALLOZ, Paris, 2002, p168.

³⁰ MOUTON Jearre-Pierre, op.cit.PP.7-8.

Chapitre 01: Revue de littérature sur la santé et sécurité au travail

possible afin de l'empêcher de se produire, et de diminuer les effets négatifs de cet événement au cas où on ne peut être certain de l'empêcher ».

2.2.13) La négligence

Selon Larousse la négligence est le manque de soin, d'application ou de vigilance, faute légère manque de précision³².

2.2.14) Le stress au travail

La définition du stress au travail est complexe dans le sens où trois facteurs interviennent :

- ✓ Les sources de stress ;
- ✓ La personne ;
- ✓ Et les conséquences individuelle est collectives.

Il est donc illusoire de vouloir définir un indicateur unique de stress au travail qui servirait de seuil d'alerte et de comparaison entre différentes professions, différentes entreprises. La notion des risques psychosociaux est aujourd'hui mise en avant dans le cadre des mesures de prévention rendues obligatoires pour les entreprises. De nombreuses enquêtes sont aujourd'hui proposées, qui visent à identifier certaines caractéristiques du travail faisant courir un risque pour la santé. En complément, des questionnaires élaborés à partir du modèle cognitif du stress qui explorent de façon séparée des dimensions psychologiques comme le stress perçu, le contrôle perçu, et les réactions au stress apportent des informations pertinentes. Ils permettent de mieux appréhender le phénomène et d'en évaluer les mécanismes et les conséquences et surtout de proposer des moyens d'action et d'accompagnement individuels et collectifs.³³

2.2.15) Les risques psychosociaux

Le terme psychosocial fait référence aux aspects psychologiques de la vie sociale au travail.

Le risque psychosocial est donc la probabilité d'apparition du trouble psychosocial ayant pour origine l'environnement professionnel. Les principaux risques psychosociaux répertoriés sont:

- ✓Le stress,
- ✓La souffrance,

³¹ AUDEBERTRAU Sabrina, GAVINO Karine, La prévention des risques professionnels, Edition Masson, paris 2000, p65.

³² Lrousse de poche 2009, p543.

³³ Dominique Servant, le stress au travail, prévention et prise en charge en thérapie comportementales et cognitives, édition Elsevier Masson, 2013, p 01.

Chapitre 01: Revue de littérature sur la santé et sécurité au travail

- ✓ Les violences internes et externes,
- ✓ Le harcèlement moral et sexuel,
- ✓ Les conduites additives,
- ✓ L'épuisement professionnel.

Lorsqu'un déséquilibre se produit entre le système constitué par l'individu et son environnement de travail, des risques psychosociaux apparaissent. Les conséquences de ces risques sur la santé physique et psychique sont multiples.

Les troubles qui en découlent se manifestent pour les personnes elles-mêmes et pour leurs entourage sous des apparences infiniment variées et parfois trompeuses. Si ces troubles peuvent se manifester de façon différenciée au niveau individuel, leurs causes, leurs effets et leurs moyens de traitement seront en grande partie collectifs. Dans le sens d'une démarche de prévention de ces risques, les situations de travail doivent être analysées dans leurs composantes individuelles et collectives.

En somme, les risques psychosociaux comprennent l'organisation du travail et de la gestion et le contexte social et environnemental.³⁴

2.2.16) Bien-être au travail

Il existe dans la littérature trois modèles conceptualisant le bien-être au travail. Le premier modèle, celui de Cotton & Hart (2003), s'inscrivant dans le cadre de leur modèle heuristique de la santé organisationnelle, considère que ce concept réunit à la fois le moral, la détresse et la satisfaction au travail. Dans le deuxième modèle, Daniels (2000), avance que le bien-être au travail peut être défini selon des termes affectifs à travers cinq continuums :

- ✓ Anxiété-confort,
- ✓ Dépression-plaisir,
- ✓ Ennui-enthousiasme,
- ✓ Fatigue-vigueur,
- ✓ Colère-placidité.

Le troisième modèle, proposé par Danna & Griffin (1999)³⁵, définit le bien-être au travail comme comprenant non seulement les symptômes médicaux physiques et

³⁴ Jamila Abairi, Dominic Drillo, la qualité de vie au travail : perception, freins et motivation a son intégration dans le management des organisations « 29^{ème} université d'été de l'audite social ,audit sociale et bien être au travail ,Montpellier le 1 et 2 septembre2011, p7.

³⁵ Dana K et Griffin R.W cité par Jamila Abairi, Dominic Drillo,p7.

Chapitre 01: Revue de littérature sur la santé et sécurité au travail

psychologiques au travail, les expériences de vie générales mais aussi les expériences rattachées au travail telles que la satisfaction au travail.

2-3) Hygiène, santé et sécurité du travail : la situation est alarmante en Algérie

En matière d'hygiène, de santé et de sécurité du travail et de prévention, le moins qu'on puisse dire est que la situation est alarmante, voir catastrophique, vu l'état d'abandon dans lequel les pouvoirs publics ont laissé le champ de la prévention en milieu professionnel. En Algérie, les politiques préconisées à ce sujet, par charlatanisme ou par négligence, sont très limitées, très superficielles et évidemment inadéquates, expliquant ainsi le déphasage total existant entre la réalité et les textes de lois et règlements.

Même avec la création d'une panoplie d'organismes sous tutelle du ministère du travail, tels que l'Institut National de la Prévention des Risque Professionnels (INPRP), la direction de prévention des risques professionnelle, la CNAS et L'O.PRE.BA.TPH., censés d'être des intervenants de premier ordre pour prendre leurs responsabilités respectives face à l'enjeu de la santé et sécurité au travail (SST); il en résulte finalement un fardeau excessif d'organismes pour l'État que d'activités, d'actions ou d'initiatives en SST qui visent strictement, du moins, à minimiser les dégâts en santé et sécurité au travail.³⁶

En effet, en Algérie, le coût, les secteurs les plus touchés et les causes des accidents et des maladies reliées au travail ainsi que l'identification et la reconnaissance des lésions professionnelles restent encore du domaine de l'inconnu. On peut légitimement se demander si cet état de fait justifie les coûts colossaux destinés au "fonctionnement" de ces organismes inappropriés.

Le constat est affligeant : la rigueur, l'organisation et autres compétences ont laissé place à l'approximation, l'anarchie et à la médiocrité. Dans ce contexte et comme partout ailleurs dans le monde, la santé au travail est reconnue comme enjeu de santé publique et la question qui se pose d'emblée pour l'Algérie d'aujourd'hui est de savoir comment on s'en occupe vu la situation confuse qui est loin d'être reluisante ?

La réponse est simple: on s'en occupe, mais sérieusement, par la législation et les interventions gouvernementales, et plus clairement :

³⁶<http://www.algerie-focus.com/2013/08/hygiene-sante-et-securite-du-travail-la-situation-est-alarmanente-en-algerie/> consulte le 19 /04 /2017 à 13H00.

Chapitre 01: Revue de littérature sur la santé et sécurité au travail

Tout part d'un principe qu'un travailleur a le droit à des conditions de travail sécuritaires ne risquant pas d'entraîner de conséquences négatives pour sa santé, sa sécurité et son intégrité physique. Si on s'appuie sur la définition mathématique du risque, soit la probabilité qu'un événement survienne, on émettra l'idée d'un risque acceptable puisqu'un risque existe toujours. En milieu de travail, comme partout ailleurs, on verra à faire diminuer ce risque le plus possible.

De son côté, l'employeur doit avoir l'obligation légale d'assurer la sécurité de ses travailleurs. Ces règles du jeu doivent être enchâssées par une législation dont voici les principaux éléments et leurs objectifs :

2.3.1) Loi sur la santé et la sécurité du travail (SST)

Cette loi doit viser l'élimination à la source des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs. Elle doit, en outre, établir des mécanismes de participation des travailleurs et des employeurs par le biais du paritarisme. Par exemple, prévoir un comité de santé et de sécurité paritaire avec son mandat et ses modes de fonctionnement bien définis ou encore, le droit de refus de travailler et le retrait préventif. Malheureusement, en Algérie, cette vision de la loi est loin d'être acquise. La loi sur la SST (Loi n° 88-07 du 26 Janvier 1988) est conçue anarchiquement, sans fondement suffisant et en déphasage totale avec la réalité de l'Algérie d'aujourd'hui et de toute activité économique.³⁷

En bref, elle a tout autre objectif que de préserver la santé et la sécurité ou prévenir les risques à celles-ci. En effet, cette loi (n° 88-07 du 26 Janvier 1988, de 47 article!) ne tient pas compte et sérieusement des devoirs et des droits des employeurs, des employés et des intervenants direct et indirect en matière de la santé, sécurité et de la prévention. Pourtant, il est rentable de s'occuper de la santé et de sécurité au travail. De point de vue strictement humain, il est beaucoup plus motivant de travailler dans un lieu où on se préoccupe de notre santé que l'inverse. Un lieu de travail mal propre et délabré n'a rien de rassurant et de motivant. C'est un manque de respect fondamental envers la première ressource de toute l'industrie ou de tout établissement c'est-à-dire les travailleurs. Des travailleurs motivés par le respect qu'on leur accorde en se préoccupant sérieusement de la SST, travaillent dans une ambiance sécuritaire susceptible d'augmenter la productivité.

³⁷<http://www.algerie-focus.com/2013/08/hygiene-sante-et-securite-du-travail-la-situation-est-alarmante-en-algerie/> consulte le 19 /04 /2017 à 13H00.

Chapitre 01: Revue de littérature sur la santé et sécurité au travail

2.3.2) Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Cette loi doit mettre de l'avant la protection effective du revenu du travailleur accidenté ou souffrant d'une maladie professionnelle ainsi que son retour à une vie normale et autonome. Selon des échos, c'est dans l'opacité totale que la CNAS gère ce dossier.³⁸

2.3.3) Règlement sur la santé et la sécurité du travail

Ce règlement est très important car il servira de guide pour la majorité des agresseurs en milieu de travail. Ainsi, on y trouve des valeurs à ne pas dépasser pour le bruit, les substances chimiques présentes dans l'air et les contraintes thermiques. Il est également question de la ventilation, de l'éclairage, des normes sanitaires, l'aménagement des lieux, l'entreposage et la manutention des substances dangereuses, le travail en espace clos, les radiations dangereuses, les mesures ergonomiques, etc.

Une banque des normes et un répertoire toxicologique doivent être conçus pour les rendre disponibles et accessibles à tous, portant sur les concentrations des substances liquides, gazeuses et particulaires permises ainsi que les niveaux de bruit permis en fonction du temps d'exposition. Il est également prépondérant d'introduire et de généraliser l'utilisation du Système Général Harmonisé qui définit bien les moyens d'information à la quelle ont droit les travailleurs relativement aux produits qu'ils utilisent, manipulent ou côtoient sur les lieux de travail. Cette banque de normes et ce système d'information doivent être gérés, vulgarisés et tenus à jour par un organisme à vocation scientifique, comme il devrait l'être d'ailleurs l'Institut National de la Prévention des Risque Professionnels (INPRP).

Effectivement, L'INPRP devrait contribuer, par la recherche, à la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles ainsi que d'assurer la diffusion des connaissances et jouer un rôle de référence scientifique et d'expertise en santé, sécurité et prévention.

Sans exagération aucune et dans les faits, c'est-à-dire, selon les bilans des activités de cet institut et depuis sa création en 2000 à aujourd'hui, il ressort clairement que l'INPRP n'a aucune mission, ni vision et moins encore de principes d'action ou d'échéance. Pratiquement, il n'y a pas d'activités en santé et sécurité au travail, ni de projets de recherche, encore moins de démarche scientifique ou de priorités de recherche. En somme, on ne sait pas qui fait quoi et pourquoi!

³⁸<http://www.algerie-focus.com/2013/08/hygiene-sante-et-securite-du-travail-la-situation-est-alarmante-en-algerie/> consulte le 19 /04 /2017 à 13H00.

Chapitre 01: Revue de littérature sur la santé et sécurité au travail

Cet échec découle de la négligence ainsi que de l'incompétence qui dépasse tout entendement et comme toujours, c'est le peuple qui paie à coup sûr en définitivement la note salée.

2.3.4) Les interventions gouvernementales

En plus de l'ensemble des intervenants de la santé publique qui doivent avoir un rôle important en SST et les organismes directement affiliés, il est nécessaire de doter la SST d'une institution autonome pour assurer l'administration des lois et règlements ainsi que pour jouer le rôle d'assureur public en matière de santé et de sécurité au travail.

Assurément et comme nous le constatons, la santé et sécurité au travail est très mal encadrée par la législation et il est nécessaire d'instaurer une organisation qui va avoir comme responsabilité d'assurer l'administration des lois et règlements énoncés ci-haut. En outre, toute démarche administrative exige des processus de contrôle et d'évaluation pour valider l'efficacité des moyens de contrôle. On doit entre autres s'assurer de l'utilisation de ces moyens ou sinon identifier pourquoi ils ne le sont pas, d'où l'importance de disposer d'inspecteurs multidisciplinaires, dont les pouvoirs doivent être très importants pour accomplir cette tâche de contrôle et d'investigation.³⁹

Sans pour autant négliger le volet lié aux modes d'intervention des inspecteurs qui doit se pratiquer selon une démarche uniforme et il ne doit pas être régi par une logique politicienne ou comptable. Il ne doit pas être non plus traité comme des questions purement techniques.

C'est un domaine complexe qui nécessite la mise en œuvre de compétences de haut-niveau dans différents domaines (scientifique, ergonomique, pédagogique, institutionnel, éthique..). C'est un travail d'expert que chacun s'accorde aujourd'hui à reconnaître comme de plus en plus exigeant.

Enfin, pour terminer ce bref aperçu d'une discipline multidisciplinaire qui est la santé au travail, il est essentiel de rappeler que les connaissances évoluent, les technologies évoluent et si on désire survivre dans un monde en constante évolution, nous devons à tous les niveaux devenir des spécialistes de l'amélioration continue.

³⁹<http://www.algerie-focus.com/2013/08/hygiene-sante-et-securite-du-travail-la-situation-est-alarmane-en-algerie/> consulte le 19 /04 /2017 à 13H00.

Section3 : La SST au cœur de la stratégie de l'entreprise

La santé et la sécurité au travail arrivent à une époque charnière où il ne fait pas de doute que les innovations technologiques vont dans le sens d'une amélioration continue des conditions de sécurité au travail. Mais s'en remettre au seul progrès serait un piège, le comportement humains est au cause dans plus des deux tiers des accidents du travail, il est donc plus que jamais essentiel.

3.1) manager santé et sécurité au travail

L'amélioration de performances de l'entreprise en matière de santé et de sécurité au travail ne va pas sans susciter une avalanche d'interrogations potentiellement décourageantes pour l'employeur. Par où commencer ? Comment évaluer les risques de façon exhaustive ? Comment pérenniser les bonnes pratiques ? Comment construire une démarche de prévention de façon organisée et pilotée ?

Ce chapitre éclaire les étapes clés pour mettre en œuvre une politique de la SST en cohérence avec le management globale de l'entreprise.

3.1.1) L'engagement de la direction fer, de lance de toute démarche SST

Faire de la santé et de la sécurité au travail une priorité suppose un engagement fort de la direction. Celui-ci ne saurait se limiter à une déclaration de principe, mais doit témoigner d'« une volonté réelle et affichée d'améliorer les conditions de travail, de viser le zéro accident de travail/ maladie professionnelle, d'engager une démarche globale de prévention en s'interrogeant sur les leviers permettant à chaque niveau hiérarchique de réaliser son travail en matière de SST »,

Martèle Joseph Messina, directeur du cabinet Risk'expert et consultant en santé et sécurité au travail. Sans compter que cet engagement doit « se traduire par des faits et des actes »renchérit son homologue Franck Bouliteau, créateur du cabinet Anthea Conseils.

Mettre en œuvre une politique de SST requiert certes de définir des objectifs et d'investir des moyens humains, techniques et financiers cohérents ; cependant l'implication de la hiérarchie et des employés (ainsi que de leurs représentants à travers les CHSCT) est incontournable. À cet égard, l'engagement de chacun dépend en grande partie de la formation du management et d'une communication claire et largement diffusée sur la politique adoptée, les efforts entrepris et les accidents survenus. Charge à la direction de montrer l'exemple.

Le succès d'une politique d'entreprise en SST est ainsi tributaire de la capacité de la direction à déployer les questions de santé et de sécurité dans toutes les fonctions de

Chapitre 01: Revue de littérature sur la santé et sécurité au travail

l'entreprise et à la piloter comme une dimension stratégique à part entière. Il s'agit ni plus ni moins de remporter l'adhésion collective. Un postulat défendu par l'Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail : « la gestion de SST doit être perçue comme faisant partie intégrante de la structure de gestion globale et non comme un processus administratif. Plus la SST est liée aux activités fondamentales d'une organisation, plus les performances de cette dernière en termes de SST seront positives⁴⁰. »

3.1.2) Commencer par respecter les dispositions légales et réglementaires

Le premier gage d'un employeur envers le personnel consiste à prendre tout les mesures nécessaires pour assurer sa sécurité et protéger sa santé, en commençant par se mettre en conformité (si cela n'est pas déjà le cas) avec la réglementation de son secteur. Ce prérequis s'avère d'autant plus crucial que le fait de méconnaître ses obligations peut se traduire en risque d'accidents, de sanction financière, voire en risque juridique comme nous l'avons expliqué précédemment.

Cette mise en conformité concerne aussi bien les machines et les équipements que la mise à jour du document unique, l'accueil au poste de tout nouvel embauché, la formation des employés à la sécurité, les affichages obligatoires (règlement intérieur, textes conventionnels applicables à l'entreprise, consignes incendie), etc.

Si l'arsenal législatif rend la tâche complexe, « il n'y a pas de moyen plus efficace que de partir d'un inventaire exhaustif de réglementation », jugent OLIVIER GAUTHEY et GAETAN GIBEAULT, co-fondateurs du cabinet diligence et précaution international INC.

« à partir de cet inventaire, le site devra identifier tous les textes qui lui sont applicables, en extraire chaque exigence, les adresser à chaque fonction du site concerné pour mise en application, clarifier le partage des responsabilités pour chaque fonction et, le cas échéant, planifier et suivre la mise en conformité. ⁴¹ »

Une telle démarche implique également d'assurer une veille des évolutions réglementaires de son secteur sur lesquelles les associations professionnelles, l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) ou les chambres de métiers peuvent apporter une aide précieuse. Avec ses réseaux d'association régionales (Aract) l'Anact travaille en étroite collaboration avec les partenaires institutionnels des entreprises dans le domaine de l'emploi et de la formation professionnelle. Le réseau Anact intervient sur

⁴⁰ « Intégration de la SST dans la gestion des entreprises. Résumé d'un rapport de l'Agence », Facts 92, EU-OSHA, 2010. Cité par, William Dab, manager santé et sécurité au travail édition dunod, p36.

⁴¹ OLIVIER GAUTHEY et GAETAN GIBEAULT, « santé et sécurité au travail. 100 questions pour comprendre et agir », AFNOR-DP21, 2004. Cité par William Dab, opcit, p37.

