

République Algérienne Démocratique et Populaire
Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique

Université Abderrahmane Mira – Bejaia

Faculté sciences humaines et sociales

Département des sciences sociales

Mémoire de fin d'étude

En vue de l'obtention du diplôme de Master en sociologie

Option : organisation de travail

Thème

*La prévention des risques
professionnels*

Cas pratique : *SONATRACH*

Réalisé par :

✚ ABED Farida

Encadré par:

Mr. BOUMEGOURA Naim

Année universitaire : 2012/2013

REMERCIEMENTS

La réalisation de ce travail ne s'aurait être considéré comme le fruit d'un effort individuel, tout au contraire ce travail est le résultat d'un ensemble conjugué d'apport humain et intellectuel.

Nous tenons à remercier toutes les personnes qui nous ont apportés leurs soutiens.

Nos vifs remerciements à notre encadreur Mr BOUMEGOURA NAIM qui a bien voulu prendre la responsabilité de diriger notre travail.

A Mr HACHEMAOUI A/KRIM à son aide.

A Mme ZAYDI RAZIKA notre promotrice dans l'entreprise SONATRACH.

A Mr DJABALI DJAMEL, le chef de service administration et prestation social, et à tout les travailleurs de service.

Pour cela nous assurons de notre sincère gratitude et notre respect, le plus profond.

Dédicaces

Je dédie ce modeste travail :

A mes très chers parents ;

A mon mari « ELYAS » pour son amour et son aide ;

A mes très chères sœurs : HAKIMA et LYNDA ;

A ma grande sœur Ouardia et son époux ALI avec leur petits SARAH et ANIS ;

A mes très chers frères : ABDNOUR et son épouse SOUMAIA, RABAH ;

A mon grand frère RAMDANE et son épouse FAIROUZ et leur petit MIMO ;

A mes beaux parents MAHFOUD et NDJIMA ;

A ma belle sœur ZOUZA ;

A mes beaux frères : CHERIF, SALIM et OUSSAMA ;

A mes amies : LYLIA, FARIDA, AKILA, YASMINA ;

A mes copines de chambre (C 205) : MALIKA, SONIA, HANANE ;

A toutes personnes qui m'ont aidé à réaliser ce travail.

FARIDA

Sommaire

Liste d'abréviation

Liste des tableaux

INTRODUCTION

PARTIE THEORIQUE :

CHAPITRE I : Le cadre méthodologique de la recherche

1- Les raisons et les objectifs de choix de thème.....	03
2- La problématique.....	04
3- L'hypothèse.....	06
4- La définition des concepts clé.....	07
5- Méthode et techniques utilisée.....	10
5-1- La méthode utilisée.....	10
5-2- Les techniques utilisées.....	11
5-2-1- Le questionnaire.....	11
5-2-2- La pré enquête.....	12
6- L'échantillonnage.....	12
7- Les avantages et les obstacles de la recherche.....	13
7-1- Les avantages.....	13
7-2- Les obstacles.....	14

CHAPITRE II : Le cadre théorique de la recherche

Section n° I : les risques professionnels :

I-	La notion des risques professionnels.....	15
II-	Les théories des risques	15
II-1-	L'approche classique.....	16
II-1-1-	L'approche classique : le risque envisager entant que processus.....	17
II-1-1-1-	L'orientation technico-réglementaire.....	20
II-1-1-2-	L'orientation comportement humaine.....	21
III-	Les différents risques professionnels.....	24
III-1-	Les risques physiques.....	24
III-1-1-	Les risques de surdité	25
III-1-2-	Les risques dus aux vibrations	26
III-1-3-	Autres risques d'origines physique.....	26
III-1-3-1-	Les risques dus aux travaux sous pression.....	27
III-1-3-2-	Les risques dus à des travaux effectués dans des milieux chauds....	27
III-1-3-3-	Les troubles musculosquelettiques(TMS).....	27
III-2-	Les risques biologiques.....	28
III-3-	Les risques chimiques.....	29
III-4-	Les risques mécaniques.....	29
III-4-1-	Les risques mécaniques lors des opérations manuelles.....	30
III-4-2-	Les risques mécaniques lors de l'emploi des équipements de travail...30	
III-5-	Les risques et troubles psychosociaux.....	31

Section n° II : La politique de prévention des risques professionnels :

I-	Double approche systémique et pluridisciplinaire de la prévention des risques professionnels.....	33
II-	Organiser, évaluer et prévenir les risques professionnels.....	36
II-1-	L'organisation de la prévention	36
II-1-1-	La mise en conformité à la réglementation et aux normes.....	36
II-1-2-	Le rôle déterminant du point de vue médical.....	36
II-1-3-	Intégrer l'ensemble des points de vue.....	37
II-1-4-	Identifier et décrire les risques.....	38
II-1-5-	Comment traduire cette identification ?.....	38
II-2-	Evaluer les risques	39
II-2-1-	Le document unique.....	41
II-3-	Prévenir les risques	41
II-3-1-	La prévention technique.....	42
II-3-1-1-	La prévention collective.....	42
II-3-1-2-	La prévention individuelle.....	43
II-3-2-	La prévention intégrée.....	44
II-3-3-	Elaborer un programme d'action.....	44
III-	La sensibilisation et la formation.....	45
IV-	La médecine de travail.....	46