Chapitre 01: Revue de littérature sur la santé et sécurité au travail

le terrain ,a la demande ,pour dispenser des formations ,accompagner des entreprises ou réaliser des études .il conçoit et diffuse également des outils utiles aux acteurs de l'entreprise (responsables d'entreprise, directeurs des ressources humaines, managers, représentants des salariés ,consultants, acteurs de la prévention ...) :revue, newsletters, ouvrages méthodiques ,colloques, etc.de la même manière ,la plupart des organisations professionnelles liées a des métiers accident gènes ,comme l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics(OPBTP)ou de nombreux cabinets de conseil en SST indépendants, proposent conseils, informations et formations a leurs adhérent ou client.

3.1.3) Faire le choix d'un référentiel et d'une certification

Depuis une dizaines d'années, plusieurs référentiels relatifs au management de la SST ont fait leur apparition. A l'instar de guides méthodologiques, ils visent à accompagner les entreprises dans la planification, la mise en œuvre, la maîtrise et l'amélioration de leur démarche SST⁴².

Si l'intérêt d'un référentiel est avant tout de guider l'entreprise, « la tentation peut être garant de [le] considérer comme une fin en soi », met en garde. Ce qui risque d' « entraîner un formalisme et une rigidité excessive, de conduire a la mise en œuvre de dispositifs non adaptés ou surabondants, voire d'aller à l'encontre des objectifs de l'entreprise. L'expérience prouve que celle-ci a tout intérêt à établir son propre référentiel[...] en adaptant les référentiels existants en fonction de ses objectifs en SST et de critères propres : sa taille, son domaine d'activité, sa culture sécurité, l'existence de system semblables (qualité, environnement)»⁴³

De même, la recherche de certification ne saurait être conçue « sans qu'une démarche de progrès lui soit associée » sous la contrainte de ses donneurs d'ordre », sous peine de devenir contre-productive

3.1.4) L'évaluation des risques, un petit pas pour l'entreprise, un grand pas pour la SST

L'évaluation des risques professionnels (EvRP) et la rédaction de document unique (DU) représentent l'état préliminaire⁴⁴ à tout démarche visant à intégrer la SST dans l'organisation générale de l'entreprise. L'EvRP consiste à identifier les dangers (les facteurs susceptibles de causer un dommage à la santé de ses salariés), puis à analyser les risques en

⁴² « De l'évaluation des risques au management de la santé et sécurité au travail », INRS, ED 936, 2004(1^{ère} édition).cité par William Dab, op.cit 2013, p39.

⁴³ Le système de management de la SST » [http://www.inrs.fr/inrs-pub/inrs-01.Nsf/intranetobject-accès par Référence/](http://www.inrs.fr/inrs-pub/inrs-01.Nsf/intranetobject-accès%20par%20Référence/) cité par William Dab, 2013, opcit, p40.

⁴⁴ « Évaluation des risques et document unique » : [http:// www.inrs.fr/ accueil / démarche / évaluation-risques.html](http://www.inrs.fr/accueil/démarche/évaluation-risques.html) cité par William Dab, op.cit2013,p42.

Chapitre 01: Revue de littérature sur la santé et sécurité au travail

étudiant les conditions d'exposition du personnel à ces dangers et aux différents facteurs de pénibilité. Alors seulement, un plan d'action adapté pourra être conçu et déployé.

Cette démarche s'avère d'autant plus incontournable que, depuis le décret sur le document unique(2001), tout employeur se doit de retranscrire et de mettre à jour les résultats de l'EvRP dans son entreprise. Reste que, comme le souligne Marc Favaro, chercheur à l'INRS, cette obligation soulève « la question récurrente du mode d'emploi de telles évaluations ». ⁴⁵ En effet, compte tenu de la multiplicité et de la complexité des risques professionnels, une EvRP impose de dépasser le recensement des risques les plus criants et de considérer aussi des facteurs aux contours parfois abstraits ou flous mais bien réels pour ceux qui s'en plaignent.

3.1.5) Auditer la politique sécurité de l'entreprise

La plupart du temps, les audits internes répondent à une contrainte réglementaire (par exemple le niveau de conformité des installations). Un audit réalisé par un expert externe peut apporter un diagnostic plus complet sur l'organisation de la sécurité d'un établissement et mettre en évidence un décalage entre l' « affichage » de l'entreprise sur sa politique de SST et l'appropriation réelle de cette politique par le personnel. « Au cours d'un audit, nous interrogeons l'ensemble des acteurs de l'entreprise : de la direction jusqu'aux opérateurs, en passant par le préventeur, les cadres et les services de santé au travail », confie Julien Hurault, ingénieur et consultant en prévention des risques professionnels chez Capsecur Conseil. « Si tout partagent la même vision de la sécurité, c'est que le système fonctionne. Dans le cas contraire, c'est qu'il existe des défaillances. » ce type d'audit, dit « miroir » ou « à 360° », permet de mettre en évidence le fossé entre la tâche (ce que l'employeur demande à son personnel) et l'activité (ce que l'employé fait pour y parvenir, au risque de déroger aux règles de sécurité), mais aussi de dégager les urgences (celles qui menacent directement la sécurité des salariés comme le risque de chute en hauteur) et les points sensibles (comme la prise en compte des risques psychosociaux). En outre, le recours à un auditeur externe permet de prendre du recul sur les dispositifs mis en place et procure un regard extérieur sur l'entreprise, susceptible de faciliter la comparaison avec d'autres sites et un échange sans complaisance sur les problèmes de fond avec la direction.

⁴⁵ Marc Favaro, « évaluer les risques professionnels : aperçu de la complexité des problèmes pour le préventeur », *Préceltique*, n°56, pp, 40-45, 2001. cité par William Dab, *opcit*, 2013, p42.

Chapitre 01: Revue de littérature sur la santé et sécurité au travail

A l'issue de l'audit, l'entreprise dispose d'un support de travail pouvant servir de base à la construction d'un plan d'action pour traiter les non-conformités observées et améliorer sa démarche de prévention. En ce sens, le rapport final n'est que le début d'actions aussi importantes que l'audit lui-même, à condition que sa fonction d'aide à la décision ne soit pas sous-utilisée⁴⁶.

3.1.6) Définir ses objectifs et concevoir des indicateurs de mesure

Outre son caractère obligatoire, l'évaluation des risques constitue une opportunité pour enclencher une véritable démarche d'amélioration continue de sa politique de SST, à condition que la direction s'engage à faire du plan d'action et des facteurs atteindre : elle en mesurera la progression dans le temps par le biais d'indicateurs élaborés à cet effet⁴⁷.

Comme le souligne Marc Favaro, chercheur à l'INRS, sans définition préalable d'objectifs, pas de réelle gestion, car celui qui ne sait pas où il veut aller a peu de chances d'y arriver⁴⁸ » Pour ne pas demeurer au stade de vœu pieu et trouver une déclinaison opérationnelle dans l'entreprise, les objectifs gagneront à être simples, mesurables, atteignables, réalistes et Temporels(SMART).

Une fois les objectifs définis, il convient ensuite d'élaborer des indicateurs de mesure « capables de renseigner de façon satisfaisante leur degré de mise en application ».en effet, insiste le chercheur, « sans information, par exemple sur la disponibilité d'un matériel ou les modalités d'application d'une procédure, il devient difficile de prendre les décisions qui pourraient s'imposer. En ce sens, les indicateurs de sécurité constituent des outils d'aide à la décision ».

3.1.7) La communication comme levier majeur pour animer son programme de SST

La mise en œuvre d'un plan d'action nécessite d'être animées, notamment à travers une communication interne transparente sur les objectifs visés et les progrès enregistrés.

Le transfert d'information, la sensibilisation et l'explication de la démarche SST de l'entreprise auprès du personnel constituent un facteur clé de succès. En effet, une communication visuelle et formelle efficace (à travers par exemple des causeries

⁴⁶ Lire Claudie Rousseau, « Intérêt et limites de l'audit de sécurité », cahiers de notes documentaires-Hygiène et sécurité au travail, n°184, INRS, 3^e trimestre 2001, cité par William Dab, 2013 p49.

⁴⁷ Lire « Optimisez votre gestion par des objectifs et des indicateurs pertinents » éd. INRS, n°6014, 2007 cité par William Dab, opcit, p50.

⁴⁸ Marc Favaro, « place et rôle des indicateurs dans la “ boucle de management de l'entreprise”, non publié.cité par William Dab, opcit, 2013, p50.

Chapitre 01: Revue de littérature sur la santé et sécurité au travail

institutionnalisées ou de théâtre d'entreprise) doit aboutir non seulement à l'application des règles, mais surtout à une prise de conscience collective.⁴⁹

3.1.8) Changer sa manière de manager pour influencer sur les comportements individuels

Instaurer une « culture sécurité » suppose aussi d'interroger les techniques de management des dirigeants et, en aval, de la ligne hiérarchique, car leurs méthodes sont parfois à l'origine même de certains dysfonctionnement dans l'entreprise.⁵⁰

3.1.9) Le zéro AT, un mythe ?

S'il est communément admis que le risque zéro n'existe pas, l'objectif « zéro AT/MP » anime de plus en plus d'entreprises jusqu'à devenir une réalité. Aux quatre coins du pays, des sites de production, parmi lesquels nombre de PME, s'enorgueillissent de plusieurs années sans accident. Le groupe Saint-Gobain a même créé un « club des millionnaires » rassemblant ses sites les plus exemplaires en matière de sécurité. Fin 2010, il en comptait 156 parmi lesquels 38 affichant dix ans sans accident avec arrêt et 8 avec quinze ans sans accident avec arrêt. Un challenge similaire, susceptible de mobiliser les équipes, a été lancé depuis douze ans chez Eurovia : un louis d'or est remis à tous les salariés d'une agence enregistrant « zéro accident » sur une période de 300 à 850 jours selon les effectifs. Depuis 2001, le nombre d'agences ayant atteint cet objectif a été multiplié par dix.⁵¹

3.1.10) Structurer l'animation de la SST : Stimcore, des gestes simples pour une autre organisation du travail

Depuis quelque année, la méthode StiMCore venue d'outre-atlantique séduit les entreprises françaises. Son principe ? Des protocoles d'échauffement quotidiens pour préparer les articulations, tendons et muscles aux contraintes du travail, dirigés par des coaches *in situ*. Sa cible ? « Tous les employés exposés à une répétition de geste dans la durée », explique Frédéric Petite, kinésithérapeute et concepteur de la méthode.⁵²

3.1.11) Manager les AT/MP : un acte de gestion courante de l'entreprise

« Ne pas déclarer un accident est passible d'amende », rapporte Florence Ducom, responsable du département Gestion des AT/MP chez Capsecur Conseil. Ces amendes peuvent aller de 750 à 370 euro par AT non déclaré et être assorties d'une condamnation d'un an au pénal. En juin 2011, les sociétés Bouygues et Elco Construct se sont d'ailleurs

⁴⁹ William Dab, opcit, 2013, p61.

⁵⁰ William Dab, opcit, 2013 p64.

⁵¹ William Dab, opcit, 2013, p68

⁵² William Dab, opcit, 2013, p70.

Chapitre 01: Revue de littérature sur la santé et sécurité au travail

retrouvées dans le viseur de l'Autorité de sûreté nucléaire(ASN) qui dénonçait leur démarche intentionnelle de non-déclaration de 38 accidents du travail survenus en 2010 au chantier de l'EPR de Flamanville. Dans près de 20 cas, ces accidents étaient connus des employeurs. L'ASN avait alors déclaré : « le fait que la démarche soit intentionnelle est soit répétée alors même que ces sociétés avaient pleinement connaissance de l'obligation de déclarer tout accident démontre l'intention d'éluder l'information de l'inspecteur du travail et donc de détourner (sa) surveillance. » les sociétés avaient alors encouru des peines lourdes : 42 amendes de 4^e classe, soit 31500 euro, et un an d'emprisonnement. S'y ajoutait une amende de 3750 euros pour délit d'obstacle aux missions de l'inspection de travail.

Cette démarche sera complétée par une revue annuelle (ou biannuelle) de direction visant à interroger, au regard des résultats disponibles, les dysfonctionnements de système et à décider des orientations de la politique SST de l'entreprise. La contribution de tous les niveaux de personnel dans la collecte et l'analyse des résultats, ainsi que la réflexion sur l'organisation et l'efficacité du système, ne peut que contribuer à la pertinence et à la cohérence de la stratégie d'actions décidée en revue de direction.

3.2) Mise en œuvre d'une démarche de SST

M. Favaro⁵³ rappelle « c'est presque un lieu commun de rappeler que, dans la plupart des petites entreprises, la prévention n'est guère et parfois pas du tout organisée, planifiée, orientée. Au pire, il s'agit d'absence pure et simple d'une quelconque forme de reconnaissance de l'objet "hygiène sécurité" ». Or le cadre réglementaire de référence s'appuie sur la directive européenne du 12 juin 1989, transposé en France par la loi du 31 décembre 1991 et déclinée dans le code du travail ; « le chef d'entreprise prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs de l'établissement ». Pour cela le dirigeant doit mettre en œuvre huit grandes mesures :

- ✓ Éviter les risques
- ✓ Évaluer les risques qui ne peuvent être évités.
- ✓ Réduire les risques à la source.
- ✓ Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou moins dangereux.
- ✓ Mettre en place une organisation pour planifier la prévention.
- ✓ Mettre en place les moyens adaptés.

⁵³ Favaro M., (1999), La prise en charge de la sécurité dans les PME, cahiers de notes documentaires : hygiène et sécurité du travail- N° 174, 1er trimestre 1999.

Chapitre 01: Revue de littérature sur la santé et sécurité au travail

- ✓ Adapter ces mesures selon les changements.
- ✓ Améliorer de façon continue les situations existantes.

De plus depuis la parution du décret du 5 novembre 2001 et de la circulaire du ministre du Travail du 18 avril 2002, le chef d'entreprise doit formaliser par écrit, dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques, les mettre à jour et les tenir à disposition. La méthode d'évaluation des risques consiste à :

- ✓ Identifier les risques, c'est-à-dire repérer tous les risques auxquels peuvent être exposés les salariés.
- ✓ Classer les risques, ce qui revient à estimer leur importance afin de préparer un plan d'action.
- ✓ Proposer des actions de prévention, même si le décret ne prévoit pas que le document unique précise le choix et les moyens des mesures de prévention.
- ✓ Identifier les sources de renseignements pour réaliser l'évaluation des risques.

Il convient bien sur d'associer à cette démarche le CHSCT lorsqu'il existe, les délégués du personnel, le médecin du travail et l'ensemble des salariés qui disposent de connaissances et de l'expérience de leur propre situation de travail. L'inspection du travail doit d'ailleurs vérifier que le personnel a été associé à cette démarche. La mise en place d'une démarche de SST en PME, conduite par les lignes hiérarchiques, sous la direction du dirigeant, passe donc obligatoirement par une implication de l'ensemble des salariés. Ceci est facilité, il est vrai, par la faible taille de ce type d'entreprise. Nous constatons trop souvent, en l'absence d'implication des salariés, les même travers que dans l'implication d'une démarche qualité :

- ✓ Non compréhension des choix des managers.
- ✓ Omission de problèmes connus du personnel.
- ✓ Non modification des habitudes de travail.

Il s'agira donc d'associer tous les salariés à la définition des objectifs et des moyens, d'impliquer le personnel sur la mise en œuvre du dispositif qui intégrera les tâches du quotidien (y compris celles qui ne sont prévues dans les process), de favoriser les remontés d'information sur les dysfonctionnements, études de risques, plan de progrès...

En conséquence, le choix des indicateurs de contrôle, réglementaire, de réduction des risques, de baisse des coûts indirects ainsi que ceux qui correspondent à des enjeux internes, ne pourra

Chapitre 01: Revue de littérature sur la santé et sécurité au travail

se faire que dans le cadre d'une coordination, concertation communication efficace (concept développé par H. Savall)⁵⁴.

Au delà du document unique, de la mise en place d'une politique de prévention, le développement d'une véritable gestion de la SST au travail dans les PME est un véritable atout pour la pérennité de l'entreprise. Sa réussite économique passe par une performance socio économique impliquant une prise en compte centrale de la SST dans l'équilibre contribution rétribution. Toutefois, pour développer des politiques de prévention dans les PME au sein desquelles les questions de sécurité, d'hygiène, de santé au travail ne sont que rarement prioritaires, nous pensons que les démarches collectives se Révèlent pertinentes et efficaces.

Au delà des démarches institutionnelles (CRAM) ou paritaires (AGEFOS PME, ANACT) de sensibilisation et d'information, et des initiatives individuelles de chefs d'entreprises, les dispositifs collectifs, comme celui que nous avons montré, permettent d'intégrer les spécificités des PME⁵⁵ en matière de management de la SST et plus largement de GRH.

Conclusion

la sante et sécurité des salaries est la prise en compte des dirigeants et chefs d'entreprise car c'est une composante clé du management des entreprises responsables qui veulent devenir des acteurs d'un développement durable et acceptable pour tous, donc c'est avant tout l'engagement fort et réel des managers d'intégrer sante-sécurité comme une dimension dans leurs management et faire adhérer ces collaborateurs et les impliqués dans la démarche **SST** établie au sein de l'organisation pour instaurer un climat de travail favorable et sain pour une meilleure motivation et l'amélioration de la performance et la compétitivité de l'entreprise.

⁵⁴ Savall H., Zardet V. (1995), Maîtriser les coûts et les performances cachées, Economica.

⁵⁵ Bachelard O., Cantin R., (2003), GRH et analyse des risques professionnels : apports méthodologiques et expériences industrielles, Colloque Société d'ergonomie de langue française, Paris, 24-26 septembre 2003, pp 647-656.

Chapitre 02 : Le management de la santé et de la sécurité dans l'entreprise

Introduction

Les démarches de management de la santé et de sécurité au travail visent à améliorer la performance sociale et économique des entreprises grâce à une meilleure maîtrise des risques professionnels et une culture de prévention dans les PME ,par des outils simples et pratiques pour développer et améliorer l'état de la santé au travail et s'engager dans une démarche de maîtrise et de management de la santé , de la sécurité et du bien être au travail afin de lutter et diminuer les risques professionnels en impliquant tous les membres de l'organisation dans cette démarche.

Section 01 : management de la santé et de la sécurité au travail dans les organisations

Un système de management de la santé et de la sécurité au travail (SMS) est un dispositif de gestion combinant personnes, politiques, moyens et visant à améliorer les performances d'une entreprise en matière de santé et de sécurité au travail (SST). C'est un outil qui permet de mieux maîtriser l'organisation de l'entreprise et de progresser en continu en intégrant la SST à toutes les fonctions. ¹

1.1) la mise en place d'un système de management de la santé et de la sécurité au travail :

Depuis longtemps, les entreprises ont mis en place leurs référentielles sécurités en utilisant le concept du système de management et les principes d'amélioration continue. Ainsi, les motivations des entreprises pour la mise en place d'un système de management de la santé et de la sécurité au travail rejoignent celles qui sont exprimées pour la mise en place des systèmes de management de la qualité et environnement.

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

¹ Lier Claire et Gabbai PHilipp, système de management de la sécurité et de la santé au travail, mémoire préparé en vue de l'obtention du master, faculté de pharmacie de Marseille, année universitaire 2008/2009, pp3-4.

Chapitre 02 : Le management de la santé et de la sécurité dans l'entreprise

La mise en œuvre d'un SMS est recommandée pour autant qu'un certain nombre de valeurs essentielles et bonnes pratiques de prévention soient adoptées.

La mise en place d'un système de management de la sécurité (SMS) permet d'intégrer les résultats du document unique dans un cadre formalisé qui peut être certifié. Le document unique permet de lister et hiérarchiser les risques pouvant nuire à la sécurité de l'ensemble des salariés afin de préconiser des actions visant à les supprimer, ou sinon les réduire.

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

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

A ce titre, plus qu'un outil, un SMS est assimilable à un projet et il doit être géré comme tel (acteurs identifiés, responsabilités et tâches précises et coordonnées, planning...).²

1.2) Les principales conditions de réussite du SMS

Pour la réussite d'un tel système on cite les principales conditions : ³

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

² Liers Claire Gabbai Philippe, opcit, 2008 /2009, pp3-4.

³ Liers Claire Gabbai Philippe, opcit, 2008/2009, p5.

Chapitre 02 : Le management de la santé et de la sécurité dans l'entreprise

- ✓ Choisir des indicateurs pertinents.
- ✓ Savoir réagir aux dérives.
- ✓ Evaluer régulièrement la démarche.
- ✓ Reconnaître la contribution de chacun.

1. 3) les référentiels de la santé et sécurité au travail

Pour mettre en place un système de management de santé et de sécurité au travail, l'entreprise doit choisir un référentiel. Les référentiels les plus connus dans le domaine de SST sont les suivant :

1.3.1) Référentiel ILO-OSH 2001

Outil de management de la SST développé par le Bureau International du travail, référentiel ILO-OSH 2001 « principes directeurs des SMSST » est le seul référentiel international adopté dans un cadre tripartite (pouvoirs publics, employeurs et travailleurs).

Ce référentiel définit une approche systémique du management de SST au travers de quatre axes de mise en œuvre d'une politique volontariste qui passent par un examen initial de la situation, la planification, l'élaboration et la mise en œuvre du système, la définition des objectifs de SST et, enfin, la prévention des dangers. Surtout, elle se distingue des autres normes existantes en mettant l'accent sur la participation des salariés et la concertation avec leurs représentants, facteurs essentiels pour l'efficacité des stratégies d'amélioration et de promotion de la SST.⁴

Les principes directeurs ILO-OSH ont deux objectifs principaux⁵ :

- ✓ Aider les pays dans l'établissement d'un cadre national pour des SMSST ;
- ✓ Et fournir des orientations aux organismes souhaitant intégrer des éléments de la SST dans leurs dispositions générales de management et de politique.

Ce référentiel harmonisé la SST se présente sous la forme d'une liste de 118 questions réparties en 5 chapitres :

- ✓ Politique et système général d'organisation SST.
- ✓ Ressources humaines.
- ✓ Préparation et organisation du travail.
- ✓ Maîtrise des sous-traitants de l'entreprise externe.

⁴ BIT : « principes directeurs concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail ILO-OSH 2001 », Genève, 2002, p07.

⁵ Idem.

Chapitre 02 : Le management de la santé et de la sécurité dans l'entreprise

✓ Amélioration continue.

1.3.2) référentiel MASE (manuel d'amélioration sécurité des entreprises)

MASE est un système de management dont l'objectif est l'amélioration permanente et continue des performances sécurité, santé des entreprises.

Initié dans les années 1990 par une entreprise industrielle, le Manuel d'amélioration de la sécurité des entreprises est rapidement généralisé comme référentiel. Dans ce système, si la certification reste dans son principe évidemment volontaire, elle revêt dans les faits un caractère quasi-obligatoire puisqu'il s'agit la plupart du temps d'une exigence d'une entreprise donneuse d'ordres.

Pour être certifiées MASE, il faut :⁶

- ✓ Définir avec précision la ou les activités (champ d'application) et leurs lieux d'exercice (périmètre d'application, siège, sites d'interventions).
- ✓ Adapter leur système de management pour répondre aux exigences de référentiel MASE.
- ✓ Être auditées par un organisme tierce partie reconnu par une association MASE régionale.

Les deux référentiels précédents représentent un ensemble de recommandations non certifiable destiné à offrir une aide générale à un organisme pour établir, mettre en œuvre ou améliorer d'un SMSST. La suivante norme OHSAS, décrit les exigences en matière d'SMSST d'un organisme et peut être utiliser pour une certification/enregistrement et/ ou auto-déclaration d'un SMSST d'un organisme.

1.3.3) Référentiel OHSAS18001

Cette norme *Occupational Health and Safety Assessment Series*(OHSAS) sur le management de santé et de la sécurité au travail et le document annexe OHSAS 18002, lignes directrices pour la mise en œuvre de OHSAS 18001⁷, ont été élaborés pour répondre à la demande des entreprises souhaitant un document normatif en matière de SMSST, à l'égard du quel leur système de management peut être évalué et certifié.

⁶Ministère de l'écologie et de développement durable : « étude comparative des référentiels relatifs au management de la santé et de la sécurité au travail applicables aux entreprises extérieures » France, juin 2006, p08.

⁷ Liers claire et Gabbai philippe , opcit, p17.

Chapitre 02 : Le management de la santé et de la sécurité dans l'entreprise

OHSAS 18001 a été élaboré dans l'optique d'être compatible avec les normes portant sur les systèmes de management ISO 9001(qualité) et ISO 14001(environnement), afin de faciliter leur intégrations, au cas où les organismes souhaiteraient les intégrer.

Le référentiel OHSAS 18001 joue un rôle moteur dans l'animation des démarches de conciliation de la compétitive des entreprises et de la préservation de la santé des salariés. Il incite les responsables d'entreprises à une harmonisation au meilleur niveau sanitaire en termes d'attitude, de méthode, et partant de performance.⁸

Son objectif est de fournir aux entreprises un support d'évaluation et de certification de leur SMSST, compatibles avec les autres référentiels internationaux de système de management.⁹

Au-delà du document unique, de la mise en place d'une politique de prévention, le développement d'une véritable SMSST dans les entreprises est un véritable atout pour leurs pérennité. Sa réussite économique passe par une performance socio-économique impliquant une prise en compte centrale de la SST dans l'équilibre contribution/ rétribution. Toutefois, pour développer des politiques de prévention dans les entreprises au sein desquelles les questions de sécurité d'Hygiène, de santé au travail ne sont que rarement prioritaires, les démarches collectives se révèlent pertinentes et efficaces.¹⁰

Section 02 : la prévention contre les risques professionnels

L'obligation de sécurité mise à la charge de l'employeur se décline sous la forme de diverses mesures. Les mesures que l'employeur doit mettre en œuvre pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs comprennent des actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et des moyens adaptés.

⁸ Chamseddine M : « les enjeux économiques du système management de la santé et sécurité au travail OHSAS 18001 dans l'entreprise Marocaine » actes de colloque CIES 02 : santé et sécurité au travail, développement et mondialisation- université de Bejaia ,06et 07 juin 2009

⁹ Christian Dellacherie : « la certification des entreprises dans le domaine de la santé au travail », paris, 2010, p19.

¹⁰ Bachelard O, Cantin R : « GRH et analyse des risques professionnels : apports méthodologiques et expériences industrielles », colloque Société d'ergonomie de langue française, paris, 24-26 septembre 2003, p647.

Chapitre 02 : Le management de la santé et de la sécurité dans l'entreprise

2.1) L'approche systématique de la prévention

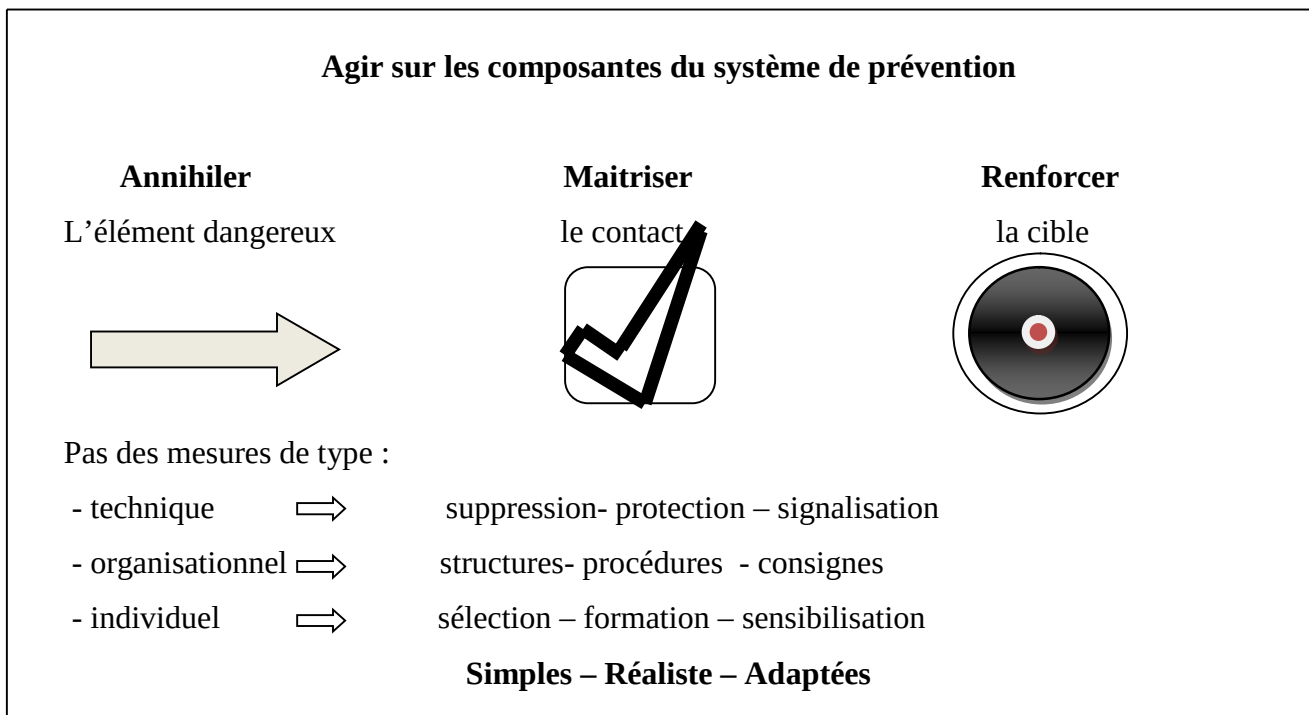
Nous allons présenter selon Jean-Pierre July (2003)¹¹ l'action de la prévention sur les composants du système, les mesures de prévention de types technique, organisationnel et individuel.

2.1.1) L'action de la prévention sur les composantes du système de prévention

La prévention va toujours consister à agir sur l'une ou l'autre des trois composantes du système, parfois ou atténuer les effets du contact entre l'élément matériel ou élément dangereux et la cible, soit ici les personnes exposées aux risques.

Les composantes du système de prévention peuvent donc se présenter, dans l'ordre comme suit : d'annihiler l'élément dangereux, de renforcer la cible ou de maîtriser le contact (Figure 1).

Figure 01 : les mesures de prévention



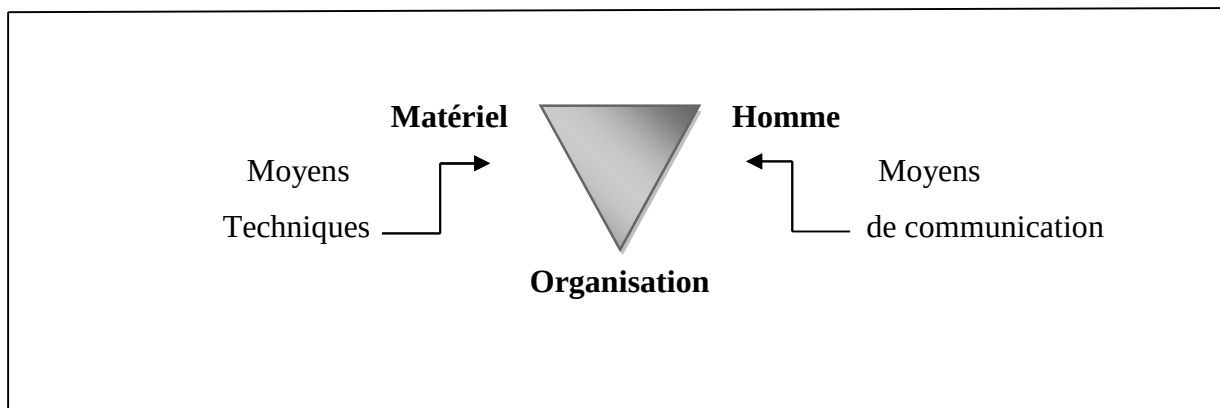
Source : Jean-Pierre July, évaluer les risques professionnels, édition, afnor, 2003, p23.

¹¹ Jean-Pierre July, évaluer les risques professionnels, édition, afnor, 2003 pp21-28.

Chapitre 02 : Le management de la santé et de la sécurité dans l'entreprise

Mais quelles que soient les mesures mises en œuvre, il importe qu'elles soient simples, donc compréhensibles par le plus grand nombre, réalistes, donc concrètes, et pratique, adaptées aux risques encourus à la culture de l'entreprise et à ses possibilités financières. Par ailleurs, le préventeur a la possibilité d'agir sur le matériel, l'organisation ou les hommes. Une politique de prévention du risque (figure 2)

Figure 02 : les moyens d'action



Source : Jean-Pierre July, évaluer les risques professionnels, édition, afnor, 2003, p24.

2.2) les mesures de prévention de type technique

2.2.1) La suppression

Les mesures de prévention techniques consistent à supprimer le risque chaque fois que cela est possible. Cela peut consister à remplacer ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas (un produit inflammable par un produit qui ne l'est pas, par exemple).

On peut aussi rendre impossible la rencontre entre l'homme et l'élément matériel en supprimant la présence humaine (l'automatisation complète d'un process, par exemple). Dans certains cas, on maîtrisera le contact en plaçant des capteurs ou des dispositifs sensibles qui détecteront la présence de l'homme et neutraliseront l'énergie susceptible de blesser (des boudins sensibles sur une porte automatique, par exemple).

2.2.2) La protection

Si on ne peut pas supprimer l'élément dangereux, on placera un barrage entre lui et la cible afin, là encore, de rendre impossible le contact avec l'élément dangereux : c'est la protection. Soit on adapte un écran sur l'élément matériel et l'on parle alors de protection

Chapitre 02 : Le management de la santé et de la sécurité dans l'entreprise

collective (carter et protecteurs divers, par exemple), soit en l'adapte sur l'homme et il s'agit alors de protection individuelle (par exemple casque, gants, masque...).

Cet écran peut, dans certains cas, être invisible. C'est le cas pour certains systèmes d'aspiration (comme par exemple, le flux laminaire) qui rendent impossible l'inhalation de certaines substances en interposant entre ces dernières et l'individu une circulation d'air. C'est également le cas des barrages immatériels dont le franchissement stoppera l'énergie susceptible de porter atteinte à l'homme.

2.2.3) La signalisation

Dans certaines circonstances, on ne peut ni supprimer, ni protéger de manière collective, pas même par des moyens individuels (circulation simultanée d'engin de manutention et de piétons, par exemple). On utilisera alors la technique pour signaler le danger aux personnes exposées. Cette signalisation s'adresse à nos divers organes sensoriels, pouvant donc être visuelle, sonore, tactile, voire olfactive (parfumer un gaz toxique inodore, par exemple), ces deux derniers modes de signalisation restant plutôt anecdotique.

2.3) Les mesures de prévention de type organisationnel

2.3.1) L'organisation

Les mesures de prévention organisationnelles peuvent concerner les structures de l'entreprise, les bâtiments, les implantations et l'organisation de travail au sens large du terme. Il faut, autant que faire se peut, prévenir les dysfonctionnements à l'origine d'un déséquilibre du système homme /élément matériel.

On peut souligner ici que la réglementation en matière de sécurité impose à l'employeur de nombreuses dispositions de nature à réduire les risques inhérents à ces structures.

2.3.2) La procédure

Afin de maîtriser les expositions aux risques, notamment dans les opérations connues pour générer des accidents ou des maladies professionnelles, on mettra en place des procédures ayant un effet direct sur l'organisation du travail.

Là encore, la réglementation, les lois ont beaucoup fait progresser cet aspect de la prévention (à travers la formation des nouveaux embauchés, des relations entre entreprises dans le cadre de la coactivité...).

Chapitre 02 : Le management de la santé et de la sécurité dans l'entreprise

2.3.3) La consigne

Enfin, les consignes qui s'adressent plus directement aux individus pour leur préciser le comportement à adopter dans des circonstances particulières viennent compléter cet arsenal de mesures de prévention touchant à l'organisation.

2.4) les mesures de prévention de type individuel

2.4.1) La sélection

L'homme peut être dangereux pour ses semblables ou pour lui-même, du fait de son inaptitude, de sa méthode de travail défaillante ou de son comportement imprudent. Les mesures de prévention individuelles vont donc concerner ces trois aspects de l'implication humaine à la genèse des risques.

En premier lieu, il faut contrôler, voire renforcer l'aptitude de l'opérateur à effectuer une mission donnée. Cela consiste à vérifier les capacités physiques, intellectuelles et psychologiques d'une personne à occuper un poste donné, non seulement préalablement à l'attribution du travail qu'on envisage de lui confier, mais également tout au long de sa carrière professionnelle, en vérifiant l'adéquation de la personne au poste qu'elle occupe.

Ce rôle revient principalement au médecin du travail, dans certains cas, mais il peut être utilement complété, dans certains cas, par l'apport des connaissances du psychologue du travail.¹²

2.4.2) La formation

Mais il ne suffit pas d'être apte à l'exercice d'un métier pour l'accomplir dans les meilleures conditions de sécurité.

En deuxième lieu il faut encore recevoir la formation nécessaire et suffisante, donc adaptée aux risques et aux salariés.

Les gestes les plus sûrs doivent être enseignés pour une exécution du travail en toute sécurité. Statiquement, il est bien connu que l'inexpérience est facteur de risque. De même le développement des emplois précaires à la fin du XX^e siècle a entraîné une recrudescence des accidents du travail, conduisant le législateur à renforcer l'obligation de formation pour les contrats à durée déterminée et les intérimaires.

¹² Jean-Pierre July, opcit, 2003, p27.

Chapitre 02 : Le management de la santé et de la sécurité dans l'entreprise

2.4.3) La sensibilisation

On peut être apte à conduire un véhicule automobile, avoir été formé pour une telle activité, donc posséder un permis de conduire et se comporter de façon particulièrement dangereuse sur la route. Cet exemple nous démontre que le contrôle de l'aptitude et la formation adéquate sont nécessaires mais pas suffisants pour prévenir tout les risques liés aux caractéristiques des individus.

Ce n'est pas l'examen clinique, ni par l'action sur le mental des êtres humains que l'on peut espérer modifier leur comportement.