V-	Les principes généraux de prévention.....	46
----	---	----

PARTIE PRATIQUE :

CHAPITRE III : La présentation de l'organisme d'accueil :

I-	Présentation et historique de l'entreprise SONATRACH	48
I-1-	La présentation de l'entreprise SONATRACH	48
I-2-	Historique de SONATRACH.....	49
I-3-	L'objectif de SONATRACH.....	50
II-	Présentation et historique de la DRGB.....	51
II-1-	La présentation de la DRGB	51
II-2-	Historique de la DRGB	52
II-3-	La localisation de l'entreprise.....	52
II-4-	Organisation de la DRGB.....	53
II-5-	La mission de la DRGB.....	53
III-	Les activités de SONATRACH.....	53
III-1-	La présidence.....	53
III-2-	Les directions opérationnelles.....	53
III-3-	Les directions fonctionnelles.....	54
III-4-	Les trois directions centrales.....	55
IV-	La description de l'organigramme de la DRGB.....	55

CHAPITRE IV : Analyse et interprétation des résultats

I-	Analyse des résultats.....	58
I-1-	Les caractéristiques de la population d'étude.....	58

I-2- Les risques professionnels.....	66
I-3- Les mesure de sécurité.....	72
I-4- La formation et sensibilisation des salariés.....	76
II- Discussion des résultats.....	80

CONCLUSION

Liste bibliographique

Les annexes

Liste d'abréviation :

ENS	Evénement non souhaité
AT	Accident de travail
MP	Maladie professionnels
SONATRACH	Société nationale de transport et de commercialisation des hydrocarbures
DRGB	Direction régionale de Bejaia
MADS	Méthode d'analyse des dysfonctionnements dans les systèmes
TMS	Troubles musculo-squelettiques
RPS	Risques psychosociaux
CHSCT	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
EPI	Equipement de protection individuelle
CRAM	Caisses régionale d'assurance maladie
GNL	Gaz naturel liquide
GPL	Gaz et pétrole liquide
TRC	Transport Région Centre
SPA	Société par action
INPRP	Institut nationale de la prévention des risques professionnels
SP	Station pompage
SOPEG	Société pétrolière de gérance
SFP	Société Française des pétroles
SNREPAL	Société nationale de recherche et d'exploitation des pétroles en Algérie
PDG	Président directeur général
RHC	Ressources humaines et communication
SPE	Stratégie, planification et emploi

Liste des tableaux

N°	Liste des tableaux	Page
01	Répartition des enquêtés selon l'âge	58
02	Répartition des enquêtés selon le sexe	59
03	Répartition des enquêtés selon l'ancienneté	59
04	Répartition des enquêtés selon le niveau d'instruction	60
05	Répartition des enquêtés selon la situation socioprofessionnelle	61
06	Répartition des enquêtés selon la situation familiale	62
07	Corrélation entre le niveau d'instruction et la situation socioprofessionnelle	63
08	Corrélation entre qui ont subi un risque professionnel et l'âge	64
09	Corrélation entre la sécurité de poste occupé et la situation socioprofessionnelle	65
10	Répartition des enquêtés selon les risques professionnels qui existent dans l'entreprise	66
11	Répartition des enquêtés selon les risques professionnels que l'entreprise a essayé de sensibiliser autour d'eux	67
12	Répartition des enquêtés selon les causes des risques professionnels	68
13	Répartition des enquêtés selon la politique de prévention dans l'entreprise	69
14	Corrélation entre les causes des risques professionnels et le niveau d'instruction	70
15	Corrélation entre la formation acquise et ceux qui ont subi les risques professionnels	71
16	Répartition des enquêtés selon le respect des règles de sécurité	72
17	Répartition des enquêtés selon l'existence des CHSCT dans l'entreprise	72

18	Répartition des enquêtés selon les contrôles médicaux	73
19	Répartition des enquêtés selon les moyens de sécurité existants dans l'entreprise	74
20	Répartition des enquêtés selon la sécurité de poste occupé	74
21	Corrélation entre les difficultés rencontrées et l'ancienneté	75
22	Répartition des enquêtés selon la formation acquise	76
23	Répartition des enquêtés selon l'efficacité de la formation	76
24	Corrélation entre ceux qui ont subi un risque professionnel et la sensibilisation des salariés	77
25	Corrélation entre la formation acquise et la situation socioprofessionnelle	78
26	Corrélation entre la nécessité de formation et les catégories socioprofessionnelles	79

INTRODUCTION

Introduction générale:

Tout risque ayant pour origine l'activité professionnelle, c'est un risque professionnel.