En troisième lieu Il faut utiliser d'autres outils, bien connus des publicitaires, qui vont agir, eux, sur l'affect. Ce qui est généralement connu sous le nom de « sensibilisation » va donc permettre de faire passer des messages capables d'influer sur les comportements des individus.

2-4) la notion de culture de santé et de sécurité au travail et le rôle de l'Etat et les partenaires sociaux

Pour réduire les risques liés au travail et donner effet aux diverses dispositions en la matière, une culture de santé et de sécurité est vivement recommandée à tous les partenaires sociaux.

La culture de sécurité et de santé au travail est une culture où le droit à un milieu de travail sûr et salubre est garanti au travailleur et où chaque acteur du monde du travail assure de manière consciente ses responsabilités. Après avoir déterminé les différents éléments d'une culture de santé et de sécurité au travail, nous étudierons les rôles de l'Etat et des différents partenaires sociaux.

2.4.1) Les éléments d'une culture de santé et de sécurité au travail

Déterminer les éléments caractéristiques d'une culture de santé et de sécurité au travail revient à déterminer les différents objectifs que vise cette culture. En effet une culture de santé et de sécurité vise d'une part, une culture préventive de la sécurité et d'autre part une culture de gestion de la santé et de la sécurité au travail.

2.4.1.1) Une culture préventive de la sécurité

La culture préventive de santé et de sécurité au travail est définie selon les termes de la conférence internationale du travail de juin 2005 comme « une culture où le droit à un milieu de travail sûr et salubre est respecté à tous les niveaux, où les gouvernements, les employeurs et les travailleurs s'emploient activement à assurer un milieu de travail sûr et salubre par la

Chapitre 02 : Le management de la santé et de la sécurité dans l'entreprise

mise en place de système de droit, de responsabilités et d'obligations bien définis et où le principe de prévention se voit accorder la plus haute priorité ». ¹³

La culture préventive de santé et de sécurité est une méthode qui s'appuie sur un ensemble de caractéristiques et de pratiques communes, porteuses d'améliorations et de progrès, parmi lesquelles on peut citer :¹⁴

- Une direction bien tracée et un engagement clair à l'égard des normes de santé et de sécurité au travail ;
- Une conscience généralisée de l'importance de la sécurité ;
- Une promptitude à tirer des enseignements lors de la survenance des accidents.

La culture de santé et de sécurité au travail est également une culture de gestion de la santé et de la sécurité au travail.

2.4.1.2) Approche systémique de la gestion de la santé et de la sécurité au travail

L'autre grand point fondamental d'une culture de sécurité adopté par la conférence internationale du travail est l'application d'une approche systémique de la gestion de la santé et de la sécurité au travail. La gestion de la santé et de la sécurité au travail peut s'appliquer tant sur le plan national qu'au niveau de l'entreprise.

Au niveau de l'entreprise, la gestion de la santé et de la sécurité au travail est décrite selon le document ILO-OSH 2001. Elle est fondée sur l'idée d'une amélioration continue des performances et par l'exécution du cycle PFVA c'est à dire Planifier, Faire, Vérifier et Agir. Il découle de ce qui précède que la gestion de la santé et de la sécurité au travail au niveau de l'entreprise se fait selon cinq grands centres d'intérêts à savoir :¹⁵

- ✓ Une politique qui doit être le fondement du système de gestion de la santé et de la sécurité au travail et doit fixer la direction à suivre ;
- ✓ Une organisation qui détermine les responsabilités à divers niveaux, l'attribution pour l'exécution des politiques adoptés ;
- ✓ Une planification et une mise en œuvre ;
- ✓ Une évaluation pour vérifier et mesurer les performances, procéder à des contrôles et audits ;

¹³ OIT. Rapport (IV) du BIT.93 ème session 2005 Cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail. Page7.

¹⁴ OIT. Rapport (IV) du Bit Page7.

¹⁵CNSS. Audit de sécurité dans l'entreprise et plan de prévention. 5 ème forum régional des comités de sécurité et de santé au travail. Chapitre3.

Chapitre 02 : Le management de la santé et de la sécurité dans l'entreprise

- ✓ Des mesures d'améliorations en vue d'améliorer de façon continue les performances.

En résumé la culture de sécurité et de santé au travail est une culture de prévention et de gestion de tous les facteurs de risques pouvant affectés la santé et la sécurité des travailleurs. Mais il ne saurait exister une culture de santé et de sécurité au travail sans la mise en place d'un système de droits, de responsabilités et d'obligations. Il serait alors question de situer de manière formelle la responsabilité des différents acteurs du monde du travail à savoir l'Etat, les employeurs et les travailleurs.

2.4.2) le rôle de l'Etat et des différents partenaires sociaux

2.4.2.1) Les rôles et obligations de l'Etat

L'Etat doit assurer la santé et la sécurité des travailleurs sur toute l'étendue du territoire, dans tous les secteurs d'activités ou branches d'activités. C'est une obligation qui pèse sur l'Etat qui doit en consultation avec les représentations syndicales des travailleurs et les organisations syndicales des employeurs mettre en place des systèmes nationaux de santé et de sécurité au travail. C'est dire que le rôle fondamental que joue l'Etat dans la santé et la sécurité des travailleurs est purement législatif. En effet, il ne peut y avoir un système national sans un cadre juridique adéquat couvrant tous les travailleurs. La législation définit les systèmes de santé et de sécurité, donne les orientations et détermine les obligations respectives des employeurs et des travailleurs de même que les responsabilités des concepteurs, fabricants, importateurs et fournisseurs de produits et de substance. L'Etat doit faire en sorte que les liens de collaboration nécessaires existent entre les travailleurs et les employeurs en ce qui concernent la santé et la sécurité.

Outre cette fonction législative, l'Etat doit mettre en place des systèmes d'inspection. En effet, pour faire respecter la législation, l'Etat doit disposer de structures de contrôle. Les structures de contrôle appelées encore systèmes d'inspection ont pour fonction selon la convention n°81 le contrôle permanent des dispositions légales dans le domaine de la santé et de la sécurité des travailleurs. Les autorités gouvernementales chargées de la santé et de la sécurité doivent être désignées et connues du public.

2.4.2.2) Les rôles des différents partenaires sociaux

On entend par partenaires sociaux les organisations syndicales des travailleurs les plus représentatives et le patronat. Les partenaires sociaux jouent un rôle primordial en matière de

Chapitre 02 : Le management de la santé et de la sécurité dans l'entreprise

santé et de sécurité des travailleurs dans la mesure où ils sont les acteurs directs du monde du travail. Ils doivent dans leurs préoccupations respectives faire de la santé et de la sécurité au travail une vraie priorité. Ils sont donc tenus à un lien de collaboration permanente. Ils ont des obligations et des droits respectifs.

A) Le rôle de l'employeur

Une obligation générale de sécurité pèse sur l'employeur. Les différentes conventions en la matière ne traitent pas de façon spécifique des obligations de l'employeur. Selon ces conventions il revient à chaque Etat membre ayant ratifié les dites conventions de définir les obligations des employeurs en matière de santé et de sécurité des travailleurs. Cependant, ces conventions disposent que les employeurs sont tenus à la sécurité des lieux de travail, des machines, des équipements et procédés de travail, des substances et des agents chimiques, physiques, et biologiques. Dans la mesure où cela est réalisable et praticable l'employeur est tenu d'assurer le contrôle, l'évaluation et l'inspection périodique du milieu du travail, des équipements du travail etc. Il est également tenu à la surveillance médicale des travailleurs. A cet effet, il doit créer des services de santé aux travailleurs qu'il emploie.¹⁶

B) Le rôle des travailleurs

Les conventions et recommandations en matière de santé et de sécurité au travail imposent aux travailleurs l'obligation de prendre des mesures pour éliminer ou réduire le risque sur la base de leur formation et de leur expérience, l'obligation de se conformer aux pratiques et procédures relatives à la prévention des accidents majeurs, l'obligation de prendre soin de leur propre sécurité ainsi que celle des autres travailleurs et enfin l'obligation de coopérer avec l'employeur.¹⁷

2.5) Les objectifs et les enjeux de la prévention

La mise en place d'une démarche de prévention à différents enjeux : ¹⁸

- ✓ Un enjeu humain : préserve la santé et mentale et assuré la sécurité des agents.
- ✓ Un enjeu juridique : satisfaire au réglementaire, la responsabilité civile ou pénale de la collectivité et /ou des ses représentants peut être engagée leur d'un accident de travail.
- ✓ Un enjeu économique : réduire les couts directes (réparation, soins,...), et indirects (remplacement de victime, baisse de la qualité du service rendu au public...), des accidents du travail, et créer un emploi de qualité.

¹⁶OIT. Les normes internationales du travail. Op. Cit. p. 444, 445

¹⁷ OIT. Les normes internationales du travail. Page 456

¹⁸ Auduberteau Sabrina et Karine Gavino, la prévention des risques professionnels, édition afnor, 2003, p07.

Chapitre 02 : Le management de la santé et de la sécurité dans l'entreprise

- ✓ Un enjeu managérial : motiver, reconnaître et responsabiliser les agents instaurer un climat de confiance au sein de la collectivité.

Section03 : la qualité de vie au travail

Après une brève revue de littérature sur le concept de la qualité de vie au travail, on parle réellement de son déploiement au sein des entreprises et les motivations des chefs d'entreprise à mettre en place des mesures visant à améliorer la qualité de vie au travail de leurs employés .

3.1) La perception de la qualité de vie au travail

Il existe des disparités dans la perception de la définition de la qualité de vie au travail, pour la plupart des dirigeants et chefs d'entreprise, la notion de qualité de vie au travail fait largement référence au bien-être, au plaisir, à l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle et au management pratiqué .

Certains managers associent également la qualité de vie au travail aux conditions de travail , autrement dit, c'est de faire en sorte que le lieu de travail soit dans les conditions optimums pour pouvoir accomplir au mieux leurs obligations professionnelles, conditions de travail, sécurité, stress au travail, juste rémunération, formation, formation régulière, prise en charge des frais, horaires adaptés, privilégier la santé au travail, bon moyen de production, outil à la pointe .

Parmi les déclarations de certains managers la qualité de vie au travail regroupe quatre dimensions :

- ✓ Sociale : le respect social de l'entreprise, équilibre entre l'activité professionnelle et le bien-être au travail ;
- ✓ Psychologique : nécessité [pour l'entreprise] de trouver un équilibre psychologique des collaborateurs, les risques psychosociaux doivent être extrêmement pris en compte,
- ✓ Matérielle : outil et moyen pour pouvoir travailler de manière convenable ; enrichissement personnel.
- ✓ Enrichissement personnel

Chapitre 02 : Le management de la santé et de la sécurité dans l'entreprise

La qualité de vie au travail est également perçue comme un devoir de reconnaissance de la part de l'entreprise envers les salariés. Ils renseignent également sur l'importance du relationnel au sein de l'organisation, les performances économiques de l'entreprise font partie intégrante de leur définition de la qualité de vie au travail.¹⁹

3.1.1) Maturation variable selon les entreprises

Les contours de la qualité de vie au travail ne sont pas encore stabilisées ni unanimes, tant pour les directions des ressources humaines que les directions générales et les partenaires sociaux, par ailleurs la culture et le niveau de maturation des entreprises par rapport à ces sujets sont très variables.

La qualité de vie au travail ne se décrète pas. Une charte de bonne conduite, un accord qualité de vie au travail ne suffisent pas. Elle passe par une évolution de mentalité et des pratiques dans la durée. Réagir dans l'urgence à une situation urgente ou grave est rarement gage de réussite à long terme. Elle nécessite une réflexion approfondie autour de travail, des conditions dans lesquelles il se fait, des injonctions paradoxales, de la reconnaissance (non seulement des objectifs mais de la façon dont ils ont été atteints ou non), de l'environnement de travail, de la régulation de la charge de travail, de la qualité managériale...²⁰

On a évoqué les pratiques managériales qui se manifestent par l'envi et la volonté des dirigeants et chefs d'entreprise pour améliorer et maintenir la qualité saine au travail pour l'avantage des deux parties employeurs et collaborateurs.

3.1.2) Santé et sécurité au travail : pratiques managériales

Dans un espace économique qui devient de plus en plus complexe, la quête d'un contrôle dans la gestion ordinaire de la santé et de la sécurité au travail a conduit les entreprises, de plusieurs pays, à mettre en place des systèmes de management de la santé et de la sécurité au travail. La norme OHSAS 18001 fournit les exigences organisationnelles nécessaires afin que puisse exister un système de management de la SST. Ce système a pour principal but l'amélioration de l'organisation de l'entreprise et l'engagement de ses dirigeants en la matière. Les entreprises mettent en application des exigences préexistantes auxquelles

¹⁹ Jamila Abairi, Dominic Drillo, la qualité de vie au travail : perception, freins et motivation a son intégration dans le management des organisations « 29^{ème} université d'été de l'audite social ,audit sociale et bien être au travail ,Montpellier le 1 et 2 septembre 2011, p9.

²⁰ Www. Le monde.fr/emploi/article/2016/05/27/qualité- de - vie- au travail-entreprise-n-est-pas-seul-responsable_ consulté le 22 /05/2017/ à 16 :35.

Chapitre 02 : Le management de la santé et de la sécurité dans l'entreprise

elles doivent satisfaire. Ces exigences sont qualifiées de : « référentiel d'exigences de management de la santé et de la sécurité au travail », ou brièvement de « référentiel » (Gey et Courdeaux, 2007).²¹ Ce référentiel est un texte sur lequel l'organisation pourra se baser pour appuyer son système de management de SST. Il peut être question d'une norme, d'un code, d'un règlement ou d'un texte que l'entreprise se sera fixé comme exigence.

Quelque soit le référentiel adopté pour mettre en place un système de management de santé et sécurité au travail, tout requiert l'engagement de la haute direction. Cette dernière doit définir sa politique et matérialiser son engagement par rapport à la santé et sécurité au travail. En ce sens, en l'absence d'une volonté de la direction la mise en place d'un système de management de santé et sécurité au travail n'est pas possible.

En matière de gestion de la SST la prévention occupe une place assez importante et elle nécessite du temps, de la patience pour que chacun y prend part et contribuer aux améliorations. Cependant la priorité d'une structure est de satisfaire les clients pour une efficience maximale en peu de temps et en mettant en place les moyens les plus juste et nécessaire (Blodin-seguineau, 2007)²². La direction insiste sur le fait que dans les moyens de gestion de la SST, la prévention est considérable, autrement dit il lui sera impossible de mettre en œuvre un système juste. Les facteurs de prévention doivent être centraux afin d'éviter les conflits par rapport aux centres d'intérêts. L'engagement de la direction d'une organisation et la description de sa politique représentent les textes créateurs de la politique SST et du management de la santé et sécurité confirmés par la Direction et sur lesquels s'appuie la totalité des acteurs de l'organisation. Ces textes ont pour but l'usage interne. Il est question de présenter à la totalité des salariés, les instructions de l'organisation. L'organisation établit ses pratiques en matière de SST à l'aide de l'analyse du contexte de l'entreprise ; des attentes des salariés ; de la réglementation ; du ou des référentiels choisis ; des problèmes récurrents connus ; des risques identifiés ; des données comme les taux de fréquence d'accidents ; le taux de gravité ; le taux de cotisation sociale d'accidents du travail et la maladie professionnelles ; des recommandations de la médecine du travail, de la CRAM, de l'inspection du travail ; des orientations que l'on souhaite donner à l'entreprise » (Blodin-seguineau, 2007).²³

²¹ Gey et Courdeaux(2007), cité par Ilda ILSE Ilama, santé et sécurité au travail des aides à domicile, 29^{ème} université d'été de l'audit social, bien être au travail « Montpellier 1^{er} et 2 septembre, 2011 », p4.

²² Blodin Segueineau (2007) cité par Ilda ILSE Ilama opcit, p4.

²³ Blodin Segueineau (2007) opcit, p4.

Chapitre 02 : Le management de la santé et de la sécurité dans l'entreprise

L'organisation doit éviter d'élaborer un document trop général qui risquerait de donner l'image d'une structure n'ayant pas de véritable engagement dans le système de santé et sécurité au travail. Une politique de SST bien réalisée, permet de donner des directions claires qui aident à guider les collaborateurs. Elle favorise une mesure objective des résultats obtenus.

L'établissement d'un système de management de santé et sécurité au travail n'est pas du seul ressort de la Direction et/ou de son représentant. En effet, le fonctionnement d'un système de management dépend de son adaptabilité, de sa pertinence et qu'il donne satisfaction aux besoins des utilisateurs. Les premières personnes qui sont intéressées sont celles qui sont exposées aux risques au sein de leur travail. La législation exige la consultation du chef de l'organisation pour la prise de certaines décisions. Il revient au CHCCT7 de donner son avis dans ces consultations. Il est utile que les salariés participent à la mise en œuvre et le fonctionnement du système de management de SST (Michel et Harouchi, 2006).²⁴

Pour amener les salariés à participer trois procédures interviennent. D'abord, par le fonctionnement normal du CHSCT qui se réunit au minimum tous les trimestres et cela sur convocation du président (la Direction ou un de ses représentants) et du secrétaire (un membre élu du CHSCT, représentant les salariés). Un compte rendu doit être rédigé et diffusé au personnel par voie d'affichage. Le but de ces réunions consiste à « faire le point sur les accidents et incidents récents qui sont survenus depuis la dernière réunion, d'évaluer les risques professionnels de l'entreprise, d'apporter des réponses aux questions posées par les salariés ; proposer et décider des améliorations possibles etc. » (Blodin-seguineau, 2007)²⁵.

Puis par la consultation du CHSCT dans le cas d'accident grave ou qui aurait pu avoir des conséquences graves et pour l'aménagement de postes et remises au travail d'accidentés.

Enfin par la participation de personnes volontaires à des groupes de travail pour « l'évaluation des risques ; la mise en place de moyens de prévention etc.).

Engendrer des environnements de travail sains représente un investissement qui est autant avantageux pour les employeurs que pour les organisations²⁶.

²⁴ Michel et Harouchi,(2006) cité par Ilda ILSE Ilima opcit, p5.

²⁵ Blodin Segueineau (2007) opcit, p5.

²⁶ Ilda ILSE Ilima, santé et sécurité au travail des aides à domicile, 29^{ème} université d'été de l'audit social, bien être au travail « Montpellier 1^{er} et 2 septembre, 2011, pp4-6.

Chapitre 02 : Le management de la santé et de la sécurité dans l'entreprise

3.2) Les motivations liées à la mise en place d'un dispositif de suivi de la qualité de vie au travail

En ce qui concerne les motivations des dirigeants à mettre en place un dispositif de suivi de la qualité de vie au travail, font le lien entre plaisir à travailler, efficacité et productivité, Amélioration des résultats économiques, bénéfice sociale et économique, plaisir donc efficace et productif.

Parmi les motivations citées, on retrouve également la notion de fidélisation et d'engagement des collaborateurs par le bénéfice apporté par un tel dispositif.

Épanouissement des collaborateurs, engagement dans le travail, fidélisation, volonté de réduire les insécurités, accidents, principe de précaution, fidélisation des salariés, respect des personnes, fédérer l'équipe.

Pour certains dirigeants, cette motivation trouverait sa source dans l'histoire de l'organisation et la volonté même du dirigeant : « Gènes du fondateur » et de sa volonté à être prêt dans la course, lié à l'histoire de chaque entreprise, volonté d'anticipation.²⁷

D'autre part, il faut savoirs et connaître l'impact et les couts engendrés par les accidents et maladies professionnelles ce qui nécessite une compréhension de la notion de santé et sécurité au travail ce qui rend les managers très motivés pour mettre en place des dispositifs et pratiques managériales afin de mettre en œuvre les moyens justes nécessaires pour limiter les risques professionnels et améliorer la qualité de vie au travail.

3.2.1) Santé et sécurité au travail : de la compréhension aux pratiques managériales

Selon Gey et Courdeau(2007)²⁸, La santé et la sécurité au travail font actuellement, l'objet d'enjeux éthique et sociaux assez importants, on présente la conception des dirigeants et leurs pratiques managériales en matière de sante et sécurité au travail pour limiter et lutter contre les accidents et maladies professionnelles

3.2.2) Compréhension et mobilisation des notions de la sante et sécurité au travail

La santé au travail représente une conception générale et assimilée en matière de santé visant tous les individus dans l'espace de travail et l'organisation dans sa totalité. Cette conception concerne une diversité d'élément notamment la santé, les conditions physiques et

²⁷ Jamila Abairi, Dominic Drillo, opcit,p11.

²⁸ Gey et Courdeau(2007),opcit,p4.

Chapitre 02 : Le management de la santé et de la sécurité dans l'entreprise

psychosociales, le milieu de travail, les pratiques managériale par rapport à la santé, les ressources personnelles, cela par le canal des programmes, des politiques et pratiques (CCHST, 2011). La santé au travail renferme trois aspects assez importants. D'abord la santé et sécurité au travail, il est question des programmes basés sur la prévention des souffrances, et des affections et sur l'éradication des dangers. Puis le choix de vie saine, il est question des activités de promotion de la santé au travail ayant pour objectif la santé et le bien-être en générale. Ensuite, la santé de l'organisation, il est question des pratiques et des stratégies de gestion basées sur la culture, les relations et les valeurs dans l'environnement de travail. En matière de santé et sécurité au travail, les fondements généraux reposent sur les accidents de travail et les maladies professionnelles.

Les accidents du travail peuvent être considérés de plusieurs façons. Ils le sont globalement suivant l'intérêt des individus en causes. Il peut être question de coupures plus ou moins profondes ou de brûlures à traiter ou, plus grave encore à une mort constatée. L'employeur considère un accident du travail comme un déficit économique, dans la mesure où il est suivi d'une absence de temps de production, de produits abîmés, de machines cassées, etc. Généralement les accidents de travail s'entendent comme étant des faits et inattendus en relation avec l'environnement, avec la stabilité ou avec la personne et qui engendre des brûlures, blessures, chocs électriques ou fractures ayant la possibilité d'entraîner la mort. Ils représentent la cause la plus récurrente de mortalité en milieu de travail.

Des accidents du travail sont dû essentiellement aux actions personnelles dangereuses et diverses (Boucher, 1975),²⁹ corrélées et reliées à la fois à l'individu qu'à son environnement de travail. , l'accident du travail se conçoit comme un fait assez confus aux causes multiples, car étant fonction d'éléments naturels, techniques et humains (Faverge, 1964).³⁰

Cette conception est qualifiée de psychologique à cause des préoccupations générales à l'égard des accidents de travail et son insistance sur les facteurs psychologiques et le milieu social (Hebert, 1976).³¹

Les maladies professionnelles et les accidents du travail sont liés à une problématique distincte. Tandis qu'un accident du travail peut soudainement suspendre le bon état de santé d'une personne, la maladie professionnelle peut fonctionner lentement et de façon sournoise de manière à ce que le salarié ne peut être affecté que de nombreuses années plus tard (Sékiou

²⁹ Boucher, 1975, cité par Ilda ILSE Ilama, 2011, opcit p3.

³⁰ Faverge, 1964 cité par Ilda ILSE Ilama, 2011, opcit p3.

³¹ Hebert, (1976) cité par Ilda ILSE Ilama, 2011, opcit p3.

Chapitre 02 : Le management de la santé et de la sécurité dans l'entreprise

L. 2007)³². En somme la santé et la sécurité au travail font l'objet d'enjeux éthiques et sociaux très utiles (Gey et Courdeaux, 2007)³³.

La santé et sécurité au travail, à travers la mobilisation des principes fondamentaux que sont les accidents de travail et les maladies professionnelles suscitent l'interrogation sur les pratiques des managers préservant la santé et sécurité au travail des salariés. En effet, le salarié est apparemment la victime centrale de la croissance des systèmes de production (Abord de Chatillon et Bachelard, 2006).³⁴

3.3) Les freins liés à la mise en place d'un dispositif de suivi de la qualité de vie au travail

Les freins liés à la mise en place de ce type de dispositif serait tout d'abord lié à son coût financier :

Le coût financier, le coût et la taille de l'entreprise, le coût et les moyens, le coût et le temps.

Cela dit, certains managers pensent que ce n'est pas le motif principal des dirigeants à ne pas mettre en place un tel dispositif. , d'autres facteurs ont un poids essentiel tels que la résistance au changement, la peur de ne pas avoir un retour sur investissement, la remise en question de l'entreprise, le temps et surtout la volonté :

La volonté, la façon de voir les choses, la considération pour l'équipe, le style de management, avoir envie de rassembler, aspect plus social de soulever des problèmes internes, ralentit le fonctionnement de l'entreprise, créer une attente, des besoins, ce n'est pas notre boulot, peur éventuelle de se rendre en compte que des personnes sont en situation de mal-être, valeurs de l'entreprise³⁵.

3.3.1) taille critique, émergence de l'interdisciplinarité et manque de légitimité de l'évaluation

Au-delà de la culture de l'organisation, au-delà des outils mêmes dont elle dispose et de la répartition des responsabilités, un problème apparaît : la taille de l'organisation est présentée comme un facteur déterminant la mise en place ou non d'une politique en matière de santé et sécurité. Ainsi, Alain comte souligne qu'il y a beaucoup d'entreprises qui n'atteignent pas la taille critique pour mettre en place une réelle politique sur la santé et la

³² Sékiou L, (2007) cité par Ilda ILSE Ilama, 2011, opcit, p3.

³³ Gey et Courdeaux (2007), cité par Ilda ILSE Ilama, 2011, opcit, p3.

³⁴ Abord de Chatillon et Bachelard (2006), cité par Ilda ILSE Ilama, opcit p3

³⁵ Jamila Abairi, Dominic Drillo, 2011, opcit, p12.

Chapitre 02 : Le management de la santé et de la sécurité dans l'entreprise

sécurité. Bernard Rombeau, représentant le MEDEF, pointe également l'émergence de la pluridisciplinarité dans les services de santé au travail avec la collaboration d'ergonomes, de toxicologues, etc.

Ceci représente un potentiel nouveau, mais également de nouvelles contraintes. En effet, la mise en place de la prévention et de l'interdisciplinarité suppose un management adapté dans entreprise, ce qui est loin d'être le cas dans les PME et les TPE. , il est anormal que les petites entreprises n'aient pas de structure pour faire de la prévention.

Enfin, si l'employeurs est responsable et paye la prévention, certains remettent en question la réalité de l'évaluation. Une ergonome questionne ainsi les intervenants sur les conditions faites à l'assurance maladie. Elle souligne que la condition n'est pas liée à la prévention mais aux dégâts sur les salariés, dégâts qui se manifestent au travers de déclaration. Or beaucoup de salariés ne font pas de leurs souffrances ou la prennent en charge à titre individuel (en subissant une opération ou autre). L'assurance maladie ne rend donc pas compte, selon elle, des dégâts réels.les intervenants réagissent : d'éviter les indicateurs de mesure ne réduira pas les problèmes, « casser le thermomètre n'empêche pas la température de monter ».B. Rombeau rappelle que la France est le pays qui reconnaît le plus les maladies professionnelles. Et, souligne-t-il « On ne masque pas les accidents : masquer des accidents c'est se priver d'analyse de cause ».

Pour remédier à ces freins, une piste de solution se dessine à travers la formation. Toutefois de nouvelles difficultés apparaissent, liées à l'accès à la formation et à l'image même de la santé et de la sécurité au travail.³⁶

3.3.2) la formation mise en cause

Le caractère multifactoriel des TMS se traduit par une montée de l'interdisciplinarité dans les métiers de la santé et de la sécurité au travail. Le problème du manque de moyens pour développer des formations adéquates est alors plusieurs fois soulevé Philippe Sotty, ingénieur de prévention à la DRTEFP de Marseille, intervient : « les organisations ont les moyens de développer formation ». Par ailleurs, l'appel à un expert est possible. Cette préoccupation renvoie toutefois à une réflexion plus large : la place laissée à la santé et à la sécurité au travail dans l'enseignement en gestion. Ainsi, une remarque sur la quasi-absence de formation des cadres est soulevée par une enseignante-chercheuse en gestion : « De DEUG

³⁶ Jean Marie Peretti, management de la santé et sécurité au travail un champ de recherche à défricher, édition, l'harmattan2013, p35.

Chapitre 02 : Le management de la santé et de la sécurité dans l'entreprise

à DESS : seulement 18h sur tout ce qui est psycho-socio. La santé et la sécurité sont complètement absentes de la formation des cadres ! Ce n'est pas intégré dans le cursus ». Les syndicats et le représentant du MEDEF en particulier, pointeront le fait que formation ne dépend pas d'eux. Et effectivement, comme le souligne Yves Frédéric Livian, Professeur à Lyon 3 et animateur de la table-ronde, les organismes d'enseignement supérieur en gestion doivent prendre leur responsabilité dans les problèmes liés à la formation : « c'est notre responsabilité en tant qu'enseignant, c'est notre faute s'il n'y a pas de formation sur santé au travail ... mais si on met ça en place dans une Business School, on va dire « ça sent la fumée, les ouvriers, c'est démodé ! »³⁷

Conclusion :

Dans un espace économique qui devient de plus en plus complexe, la quête d'un contrôle dans la gestion ordinaire de la santé et de la sécurité au travail a conduit les entreprises, de plusieurs pays, à mettre en place des systèmes de management de la santé et de la sécurité au travail, en matière de gestion de SST, la prévention occupe une place assez importante et elle nécessite du temps, de la patience pour que chacun y prend part et contribuer aux améliorations.

La santé et la sécurité au travail est la responsabilité et devoir de l'employeur qui doit jouer un rôle en premier plan de prouver sa volonté d'établir un système de management de la santé et sécurité et que ce système aboutira à une efficacité et amélioration continue par le biais de la formation et la sensibilisation des RH qui constituent des éléments très importants dans le développement de la santé et de la sécurité, ainsi afin d'améliorer l'image de la santé au sein de l'entreprise.

³⁷ Jean Marie Peretti, opcit p36.

Introduction

On consacre ce présent chapitre à l'analyse des données recueillies et des observations effectuées ainsi qu'à leurs interprétations. Les résultats obtenus en réponse à notre hypothèse de recherche pour permettre d'éclairer les responsabilités de chacune des parties de l'entreprise d'AB-Cuisine Plus en terme de la santé et de la sécurité au travail, et aussi se permettre à répondre à la problématique de recherche qui porte sur l'état des lieux de la santé et de la sécurité au sein d'AB-Cuisine Plus et les motivations du chef de l'entreprise pour améliorer la qualité de vie au travail.

Dans le but d'établir un diagnostic sur l'état de la santé et sécurité au sein d'AB-Cuisine Plus ce qui nous a poussé à faire une analyse de l'état des lieux de l'entreprise. Notre recherche est basée sur un recueil d'informations et données sur le terrain par le personnel et travailleurs d'AB-Cuisine Plus.

Après avoir exposé la partie théorique et les grandes lignes concernant notre thème de recherche qui est : « quel état des lieux pour l'entreprise AB-Cuisine Plus en terme de la santé et de la sécurité au travail », nous tenterons dans ce chapitre de répondre à la question de la problématique et les autres questions secondaires. Ainsi, nous allons présenter le cadre méthodologique de notre recherche, dans lequel on va commencer par la présentation de l'entreprise d'accueil, ensuite on va passer à la présentation de la population ainsi que l'échantillonnage, la méthode et la technique utilisée et les principaux résultats et constatations suite à notre travail de recherche.

Section 01 : Présentation de l'entreprise d'accueil et la méthodologie de recherche

Pour consolider notre travail théorique, nous allons procéder dans cette section à une brève présentation de l'entreprise d'accueil et à une description de la démarche mise en œuvre pour obtenir des données fiables, dont l'analyse permettra d'éclaircir l'état de la santé et de la sécurité dans l'entreprise.

1.1) Présentation de l'entreprise

L'entreprise AB-Cuisine Plus est créée en 1984, spécialisée dans la conception, aménagement et pionnière dans la fabrication d'éléments de cuisine en Algérie.

Chapitre 03 : santé et sécurité au travail cas d'AB-Cuisine Plus

De part son expérience, la société déploie un processus de fabrication répondant aux normes internationales, en utilisant des matières tel le M.D.F , P.P. Mélaminé, bois massif CHENE, HETRE, FRENE et autres accessoires encastrés conforme aux normes ISO.

Son savoir faire se déploie en particulier, dans la fabrication de cuisine en bois massif (Chêne et Hêtre) et elle garantie ces produits sur 05 années avec un label de qualité reconnu à l'échelle national.

Ab Cuisine Plus, vient de faire son entrée sur la scène internationale, par l'attribution d'un lauréat du «TROPHEE INTERNATIONAL A LA QUALITE», pour l'année 2007, remis à Paris par les éditions «Editorial Office International».

Ab *Cuisine Plus* dispose d'une organisation de travail, d'un organigramme avec ses 14 points de vente à travers le territoire national, dont un réseau de distribution en évolution permanente et des structures et capacités de production d'environ, 10500 éléments par année, tous produits confondus.

Située dans la zone industrielle d'El-Kseur dans la wilaya de Bejaia, elle dispose d'une unité de production dont la superficie s'étale sur 10.000 m² environ, répartie comme suit :

Administration :	400 m ²
Ateliers :	6000 m ²
Hall de stockage :	1000 m ²
Réfectoire:	400 m ²
Autres :	2200 m ²

Elle dispose d'un effectif de 43 employés dont, 08 affectés à l'administration, 09 au Réseau (show room) et 26 aux ateliers de production et maintenance.

01 Gérant associé

01 Secrétaire de direction

01 Comptable

01 Gestion du personnel

01 Logistique et approvisionnement

03 Commerciaux

09 Réseau (show room)

26 Production

Aussi, en parallèle notre société soucieuse des moyens moderne et technologiques, vient de faire l'acquisition d'un matériel performant, à savoir 02 Centres d'usinage

Chapitre 03 : santé et sécurité au travail cas d'AB-Cuisine Plus

numérique, 02 scies horizontales à commande numérique, 02 Plaqueuses de chants automatique.

Notre société est la première en Algérie, à réaliser des cuisines, dont le taux d'intégration est de 70%, les 30% restants, représentent les matières premières et accessoires importés spécialement en conformité avec les produits fabriqués, tels que le MDF, Particule mélamine, plateaux poste forming et bois massifs. Cuisines en bois massif Chêne ou Hêtre

Matériaux:

La fabrication des cuisines AB Cuisines plus, sont réaliser suivant le process de fabrication international, à savoir :

Les éléments composant la caisserie, sont réalisés en panneaux de particule mélaminé de couleur hêtre ou blanc, d'une épaisseur de 18 mm, hauteur 70 cm suivant le choix les chants revêtus en polymère.

Les portes apposés sur les montants avec 02 charnières encastrables à la norme CE pour chaque vantail avec un système de réglage dans les deux sens.

Les portes sont réaliser en chêne ou hêtre entièrement massif (panneaux et plate bandes), avec des bois de 1^{er} choix importés d'Europe par ab cuisine plus, sec a 8% d'hygrométrie.

Suivant l'option la partie inferieur élément bas, les portes peuvent être apposé sur des cadre en bois massif, pour une meilleur longévité et résistance, a défaut elles seront apposer comme les éléments haut, sur les montant droits ou gauche.

Les blocs tiroirs seront équipés de coulisses, suivant option type « Blum » sortie totale avec ralentisseur silencieux, ou métallique classique a galet.

Les plans de travail, suivant option : granite, marbre, ou panneaux poste forming ou résine.

Les équipements, hotte aspirante, plaque et four encastrable, évier en gré céramique ou inox, aux choix du client.

Les portes des éléments peuvent aussi être équipées de fermeture avec ralentisseurs.

Fixation

Les éléments hauts seront fixés aux murs à l'aide d'un rail en acier galvanisé, avec système de réglage par une fixation à l'intérieur des éléments.

Place sur le marché :

En plus de l'équipement de cuisines de particuliers sur tout le territoire national, AB CUISINES PLUS a eu à équiper des logements de promoteurs immobiliers tant au niveau local que dans d'autres villes du pays tels que :

SOMACOB Promotion Immobilière BEJAIA



Chapitre 03 : santé et sécurité au travail cas d'AB-Cuisine Plus

EDIMCO Promotion Immobilière BEJAIA

EPLF BLIDA

GENI SIDER BOUMERDES

Groupe immobilier HEBBACHE & Cie ALGER

Et autres .

Tout comme elle a eu à travailler avec plusieurs partenaires dans l'équipement et l'agencement de bureaux tels que :

Banque BDL Annaba – Alger – Timimoune – Blida

Banque CPA Alger- El-Kseur

CEVITAL

Groupe DANONE

Banque Société Générale Algérie

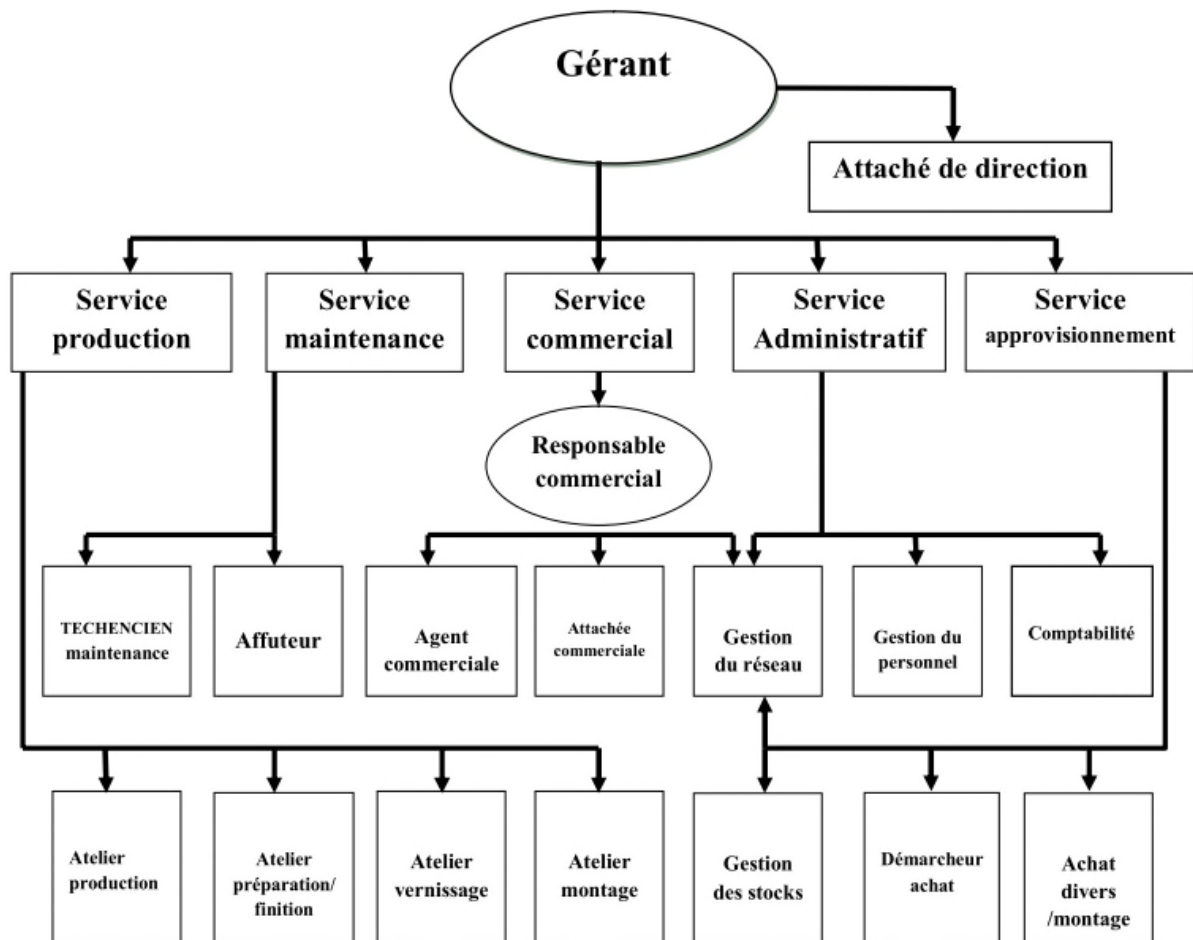
La SARL AB CUISINES PLUS dispose d'un effectif de 43 employés dont, **08** affectés à l'administration, 09 au réseau (magasins d'exposition) et 26 aux ateliers de production et maintenance, avec une masse salariale annuelle de **17 096 403.00 DA**

Aussi, en parallèle notre société soucieuse des moyens moderne et technologiques, vient de faire l'acquisition d'un matériel performant, à savoir 02 Centres d'usinage numérique, 02 scies horizontales à commande numérique, 02 Plaqueuses de chants automatique.

Notre société est la première en Algérie, à réaliser des cuisines, dont le taux d'intégration est de 70%, les 30% restants, représentent les matières premières et accessoires importés spécialement en conformité avec les produits fabriqués, tels que le MDF, Particule mélamine, plateaux poste forming et bois massifs.

Ab Cuisine Plus dispose d'une organisation de travail, d'un organigramme avec ses 14 points de vente à travers le territoire national, dont un réseau de distribution en évolution permanente et des structures et capacités de production d'environ, 10500 éléments par année, tous produits confondus.

1.2) L'organigramme de l'entreprise AB-Cuisine Plus



Source : document interne de l'entreprise AB-Cuisine Plus

1.3) Méthodologie de la recherche

La méthodologie constitue un guide de repère pour chaque chercheur comme l'explique Michel Kalika : « les précision concernant la méthodologie sont toujours indispensables à la compréhension du mémoire »¹, où ce dernier doit choisir les méthodes et les techniques qui lui permettront de collecter des informations les plus adaptées pour atteindre l'objectif qu'il a fixé, en prenant en considération la qualité et la quantité des données recueillies sur le terrain. A ce sens, Benoit Gauthier désigne que, « la méthodologie de la recherche englobe à la fois la structure de l'esprit et de la forme de la recherche utilisée pour mettre en pratique cet esprit et cette forme (méthode et méthodes)².

¹ Kalika Michel, le mémoire de master, projet d'étude, rapport de stage, 2^{ème} édition, paris, DUNOD, 2008,p21.

² Gauthier Benoit, recherche social de la problématique à la collecte des données Edition, presses de l'université du Québec Canada,2004,p8.

Chapitre 03 : santé et sécurité au travail cas d'AB-Cuisine Plus

L'objectif de notre recherche est d'étudier l'état de la santé et de la sécurité dans l'entreprise. Sur la base d'une revue de littérature, nous nous sommes interrogés sur le choix d'une approche qui permettrait de traiter notre problématique et questions de recherche.

Pour mieux cerner notre thématique et compte tenu des facteurs (coûts et temps), nous avons opté pour une démarche quantitative qui a pour particularité de se saisir du phénomène étudié. Pour cela, nous avons choisi de recueillir des données et informations en ciblant les collaborateurs de l'entreprise Ab Cuisine Plus. Ces données nous permettront de nous imprégner de la réalité du terrain, et ce par l'analyse des informations et données obtenus lors de l'utilisation du questionnaire comme instrument de recherche.

1.3.1) Objet de la recherche

L'objectif de cette recherche est de déterminer le rôle des responsables d'entreprise et les raisons qui les poussent à mettre en place des systèmes de prévention contre les risques professionnels, ainsi de décrire l'état de la santé et de la sécurité au sein d'Ab Cuisine Plus.

1.3.2) L'échantionnage

L'échantillon désigne l'ensemble des personnes à interroger et un extrait d'une population plus large appelée « population mère », population de référence et selon LOUBERT : « c'est la partie de l'univers qui sera effectivement étudié et qui permettra extrapolation de connaître la totalité, les caractéristiques de la totalité de l'univers ».³

Pour former notre échantillon, nous nous sommes concentrés sur une liste des collaborateurs par catégorie socioprofessionnelle qui contient des cadres, des chefs d'ateliers et des agents d'exécution. Cet échantillon peut présenter la totalité des travailleurs de l'entreprise sur notre thème de recherche, car on a ciblé notre échantillon à la base de différentes caractéristiques qui sont : l'ancienneté, sexe, métiers, âge afin d'avoir de diverses réponses et données plus pertinentes.

On a essayé de maximiser la taille de l'échantillon, en tenant compte de la contrainte de temps et les résultats obtenus par la distribution du questionnaire aux travailleurs et dirigeants, nous avons travaillé sur un échantillon qui représente un tiers de cette PME qui se compose de 43 salariés, on a choisis 18 salariés de différents niveaux et fonctions.

³ Loubet Delbayle (jean louis), Initiation aux méthodes des sciences sociales, Edition L'Harmaton, parie,2000,p61.

1.3.3) Elaboration du questionnaire

Le mode de collecte de données le plus utilisé dans le domaine de la recherche est le questionnaire. C'est un outil de collecte de données, caractérisé par un ensemble d'interrogations qui permettent d'éclaircir et d'apporter des réponses concrètes à notre problématique de recherche ainsi que la conformation ou l'infirmité de nos hypothèses.

La réalisation de notre questionnaire suscite une collecte d'information et une analyse précise de notre problème. Ceci à mener en premier lieu, d'écrire une lettre d'introduction adressée aux répondant et ayant comme objet l'intitulé du sujet de recherche. Puis dans un deuxième lieu, nous avons définis le corps du questionnaire composé d'un ensemble de questions ouvertes, fermées et semi-ouvertes.

1.3.4) Durée et mode de distribution du questionnaire

La distribution

Le questionnaire est administré par voie directe c'est-à-dire déposé directement auprès des collaborateurs et chef du personnel de l'entreprise enquêtée.

La durée

En date du 01 avril 2017, nous avons transmis le questionnaire aux collaborateurs de notre échantillon. Devant le timing imposé, nous avons fixé le délai de retour des questionnaires de 20 jours.

Le taux de retour

Nous avons enregistré un taux de retour de 94 %. Avec un retour de 17 questionnaires sur 18 distribué.

Section 02 : analyse et interprétations des résultats

Notre questionnaire se compose de trois axes, le premier axe concerne quelques renseignements sur le profil du répondant et sur l'entreprise, le deuxième comporte des questions sur les connaissances des mesures de sécurité et le troisième axe contient des questions sur les connaissances concernant le cadre légale et réglementaire.

2.1) le premier axe concerne quelques renseignements sur le profil du répondant et sur l'entreprise à savoir : le sexe, l'âge et l'ancienneté du répondant ainsi que le secteur d'activité de l'entreprise.

Chapitre 03 : santé et sécurité au travail cas d'AB-Cuisine Plus

Tableau n°01 : le sexe

Sexe	Nombre	%
Féminin	5	29,41
Masculin	12	70,59
Total	17	100

Source : établie par nous-mêmes à partir des résultats de l'enquête

Concernant le sexe, notre échantillon est composé de 12 hommes, avec un pourcentage de 70.59, et de 5 femmes avec un pourcentage de 29,41 de la population totale. Cela explique la dominance du sexe masculin vu le secteur d'activité d'AB-Cuisine Plus.

Tableau n°02 : l'ancienneté

Expérience	Nombre	%
Inférieur à un an	2	11,77
Entre 1 et 5 ans	5	29,41
Plus de 5 ans	10	58,82
Total	17	100

Source : établie par nous-mêmes à partir des résultats de l'enquête

Pour l'ancienneté des travailleurs au sein d'AB Cuisine plus, la majorité détiennent une expérience de plus de 5 ans et cela représente 58,82% du totale de la population interrogées, cinq détiennent une expérience entre un an et cinq ans et le reste ce qui fait deux personnes considérés comme de nouvelles recrues avec une expérience inférieure à une année.

Tableau n°03 : l'âge

Age	Nombre	%
Inférieur à 20 ans	2	11,76
Entre 20 et 40 ans	7	41,18
Plus de 40 ans	8	47,06
Total	17	100

Source : établie par nous-mêmes à partir des résultats de l'enquête

Chapitre 03 : santé et sécurité au travail cas d'AB-Cuisine Plus

Notre population de recherche est composée d'un effectif âgé plus de vingt ans ,qui représentent 88.24% de la totalité enquêtée par contre deux travailleurs ayant un âge jeune qui est moins de vingt ans.

2.2) Le deuxième axe : état des lieux de la santé et sécurité au travail au sein d'AB-Cuisine Plus

Cet axe de notre questionnaire est établi pour avoir des réponse de la part de toutes les catégories socioprofessionnelles de notre échantillon de recherche pour, connaître leurs degré de connaissances en matière des mesures de sécurité au travail et de la prévention contre les risque professionnels liées aux différents métiers dans l'entreprise AB-Cuisine Plus, mais également soulever la réalité de la SST dans cette dernière.

Tableau n°04 : connaissance des risques liés à l'activité professionnelle.

Q1) Connaissez-vous les risques liés à votre activité ?	CATEGORIE SOCIO PROFESIONELLE	OUI	%	NON	%
	Cadres	4	23,53%	0	0%
	Chefs d'ateliers	6	35.29%	0	0%
	Agents d'exécution	5	29.41%	2	11,76%
TOTAL		15	88,24%	2	11,76%

Source : établie par nous-mêmes à partir des résultats de l'enquête

Dans le tableau ci- dessus on remarque que la majorité des personnes interrogées connaissent les risques professionnels liés à leurs activités professionnels, ces derniers représentent 88,24% du total des répondants ce qui fait 15 travailleurs par contre le reste représentent 11,76% qui ignorent ces risques en milieu professionnel.

On déduit, de ces réponses obtenues que y'a un manque d'informations et de communication entre les responsables et collaborateurs au sein d'AB-Cuisine Plus.

Ces personnes qui ignorent les risques professionnels liés au travail font partie du personnel d'exécution d'AB-Cuisine Plus. Par conséquent, cette ignorance est due en grande partie à la limite de leurs niveau de compréhension de..... et à la faiblesse du niveau intellectuel de chacun, mais aussi cela est du au responsables d'AB-Cuisine Plus qui ne font pas en sorte de communiquer en expliquant et en réexpliquant aux collaborateurs toutes les mesures de santé et sécurité au travail afin d'éviter les incompréhensions et ambiguïtés en matière de protection contres les dangers et risques professionnels.

Chapitre 03 : santé et sécurité au travail cas d'AB-Cuisine Plus

Tableau n°05 : l'existence de mesures de protection.

	CATEGORIE SOCIO PROFESIONELLE	OUI	%	NON	%
Q2) Votre entreprise dispose-t-elle de mesures de protection ?	Cadres	4	23.53%	0	0%
	Chefs d'ateliers	6	35.29%	0	0%
	Agents d'exécution	6	35.29%	1	5.89%
TOTAL		16	94.11%	1	5.89%

Source : établie par nous même à partir des résultats de l'enquête

Les données de ce tableau justifient que presque tous les répondants de tous les niveaux de l'entreprise et qui sont 16 travailleur, ce qui représente 94.11% des répondants, nous ont informé qu'il existe des moyens et mesures de protection contre un seul répondant qui a répondu négativement.

A partir de ces résultat obtenus, on déduit que l'entreprise AB-Cuisine Plus dispose des moyens et des équipements de protection, mais en comparant les résultats de ce tableau avec les résultats du tableau précédent où on a constaté un nombre important d'accidents professionnels ,cela veut dire qu'il existe une négligence de la part des responsables d'AB-Cuisine Plus en terme de contrôle et d'obligations de mettre et d'utilisation des équipement et moyens de protection lors des activités professionnels dans l'entreprise, ce qui a poussé les travailleurs à adopter un comportement de totale négligence du matériel de sécurité lors de l'exercice de leurs tâches.

On a compris également, d'après quelques réponses, que la direction d'AB-Cuisine Plus et ses responsables présentent un engagement en matière de la santé et de la sécurité de ses travailleurs, juste dans un cadre légale et réglementaire. Suite aux exigences de l'état et les instances de contrôle en matière d'hygiène et de sécurité au travail, mais cela ne suffit pas pour améliorer la qualité de vie au travail pour l'entreprise AB-Cuisine Plus.

Chapitre 03 : santé et sécurité au travail cas d'AB-Cuisine Plus

Tableau n°06 : existence des équipements de protection individuels et collectifs.

Q3) Y-a-t-il des équipements de protection individuels et collectifs ?	CATEGORIE SOCIO PROFESIONELLE	OUI	%	NON	%
	Cadres	4	23,53%	0	0%
	Chefs d'ateliers	5	29,41%	1	5,88%
	Agents d'exécution	5	29,41%	2	11,76%
TOTAL		14	82,36%	3	17,64%

Source : établie par nous-mêmes à partir des résultats de l'enquête

A partir des données obtenues dans le tableau ci-dessus, on remarque que 82.36% des répondants interrogés sur l'existence d'équipements de protection individuelle et collective, témoignent sur l'existence de ces derniers, et d'autres interrogés, ce qui fait 17,64%, ont répondu négativement.

Les résultats obtenues dans ce tableau expliquent que la majorité des répondants de toutes les catégories socio- professionnelles de notre échantillon de recherche témoignent de l'existence des équipements de protection collective et individuelles fournis par l'employeur pour les protéger contre les dangers potentiels ,et ainsi réduire leurs exposition aux risques.

Ces équipements sont installés dans les ateliers d'AB-Cuisine Plus tel que la ventilation, plaques insonorisantes pour protéger d'une manière collective les travailleurs, malheureusement certains répondants ne sont pas satisfaits de ces moyens de protection, alors il faut avoir recours à des équipements de protection individuelles fournis par l'employeur tel que : les lunettes de protection, casque de protection, ...etc.

Dans ce cas, les responsables d'AB-Cuisine Plus doivent s'assurer de l'utilisation de ces équipements individuelles et de les maintenir en état de conformité pour assurer la sécurité des ces travailleurs et les satisfaire.

Chapitre 03 : santé et sécurité au travail cas d'AB-Cuisine Plus

Tableau n°07 : utilisation des moyens de sécurité

	CATEGORIE SOCIO PROFESIONELLE	OUI	%	NON	%
Q4) est ce vous utilisez toujours les moyens de protection lors de l'exercice de vos tâches ?	Cadres	3	17,64	1	5,88
	Chefs d'ateliers	2	11,77	4	23,53
	Agents d'exécution	0	0	7	41,17
TOTAL		5	29,41%	12	70,59%

Source : établie par nous-mêmes à partir des résultats de l'enquête

D'après ce tableau ,29.41% des répondants justifient leurs utilisations au quotidien de ces moyens de protection.

Par contre, la majorité des travailleurs ne mettent pas ces moyens de protection avec un taux de 70.59% d'après notre enquête et les réponses obtenus.

Cela explique la situation dramatique de la santé des travailleurs au sein d'AB Cuisine plus, en terme de sécurité ce qui implique l'augmentation des risques et dangers liés aux activités professionnelles dans l'entreprise suite aux refus de la part des travailleurs de mettre ces moyens tel que les casques, les lunettes. Les gants.....etc., justifié par le fait de se sentir gêné et mal à l'aise.

Cependant, ce qui empêche la DG à imposer l'utilisation obligatoire des moyens de sécurité et d'infliger des sanctions à toutes infractions réside dans la crainte de celle-ci de voir les salariés quitter l'entreprise et de ne pas trouver des relèvees assez compétentes et expérimentées.

Tableau n°08 : la confrontation des travailleurs aux problèmes d'hygiène

	CATEGORIE SOCIO PROFESIONELLE	OUI	%	NON	%
Q5) Etes vous confronte(é) à des problèmes hygiènes (odeurs, moisissures, nettoyage des lieux de travail)?	Cadres	0	0%	4	23,53%
	Chefs d'ateliers	2	11,76%	4	23,53%
	Agents d'exécution	2	11,76%	5	29,41%
TOTAL		4	23,52%	13	76,48%

Source : établie par nous-mêmes à partir des résultats de l'enquête

Chapitre 03 : santé et sécurité au travail cas d'AB-Cuisine Plus

A partir des données du tableau ci-dessus, les répondants à notre question concernant la confrontation à des problèmes d'hygiène au sein d'AB-Cuisine Plus par les travailleurs représente 23.52% des interrogés qui sont affectés par des problèmes d'hygiène au travail, le reste ce qui fait 76,48% ne sont pas concernés.

On déduit de ces résultats obtenus que presque un quart (1 /4) des répondants sont affectés par des problèmes d'hygiène au sein d'AB-Cuisine Plus, ces victimes sont des chefs d'ateliers et du personnel d'exécution.

Cela explique que certains travailleurs souffrent de ces problèmes sur le terrain et ateliers d'AB-Cuisine Plus, et cela aussi dépend de la fonction occupée où le travailleur est exposé tout le temps à ces problèmes d'hygiènes (ex : odeurs, poussières, bruits, etc.). Mais cela est expliqué autrement par le manque d'utilisation des moyens de protection de la part des travailleurs pour limiter et diminuer ces problèmes dans les lieux de travail d'AB-Cuisine Plus.

Tableau n°09 : le taux d'accident au travail.

	CATEGORIE SOCIO PROFESIONELLE	OUI	%	NON	%
Q6) Avez- vous déjà été victime d'un accident, d'une maladie professionnelle ou autre ?	Cadres	1	5.88%	3	17.65%
	Chefs d'ateliers	2	11.76%	4	23.53%
	Agents d'exécution	5	29.41%	2	11.76%
TOTAL		8	47.05%	9	52.95%

Source : établie par nous-mêmes à partir des résultats de l'enquête

A partir des données du tableau ci-dessus on remarque que presque la moitié des répondants ont été victimes d'accidents professionnels, ils représentent 47.05% ce qui fait 8 membres sur 17 interrogés, le reste des collaborateurs n'ont pas subi jusqu'à l'heure un accident professionnel au sein d'AB-Cuisine Plus. Ces victimes d'accidents professionnels font partie de tout les niveaux du personnel, (cadres, chefs d'ateliers, agents d'exécution), et avec un taux d'accident qui avoisine les 50%, on peut dire que la situation de la santé et sécurité au travail au sein d'AB-Cuisine Plus est vraiment alarmante.

De ces résultats, on constate qu'il y'a une négligence des deux parties (responsables, collaborateurs) en matière de santé et sécurité au travail vu les accidents enregistrés, et cela

Chapitre 03 : santé et sécurité au travail cas d'AB-Cuisine Plus

est expliqué par le manque d'utilisation des moyens de protection et des pratiques managériales en matière d'hygiène et de sécurité au travail pour prévenir les risques et accidents professionnels.

On rajoute un point important concernant la source de la plus part des accidents de travail qui sont causés par la mauvaise maîtrise et faible connaissance des outils et matériels professionnels, notamment sur le fonctionnement des machines dangereuses, comme les machines de découpage de bois...etc., les travailleurs sont en permanence exposés aux risques et accidents professionnels.

Tableau n°10 : existence des nuisances et traumatismes au travail.

	CATEGORIE SOCIO PROFESIONELLE	OUI	%	NON	%
Q7) Rencontrez-vous des nuisances et traumatismes en lien avec votre exercice professionnel ?	Cadres	0	0%	4	23,53 %
	Chefs d'ateliers	1	5 ,88%	5	29,41%
	Agents d'exécution	4	23,53%	3	17,65%
TOTAL		5	29 ,41%	12	70,59%

Source : établie par nous-mêmes à partir des résultats de l'enquête

A partir de ce tableau, on remarque que 29,41% des personnes interrogées ont rencontré des traumatismes et nuisances dans leurs exercices professionnels, et d'autre sont pas touchés, ce qui fait 70,59% du total de l'échantillon de recherche.

Suite à ces résultats et données, on constate que les travailleurs qui ont vécu des traumatismes et nuisances font partie du personnel d'exécution et chefs d'ateliers, dans l'entreprise AB Cuisines. Cela explique qu'il existe des problèmes de santé au sein d'AB-Cuisine Plus, les travailleurs exposés aux risques ne sont pas sécurisés à cents pour cents, donc y'a des limites en termes de moyens de protection pour prévenir tout les risque et diminuer les dangers.

Les responsables d'AB-Cuisine Plus doivent prendre en considération ces faits afin de prendre des mesures nécessaires dans le cadre de l'amélioration des conditions de travail, aussi les politiques et pratiques managériales dans l'entreprise.

Chapitre 03 : santé et sécurité au travail cas d'AB-Cuisine Plus

Tableau n°11 : l'existence des causes des troubles.

	CATEGORIE SOCIO PROFESIONELLE	OUI	%	NON	%
Q08) existe il des causes des troubles (faible estime de soi sur charge au travail conflits mauvaises conditions au travail manque de reconnaissances injusticeEtc.					
	Cadres	2	11,76%	2	11.76%
	Chefs d'ateliers	4	23,53%	2	11.76%
	agents d'exécution	3	17,64%	4	23.53%
TOTAL		9	52,94%	8	47,06%

Source : établie par nous-mêmes à partir des résultats de l'enquête

Presque la moitié des répondants d'un taux de 52.94% connaissent les causes de ces troubles, le reste soit 47.06% ne connaissent pas les causes et les sources de ces troubles.

On déduit que presque la moitié des répondants connaissent l'origine et les causes des troubles au milieu de travail

Ces répondants, sont de tous les niveaux d'AB-Cuisine Plus, cela explique que les responsables en ce sens peuvent collaborer et prendre d'éventuelles mesures.

Tableau n°12 : le rôle du superviseur dans les lieux de travail.

	CATEGORIE SOCIO PROFESIONELLE	OUI	%	NON	%
Q09) Le superviseur joue un rôle ou non dans la détection de ces troubles					
	Cadres	3	17,64%	1	5,88%
	Chefs d'ateliers	5	29,41%	1	5,88%
	agents d'exécution	6	35,21%	1	5,88 %
TOTAL		14	82,36%	3	17,64%

Source : établie par nous-mêmes à partir des résultats de l'enquête

A partir des résultats de ce tableau, 82.36% des répondants ont reconnait le rôle que le superviseur joue en matière de la santé et de la sécurité et le reste des répondants ce qui fait 17.64% ont répondu qu'ils ne sont pas vraiment satisfaits du rôle des superviseurs au sein d'AB-Cuisine Plus.

Chapitre 03 : santé et sécurité au travail cas d'AB-Cuisine Plus

On déduit de ces données obtenus et résultats que souvent les superviseurs jouent un rôle motivant aux yeux de leurs salariés par l'importance donnée à la santé et à la sécurité suite aux contrôles effectués, procédures et politiques de prévention appliquées souvent, mais parfois, comme c'est le cas d'AB-Cuisine Plus, certains travailleurs constatent que le rôle des superviseurs est incomplet parce que ces derniers, généralement jouent le rôle de policiers en SST juste faire respecter les règles légales appliquées en matière de la SST, les travailleurs espèrent plus que des actions correctives et aller vers des politiques de préventions plus efficaces.

Tableau n°13 : l'existence des freins de la mise en place d'un système SST.

	CATEGORIE SOCIO PROFESIONELLE	OUI	%	NON	%
Q10) ya t'il des freins de la mise en place d'un système SST ?	Cadres	3		1	5,88%
	Chefs d'ateliers	4	17,64%	2	11,76%
	agents d'exécution	4	23,53%	3	17,64 %
TOTAL		11	64.7%	6	35,3%

Source : établie par nous-mêmes à partir des résultats de l'enquête

A partir des données de ce tableau, les répondants à cette question concernant les freins de la mise en œuvre de la SST dans l'entreprise, on trouve 64.7% des trois niveaux professionnels d'AB Cuisines qu'ils existent des obstacles et freins liés à la mise en œuvre de la SST et d'autres ce qui fait du reste 35.3% ont contrairement répondu par rapport à cette question.

On déduit à partir de ces résultats pour affronter les obstacles liées à la mise en place de la SST au sein d'AB Cuisines sont généralement la culture de l'entreprise en matière de la santé et de la sécurité de ces travailleurs, la taille de l'entreprise et son mode de management et relations avec ces collaborateurs.

Pour cela il faut une sensibilisation des travailleurs et une forte communication avec les responsables, plus des efforts de formation et d'information continue, des moyens humains et financiers importants pour y réussir une politique SST.

Tableau n°14 : l'existence des mesures de renforcement d'une culture SST.

Chapitre 03 : santé et sécurité au travail cas d'AB-Cuisine Plus

	CATEGORIE SOCIO PROFESIONELLE	OUI	%	NON	%
Q11) existe il des mesures pour une insertion et un renforcement de la culture de la santé et de la sécurité au travail ?					
	Cadres	3	17,65%	1	5,88%
	Chefs d'ateliers	5	29,41%	1	5,88%
	agents d'exécution	6	35,29%	1	5,88%
TOTAL		14	82,35%	3	17,65%

Source : établie par nous-mêmes à partir des résultats de l'enquête

Par les résultats de ce tableau on constate que la majorité des répondants de tous les niveaux de l'entreprise optent pour prendre des mesures afin de renforcer la culture de la santé et de la sécurité au sein d'AB-Cuisine Plus et qu'ils représentent 82.35%, et d'autres ne sont pas motivés à cela.

On déduit de ces résultats que l'ensemble des responsables et collaborateurs ont la volonté d'améliorer l'état de la santé et de la sécurité au sein d'AB-Cuisine Plus suite à leurs initiatives et de sensibilisation de tous le monde dans l'entreprise pour une forte culture de la santé et de la sécurité, ont préservons les lieux de travail sains et sécurisés en éloignant tous types de risques liées a leurs professions pour maitriser tous le fonctionnement de l'entreprise. Renforcer et collaborer pour travailler dans des conditions meilleures pour un rendement efficace sur tous les plans et intégrer la santé et la sécurité dans la gestion globale d'AB-Cuisine Plus par la responsabilisation de tous les acteurs de l'entreprise par tous les moyens de formation et d'information des travailleurs.

2.3) Le troisième axe : connaissances des mesures légales et réglementaires :

Cet axe comporte des questions concernant les connaissances des collaborateurs dans le cadre légales et réglementaires.

Tableau n°15 : la disposition d'un comité d'hygiène et de sécurité

	CATEGORIE SOCIO PROFESIONELLE	OUI	%	NON	%
Q12) Disposez-vous d'un comité d'hygiène et de sécurité ?					
	Cadres	0	0%	4	23,53 %
	Chefs d'ateliers	0	0%	6	35 ,29%
	Agents d'exécution	0	0%	7	41 ,17%
TOTAL		0	0%	17	100%

Chapitre 03 : santé et sécurité au travail cas d'AB-Cuisine Plus

Source : établie par nous-mêmes à partir des résultats de l'enquête

A partir des données enregistrées dans le tableau ci-dessus la totalité de personnes interrogées ont déclaré l'inexistence du comité d'hygiène et de sécurité au sein d'AB Cuisines. Nous avons obtenu d'autres informations qui montrent que les responsables et managers d'AB-Cuisine Plus jouent le rôle du comité d'hygiène et de sécurité d'une façon informelle, mais cela n'est pas suffisant pour prendre des mesures nécessaires en termes de la sécurité et de la santé des travailleurs, vu l'absence formelle d'un comité d'hygiène et de sécurité.

Tableau n°16 : connaissance du code de travail

	CATEGORIE SOCIO PROFESIONELLE	OUI	%	NON	%
Q13) Connaissez-vous le code du travail ?	Cadres	4	23,53 %	0	0%
	Chefs d'ateliers	6	35,29%	0	0%
	Agents d'exécution	4	23,53%	3	17.65 %
TOTAL		14	82.35%	3	17,65%

Source : établie par nous-mêmes à partir des résultats de l'enquête

Dans le tableau ci-dessus, les données et résultat obtenus, montrent que la plus part des personnes interrogées connaissent le code de travail, avec un taux de (52,35%) du total interrogé, et d'autres ignorent et ne connaissent pas le code de travail avec pourcentage de (17,65%).

Les résultats obtenus que les cadres et chefs d'ateliers connaissent le code du travail et qu'ils l'ont confirmé par leurs réponses. Par contre ce qui ignorent et ne connaissent pas le code du travail font partie de la catégorie des agents d'exécution au sein d'AB-Cuisine Plus avec un pourcentage de (17,65%). Cela s'explique par le manque et peu d'informations, mais aussi par le niveau intellectuel qui est un obstacle pour développer leurs connaissances et comprendre l'importance du code de travail.

Chapitre 03 : santé et sécurité au travail cas d'AB-Cuisine Plus

Tableau n°17: connaissance des textes d'application du code du travail en matière de sécurité et de santé au travail

	CATEGORIE SOCIO PROFESIONELLE	OUI	%	NON	%
Q14) Connaissez-vous les textes d'application du code du travail en matière de sécurité et de santé au travail ?					
	Cadres	4	23,53%	0	0 %
	Chefs d'ateliers	5	29,41%	1	5,88%
	Agents d'exécution	4	23,53%	3	17,65%
TOTAL		13	76,47%	4	23,53%

Source : établie par nous-mêmes à partir des résultats de l'enquête

A partir ce tableau les données enregistrées montrent que 76.47% connaissent les règles et les textes applicables en matière de la santé et de la sécurité au travail, par contre 23.53% ne connaissent pas ces textes du code du travail.

Malgré le taux très élevé des travailleurs qui connaissent les textes et règles applicables en matière de la santé et de la sécurité au travail, nous avons pu remarquer précédemment (voir tableau n°02) qu'AB-Cuisine Plus a enregistré un taux très important d'accidents de travail du principalement comme nous l'avons déjà souligné à une double négligence de la part de la direction et des travailleurs sur l'utilisation des moyens de protection.

Tableau n°18 : l'existence d'un texte relatif à la santé et à la sécurité au travail

	CATEGORIE SOCIO PROFESIONELLE	OUI	%	NON	%
Q15) Existe t il un texte relatif à la santé et à la sécurité au travail des travailleurs ?					
	Cadres	4	23,53%	0	0%
	Chefs d'ateliers	6	35,29%	0	0%
	Agents d'exécution	5	29,41%	2	11,76 %
TOTAL		15	88,24%	2	11,76%

Source : établie par nous-mêmes à partir des résultats de l'enquête

Les données de ce tableau présentent 88.24% des répondants qui savent qu'il existe un texte relatif à la santé et à la sécurité des travailleurs et le reste 11.76% qui l'ignorent.

Pour la plupart des répondants la partie du code de travail qui représente la santé et la sécurité des travailleurs est très importante de la connaître qui est en faveurs de leurs santé

Chapitre 03 : santé et sécurité au travail cas d'AB-Cuisine Plus

pour améliorer les conditions de travail et la protection contre tous les risques par tous les moyens.

De ces résultats, on constate que les agents d'exécution qui ont le manque d'informations et des connaissances pour connaître les textes appliqués.

Tableau n°19 : connaissance de l'inspecteur du travail

	CATEGORIE SOCIO PROFESIONELLE	OUI	%	NON	%
Q16) connaissez-vous l'inspecteur du travail ?	Cadres	4	23,53	0	0%
	Chefs d'ateliers	6	35,29	0	0%
	Agents d'exécution	5	29,41	2	11,76 %
TOTAL		15	88,24%	2	11,76%

Source : établie par nous-mêmes à partir des résultats de l'enquête

Dans ce tableau les répondants pour cette question représentent 88.24% du total enquêtés qui connaissent l'inspecteur du travail et 11.76% qui ont répondu négativement sont de la catégorie des agents d'exécution.

Ces résultats prouvent que la majorité connaissent l'inspection de travail est le rôle de l'inspecteur du travail, ces répondants font partie des chefs et cadres.

On déduit que les agents d'exécution souffrent d'un manque de connaissances et d'informations en matière des connaissances légales et réglementaires en termes de la santé et de la sécurité au travail.

Tableau n°20 : connaissance des services médicaux de santé au travail

	CATEGORIE SOCIO PROFESIONELLE	OUI	%	NON	%
Q17) Connaissez-vous les services médicaux de santé au travail ?	Cadres	4	23.53%	0	0%
	Chefs d'ateliers	6	35.29%	0	0%
	Agents d'exécution	2	11.76%	5	29.41 %
TOTAL		12	70.59%	5	29.41%

Source : établie par nous-mêmes à partir des résultats de l'enquête

Chapitre 03 : santé et sécurité au travail cas d'AB-Cuisine Plus

70.59% des répondants connaissent les services médicaux de la santé au travail, par contre 29,41% ne les connaissent pas.

Les agents d'exécution souffrent d'ignorance de ces connaissances en milieu de travail, donc on déduit qu'ils négligent leurs droits en matière de sécurité.

Tableau n°21 : l'existence d'un service RH au sein de l'entreprise

Q18) Est-ce que il détienne un service RH ?	CATEGORIE SOCIO PROFESIONELLE	OUI	%	NON	%
	Cadres	4	23,53%	0	0%
	Chefs d'ateliers	5	29,41%	1	
	Agents d'exécution	6	35,29%	1	5,88%
TOTAL		15	88,24%	2	11,76%

Source : établie par nous-mêmes à partir des résultats de l'enquête

88.25% des répondants de notre échantillon justifient l'existence d'un service RH au sein d'AB-Cuisine Plus et 11.76% ont répondu par non. Ce service RH semble négliger l'importance de la santé et sécurité au travail des salariés et se préoccuper uniquement des tâches purement administratives.

Conclusion

A travers ce chapitre, nous avons exposé l'entreprise d'accueils, ainsi que la démarche méthodologique qui nous permettra d'aboutir au traitement et l'analyse de données collectées l'or de l'enquête menée sur le terrain. Et ce en mettant à disposition un questionnaire à l'ensemble des différentes catégories de collaborateurs de l'entreprise enquêtée.

A l'issue de notre analyse, et aux résultats parvenus, on est arrivé à affirmer notre première hypothèse de recherche stipulant le fait que le système de management de la santé et de la sécurité est informel. La deuxième hypothèse est également affirmée dans le sens où la seule raison qui pousse le premier chef d'AB-Cuisine Plus à mettre en place des mesures visant à améliorer la qualité de vie au travail de ses employés est d'ordre légal et réglementaire. Par ailleurs, l'état de la santé et sécurité au sein d'AB-Cuisine Plus est chaotique.

Conclusion générale

La santé et la sécurité des salariés sont l'une des problématiques majeures associées à la gestion des ressources humaines. Assurer la protection des travailleurs et améliorer les conditions de travail passe par la mise en œuvre d'actions spécifiques parmi lesquelles la prévention joue un rôle prédominant.

Ce mémoire a été pour nous, un travail intéressant sur plusieurs points. En effet il nous a permis à travers la littérature d'approfondir nos connaissances sur le sujet et de répondre aux questions posées à la fois dans la partie théorique et pratique de notre recherche.

Notre conclusion a pour but de dresser un bilan final de notre recherche, qui est focalisé sur la réalité de la santé et de la sécurité au sein de l'entreprise AB-Cuisine Plus, et sur la motivation de son chef à mettre en place des mesures visant à améliorer la qualité de vie au travail de ses employés.

En effet, les résultats de l'analyse des données recueillies auprès de l'entreprise AB-Cuisine Plus nous renseignent sur l'inexistence d'un comité d'hygiène et de sécurité au sein d'AB Cuisine Plus ce qui souligne que la première hypothèse est validée par ce constat, à savoir l'inexistence d'un système formel en matière de la santé et de la sécurité dans l'entreprise AB-Cuisine Plus.

Nous nous sommes aussi basés sur les raisons qui poussent les responsables à améliorer les conditions de travail. Les résultats obtenus affirment que l'importance accordée à la santé et sécurité des travailleurs au sein d'AB-Cuisine est motivée essentiellement par le respect des lois et réglementations en vigueur en matière de santé et sécurité au travail. Ainsi, la deuxième hypothèse considérant que la seule raison qui pousse le premier chef d'AB-Cuisine Plus à mettre en place des mesures visant à améliorer la qualité de vie au travail de ses employés est d'ordre légal et réglementaire est également validée.

Les résultats de notre enquête de terrain nous donc ont révélé une réalité amère et dangereuse sur la question de la santé et sécurité au travail au sein de l'entreprise AB-Cuisine Plus. Ce constat est principalement la responsabilité à la fois de la direction générale et des travailleurs d'AB-Cuisine Plus. En effet, malgré l'existence de mesures de protection ainsi que les équipements de protection individuels et collectifs contre les risques et les accidents de travail, rares sont les travailleurs qui utilisent ces équipements de protection sous prétexte de se trouver dans une situation gênante et de malaise, ce qui fait que les taux d'accident au

travail est important. Cependant, ce qui empêche le plus la direction générale à imposer l'utilisation obligatoire des moyens de sécurité et d'infliger des sanctions à toutes infractions réside dans la crainte de celle-ci de voir ses salariés quitter l'entreprise et de ne pas trouver des relèves assez compétentes et expérimentées.

En outre, les responsables d'AB-Cuisine nous ont déclaré leur engagement actuel à élaborer des méthodes et pratiques dans la mesure de la protection de ses travailleurs afin d'assurer la stabilité de son effectif, d'améliorer l'image de l'entreprise en terme de santé et sécurité au travail. Mais cela passe par des efforts et des moyens adéquats pour renforcer et améliorer l'état de la santé et de la sécurité au travail à travers la responsabilisation de tous les acteurs de l'entreprise pour développer une culture de sécurité qui repose sur la cohérence de leurs pratiques en matière de la santé et de la sécurité par le biais de la sensibilisation et des formations de ses travailleurs, et surtout de veiller sur l'utilisation des moyens de protection dans les lieux de travail afin de diminuer et éviter les risques et dangers au travail pour garantir la stabilité de son effectif et d'améliorer l'image de l'entreprise.

La réalisation de ce mémoire nous a permis d'acquérir de nombreuses connaissances à propos de notre thème de recherche, et nous sera utile pour notre future carrière professionnelle dans la gestion des ressources humaines. Cependant, notre travail comporte un ensemble de limites et de difficultés liées principalement au manque de documentation concernant le sujet de la santé et sécurité au travail ainsi que la réticence de quelques travailleurs d'AB-Cuisine à nous fournir des éléments de réponse aux questions posées.

Par ailleurs, ce thème est d'actualité, il mérite d'être étudié et nous offre une ouverture sur travaux d'avenir et nous espérons que d'autres étudiants vont prolonger et élargir ce thème afin d'apporter d'éventuelles améliorations concernant la question de la santé et sécurité au travail.

LA liste bibliographique

- ❖ Ande N, une conciliante, la presse, Montréal, 1999.
- ❖ Audebertrau Sabrina, Gavino Karine, la prévention des risque professionnels, Edition Masson, paris,2000.
- ❖ Bachelard O, Cantin R, GRH et analyse des risques professionnels, apports métrologiques et expériences industrielles colloque société d'ergonomie de langue française, paris, 2003.
- ❖ Biales Leurion R, Rivaud J.L, dictionnaire d'économie et de faits économiques et sociaux contemporains, Edition Foucher, paris 1996.
- ❖ Candau (P) Audit des associations. 1990.
- ❖ Chamseddine M : « les enjeux économiques du système management de la sante et sécurité au travail OHSAS 18001 dans l'entreprise Marocaine » actes de colloque CIES 02 : sante et sécurité au travail, développement et mondialisation- université de Bejaia ,06et 07 juin 2009
- ❖ Chevalier Alain, le bilan social de l'entreprise, Edition Masson, 1976.
- ❖ Christian Dellacherie : « la certification des entreprises dans le domaine de la santé au travail », paris, 2010.
- ❖ Couret (A) et Igalens (J) L'audit social. Que sais-je ? ,1988.
- ❖ Citeau Jean Pierre, gestion des ressources humaines, 4^{ème} édition, DALLOZ, Paris, 2002.
- ❖ Domont Alain., sante, sécurité au travail et fonctions publiques, édition Masson, paris, 2000.
- ❖ Dominique Servant, le stresse au travail, prévention et prise en charge en thérapie comportementales et cognitives, édition Elsevier Masson, 2013.
- ❖ Favaro M, La prise en charge de la sécurité dans les PME, cahiers de notes documentaires : hygiène et sécurité du travail- N° 174, 1er trimestre 1999.
- ❖ Gauthier Benoit, recherche social de la problématique à la collecte des données Edition, presses de l'université du Québec Canada, 2004.
- ❖ Ganginlhem Georges, santé concept vulgaire et question philosophique, Ed Sables, Pin Blan, 1990.
- ❖ Grawitz Madeline, Lexique des sciences sociales, 7^{ème} édition, Dalloz, Paris, 2000.

- ❖ ILSE Ilama, santé et sécurité au travail des aides à domicile, 29^{ème} université d'été de l'audit social, bien être au travail « Montpellier 1^{er} et 2 septembre, 2011. Ilda
- ❖ Jamila Abairi, Dominic Drillo, la qualité de vie au travail : perception, freins et motivation a son intégration dans le management des organisations « 29^{ème} université d'été de l'audite social, audit sociale et bien être au travail, Montpellier le 1 et 2 septembre 2011.
- ❖ Jean Luc Cerdin, Jean Marie Peretti, Audit social et responsabilité social de l'entreprise « 5^e université de printemps de l'audit social 22-23-24 mai 2003.
- ❖ Jean Marie Peretti, management de la santé et sécurité au travail un champ de recherche à défricher, édition, l'harmattan 2013.
- ❖ Jean-Marie Peretti, ressources humaines, édition dunod, paris, 2006.
- ❖ Kalika Michel, le mémoire de master, projet d'étude, rapport de stage, 2^{ème} édition, paris, DUNOD, 2008, p21.
- ❖ Liers claire et Gabbai philippe : « system de management de la sécurité et de la sante au travail », mémoire en faculté de pharmacie, marseil, 2009.
- ❖ Loubet Delbayle(jean louis), Initiation aux methodes des sciences sociales, Edition L'harmation, parie, 2000.
- ❖ Margossian(N), Guide pratique des risques professionnels, 2^{ème} édition, dunod, paris, 2003.
- ❖ Mouton Jean-Pierre. La sante en entreprise. 2^{ème} édition, dunod, paris, 2006.
- ❖ Mylène Alain, la gestion efficace des problèmes de santé mentale, revue effectif, volume 5, numéro 1, 2002
- ❖ Rougerie C et Hamon Cholet, cité par. Emmanuel Abord Thierry Ardouin, l'audit de stress au travail : un audit de santé de l'organisation.
- ❖ Savall H., Zardet V. (1995), Maîtriser les coûts et les performances cachées, Economica.
- ❖ Serge Blind, Bilan social et mesure du rôle social de l'entreprise, Editions d'Organisation, (1977).
- ❖ Vachette (J.L) Peretti (J.M), Audit social, 1984.
- ❖ William Dab, managé sante et sécurité au travail, édition dunod, paris, 2003.
- ❖ OMS, santé et bien être sur les lieux de travail, Prague, 18-19- septembre 1979.
- ❖ OIT. Les normes internationales du travail. Page 456
- ❖ OIT. Rapport (IV) du BIT. 93 ème session 2005 Cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail.

- ❖ CNSS. Audit de sécurité dans l'entreprise et plan de prévention. 5 ème forum régional des comités de sécurité et de santé au travail
- ❖ BIT : « principes directeurs concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la sante au travail ILO-OSH 2001 », Genève, 2002
- ❖ Lrousse de poche 2009.

Site internet

- ❖ https://fr.wikipedia.org/wiki/Risque_professionnel.consulté le 12/04/2017 à 12H00.
- ❖ <http://www.algerie-focus.com/2013/08/hygiene-sante-et-securite-du-travail-la-situation-est-alarmante-en-algerie/> consulte le 19 /04 /2017 à13H00.
- ❖ Www. Le monde.fr/emploi/article/2016/05/27/qualité- de – vie- au travail-entreprise-n-est-pas-seul- responsable_ consulté le 22 /05/2017/ à 16 :35

Listes des annexes

Le premier axe : Renseignements généraux

- 1) Sexe :
- 2) Age :
- 3) Ancienneté dans l'emploi :
- 4) Secteur d'activité :
- 5) Industriel services de prestations :

Le deuxième axe : état des lieux de la santé et sécurité au travail au sein d'AB-Cuisine Plus.

- 1) Connaissez-vous les risques liés à votre activité ?

Oui non

- 2) Votre entreprise dispose-t-elle de mesures de protection ?

Oui Non

Si oui lesquelles ?

- 3) Y-a-t-il des équipements de protection individuelle et collective ?

Vêtement de travail chaussures de sécurité Gants Lunettes Masques filtrants présence d'extincteurs ou de trous autres équipements de lutte contre le feu

Oui Non

Vos machines sont elles protégées ?

Oui Non

Savez-vous utiliser ces équipements ?

Oui Non

Sont-ils adaptés ?

Oui Non

Q4) est ce vous utilisez toujours les moyens de protection lors de l'exercice de vos tâches ?

Oui Non

5) Etes vous confronte(é) a des problèmes hygiènes (odeurs, moisissures, nettoyage des lieux de travail)?

Oui Non

Si oui lequel ?

.....

6) Avez- vous déjà été victime d'un accident, d'une maladie professionnelle ou autre ?

Oui non

Si oui lequel ?

Accidents de travail ? Maladies professionnelles ? Accident de trajet ?

Autres affection ?

Avez-vous été victime d'un accident dans les douze derniers mois ?

Oui Non

A quoi est du votre accident ou votre maladie ?

.....

.....

7) Rencontrez-vous des nuisances et traumatismes en lien en lien avec votre exercice professionnel ?

Oui Non

Si oui les quels ?

.....

8) existe-t-il des causes de ces troubles (faible estime de soi sur charge au travail conflits mauvaises conditions au travail manque de reconnaissances injusticeEtc.

9) Le superviseur joue un rôle ou non dans la détection de ces troubles ?

10) ya t'il des freins de la mise en place d'un système SST ?Vieillessement de la population

11) existe il des mesures pour une insertion et un renforcement de la culture de la santé et de la sécurité au travail ?

Oui Non

Le troisième axe : Connaissance des mesures législatives et réglementaires

12) Disposez-vous d'un comité d'hygiène et de sécurité ?

Oui Non

Êtes-vous membre du comité d'hygiène et de sécurité ?

Oui Non

si oui avez-vous reçu une formation ?

Oui Non

Le comité d'hygiène et de sécurité est il fonctionnel ?

Oui Non

Si oui quelle est la périodicité des réunions ?.....

Si non pourquoi ?

.....

13) Connaissez-vous le code du travail ?

Oui Non

Avez-vous un exemplaire ?

Oui Non

14) Connaissez-vous les textes d'application du code du travail en matière de sécurité et de santé au travail ?

Oui Non

15) Existe t il un texte relatif à la santé et la sécurité au travail des travailleurs ?

Oui Non

Si oui citez quelques textes ?.....

16) connaissez-vous l'inspecteur du travail ?

Oui Non

17) Connaissez-vous les services médicaux de santé au travail ?

Oui Non

Disposez-vous d'un service médical de santé au travail ?

Oui Non

Avez-vous déjà fait l'objet d'une visite médicale ?

Oui Non

Si oui à quelle période :

Lors de l'embauche ?

Lors des changements de postes ?

Lors de reprise de travail (maladie, accident, accouchement, invitation du médecin) ?

Lors des consultations spontanées ?

18) Est-ce que il détienne un service RH ?

Oui Non

Si oui quel est son rôle dans la SST

Table des matières

Liste des abréviations

Liste des figures

Liste des tableaux

Sommaire

Introduction générale01

Chapitre 01 : Typologie de la santé et la sécurité au travail

Introduction.....05

Section01 : Le rôle de la GRH et l'audit social dans l'entreprise en matière de santé et sécurité.....

1.1) Le rôle de la GRH dan l'entreprise.....05

1.2) La santé et sécurité au travail relèvent des responsabilités des DRH06

1.3) Audit social et responsabilité social de l'entreprise07

1.3.1) Définition de l'audit social.....07

1.3.2) Audit de santé08

Section 02 : Généralité sur la santé et sécurité au travail et définitions des concepts connexes

2.1) La santé au travail09

2.2) Définition des concepts10

2.2.1) Définition de la sécurité10

2.2.2) Le travail11

2.2.3) La sécurité au travail11

2.2.4) La santé12

2.2.5) La santé au travail.....	12
2.2.6) Santé mental et physique	12
2.2.7) Accidents	13
2.2.8) Les accidents du travail	13
2.2.9) Risque professionnels	13
2.2.10) Maladie professionnels	13
2.2.11) Conditions de travail	14
2.2.12) La prévention	14
2.2.13) La négligence	15
2.2.14) Le stress au travail	15
2.2.15) Les risques psychosociaux	15
2.2.16) Biens être au travail	16
2.3) Hygiène, santé et sécurité au travail : la situation est alarmante en Algérie.....	17
2.3.1) Lois sur la santé et la sécurité du travail	18
2.3.2) Lois sur les accidents du travail et les maladies professionnelles	19
2.3.3) Règlement sur la santé et la sécurité du travail	19
2.3.4) Les interventions gouvernementales	19

Section 03 : La SST au cœur de la stratégie de l'entreprise

3.1) Manager santé et sécurité au travail	20
3.1.1) L'engagement de la direction fer, de lance de tout démarche SST	21
3.1.2) Commencer par respecter les dispositions légales et réglementaires.....	22
3.1.3) Faire le choix d'un référentiel et d'une certification	22

3.1.4) L'évaluation des risques, un petit pas pour l'entreprise, un grand pas pour la SST.....	23
3.1.5) Auditer la politique sécurité de l'entreprise.....	24
3.1.6) Définir ses objectifs et concevoir des indicateurs de mesure.....	24
3.1.7) La communication comme levier majeur pour animer son programme de SST.....	25
3.1.8) Changer sa manière de manager pour influencer sur les comportements individuels.....	25
3.1.9) Le zéro. AT, un mythe	25
3.1.10) Structurer l'animation de la SST : stimcore, des gestes simples pour une autre organisation du travail.....	26
3.1.11) Manager les AT/MP : un acte de gestion courante de l'entreprise	26
3.2) Mise en œuvre d'une démarche SST.....	27
Conclusion.....	29

Chapitre 02 : le management de la sante et de la sécurité dans l'entreprise

Introduction.....	30
--------------------------	-----------

Section 01 : Management de la santé et sécurité au travail dans les organisations

1.1) La mise en place d'un système de management de la santé et sécurité au travail.....	30
1.2) Les principales conditions de réussite du SMS	31
1.3) Les référentiels de la santé et sécurité au travail	32
1.3.1) référentiels ILO-OSH 2001	32
1.3.2) référentiel mase (manuel d'amélioration sécurité des entreprises).....	33
1.3.2) référentiel OHSAS 18001.....	33

Section 02 : La prévention contre les risques professionnels

2.1) L'approche systématique de la prévention	34
2.1.1) L'action de la prévention sur les composante de système	35
2.2) les mesures de la prévention de type technique	36
2.2.1) La suppression	36
2.2.2) La protection	36
2.2.3) La signalisation	37
2.3) La mesure de prévention de type organisationnel	37
2.3.1) L'organisation	37
2.3.2) La procédure	37
2.3.3) La consigne	37
2.4) Les mesure de prévention de type individuel	38
2.4.1) La sélectivité.....	38
2.4.2) La formation	38
2.4.3) La sensibilisation	38
2.5) La notion de culture de santé et de sécurité au travail et le rôle de l'état et les partenaires sociaux.....	39
2.5.1) Les éléments d'une culture de santé et de sécurité	39
2.5.1.1) Une culture préventive de la santé	39
2.5.1.2) Approche systématique de la gestion de la santé et de la sécurité au travail.....	40
2.5.2) Le rôle de l'état et des différents partenaires sociaux.....	41
2.5.2.1) Les rôles et obligation de l'Etat	41
2.5.2.2) Les rôles des différents partenaires sociaux.....	42
2.6) Les objectifs et les enjeux de la prévention	42

Section 3 : La qualité de vie au travail

3.1) La perception de la qualité de vie au travail	43
3.1.1) Maturation variable selon les entreprises.....	44
3.1.2) Santé et sécurité au travail : pratique managériales.....	44
3.2) Les motivations liées à la mise en place d'un dispositif de suivi de la qualité de vie au travail	47
3.2.1) Santé et sécurité au travail : de la compréhension aux pratiques managériales.....	47
3.2.2) Compréhension et mobilisation des notions de la santé et sécurité au travail	47
3.3) Les freins liés à la mise en place d'un dispositif de suivi de la qualité de vie au Travail.....	49
3.3.1) Taille critique, émergence de l'interdisciplinarité et manque de l'évaluation	49
3.3.2) La formation mise en cause	50
Conclusion	51

Chapitre 03 : La santé et sécurité au travail cas d'AB cuisine

Introduction.....	52
--------------------------	-----------

Section 01 : Présentation de l'entreprise d'accueil et la méthodologie de recherche

1.1) Présentation de l'entreprise AB Cuisines	52
1.2) Organigramme de l'entreprise AB Cuisine	56
1.3) Méthodologie de recherche	56
1.3.1) Objet de la recherche	57
1.3.2) L'échantillonnage	57
1.3.3) Elaboration du questionnaire.....	57
1.3.4) Durée et mode de distribution du questionnaire.....	58

Section 02 : Analyse et interprétation des résultats

2.1) Le premier axe : Renseignements généraux	58
2.2) Le deuxième axe : état des lieux de la santé et sécurité au travail au sein d'AB-Cuisine Plus.....	60
2.3) Le troisième axe : connaissances des mesures légales et réglementaires	68
Conclusion.....	72
Conclusion générale.....	73
Liste bibliographie.....	75
Liste des annexes	78

Résumé

L'objet de ce mémoire de recherche a porté sur la question de la Santé et la Sécurité au travail des salariés au sein de l'entreprise AB Cuisine plus. Après une revue de littérature sur le sujet, nous avons réalisé une enquête de terrain dont les résultats ont dégagé les conclusions suivantes : la réalité de la santé et sécurité au travail au sein d'AB-Cuisine plus est amère et dangereuse ce qui traduit l'inexistence d'un système formel de santé et sécurité au travail. En outre, le fait qu'AB-Cuisine plus se dote actuellement d'un matériel de protection contre les risques et accidents au travail est motivé principalement par le respect des lois et réglementations en vigueur.

Mots clés : santé et sécurité au travail, les risques professionnels, la prévention, la qualité de vie au travail, conditions de travail, AB-Cuisine plus.

Abstract

The purpose of this research dissertation focused on the issue of health and security in work of the employees within the company AB Cuisine plus. After a literature review of the subject, we have realized a field survey which the results have cleared the following conclusions: the reality of health and security in work within the AB-Cuisine plus is bitter and dangerous which translates the inexistence of a formal system of health and security in work. Withal, the fact that AB-Cuisine plus gets actually a protection material against risks and accidents in work is principally motivated by the respect of laws and in force of regulations.

Key words: health and security in work, professional risks, prevention, the life quality in work, work conditions, AB –Cuisine plus.

Chapitre 0 1

« Typologies de la
santé et sécurité au
travail »

Chapitre 02

« Le management de
la santé et sécurité
dans l'entreprise »

Chapitre 03

« La santé et sécurité
au travail cas d'AB
cuisine plus »