D'importants progrès ont été réalisés depuis plusieurs années en matière de prévention de la santé et de sécurité au travail mais ce n'est que depuis une dizaine d'années que l'attention des pouvoirs publics, des partenaires sociaux et des organismes de prévention et de santé au travail s'est particulièrement attachée à la notion de prévention des risques professionnels dans les entreprises.

La prévention concerne l'ensemble des mesures pour prévenir un risque, c'est-à-dire pour l'empêcher totalement de survenir, ou, à défaut, pour éviter ses conséquences ou en réduire les effets ou la fréquence.

La prévention des risques professionnels regroupe les actions collectives ou individuelles qui évitent l'apparition d'un danger lié au travail effectué ou à son environnement, ou en diminue les impacts.

La prévention des risques professionnels a pour but d'identifier et de modifier les facteurs de risques, avant l'accident mais aussi après, pour éviter les récurrences en tirant tous les enseignements, grâce aux retours d'expérience.

De par les missions qui lui sont assignées dans le domaine de la prévention des risques, l'INPRP s'efforce de vulgariser et de sensibiliser les organismes privés et publics sur l'importance à respecter et appliquer les textes réglementaires et législatifs promulgués par les pouvoirs publics en faveur du monde du travail.

Notre recherche traite le sujet de la prévention des risques professionnels dans l'entreprise au sein de la société nationale de transport et de commercialisation des hydrocarbures (SONATRACH) plus précisément à la direction régionale de BEJAIA (DRGB).

Notre recherche est subdivisée en deux parties :

- La partie théorique : contient deux chapitres :

-CHAPITRE I : traite le cadre méthodologique de la recherche ; il regroupe la problématique, le cadre conceptuel et méthodologique. A partir de ce chapitre on a essayé de construire notre objet de recherche.

-CHAPITRE II : traite le cadre théorique c'est-à-dire les généralités sur notre thème d'étude ; dont le but de donner un aperçu sur notre objet d'étude et de l'identifier à partir des données théoriques établies par des professionnels.

- Partie pratique : contient également deux chapitres :

-CHAPITRE III : la présentation de l'organisme d'accueil, sa structure et son rôle dont le but de déterminer notre champ d'investigation qui correspond au travail productif qui demande des efforts physiques et psychiques pour le réaliser.

-CHAPITRE IV : traite l'analyse et interprétation des résultats. Ici on a donné une analyse sociologique à ces données dont le but de décrire et d'expliquer le déroulement de ce phénomène au sein de l'entreprise algérienne.

Enfin, on peut dire que ce modeste travail reste une étape importante dans la recherche scientifique qui concerne le phénomène des risques professionnels au sein de l'entreprise algérienne surtout avec le changement qui touche les modes de productions et de travail. Cela ouvre les portes devant nous et tous les chercheurs pour réaliser des recherches profondes dont le but de comprendre les changements sociaux dans le monde du travail.

Partie théorique

Chapitre I

Chapitre I : Le cadre méthodologique

Dans la réalisation de toute recherche scientifique, une demande méthodologique s'impose et le chercheur doit minutieusement la suivre pour diverses causes telle que : la récolte des données afin de les analyser et de les interpréter.

1. Les raisons et les objectifs de choix de thème :

On a choisi le thème « La politique de prévention des risques professionnels » pour plusieurs raisons :

- C'est un sujet intéressant qui conduit les responsables à chercher une politique pour assurer une prévention efficace dans l'organisation ;
- En plus, est un sujet d'actualité surtout avec le taux élevé des risques professionnels tel que les accidents de travail et les maladies professionnelles ;
- Montrer le rôle de la prévention dans le développement du rendement des salariés.

Nos objectifs principaux qui nous poussent à choisir ce thème :

- Maintenir un niveau élevé de motivation concernant le sujet ;
- Avoir des informations courantes sur le sujet ;
- Avoir une idée sur la vie professionnelle qui peut être une porte d'entrée ou monde de travail.
- Contribuer à la prévention d'un meilleur encadrement et meilleure sécurité par lequel les salariés pourraient développer leurs savoirs, savoir-faire et savoir être.

2. La problématique

Le travail en général est associé à deux éléments importants : les moyens techniques tels que les machines de la production, et les moyens humains qui sont les travailleurs. La combinaison qui existe entre ces deux éléments (dimension humaine et dimension technique) aboutie a une organisation.¹

Quelque soit son métier, le salarié peut s'exposer aux multiples dommages liés à la qualité de son travail qui peuvent atteindre leur santé physique ou mentale au cours de leur activité professionnelle.

Chaque entreprise cherche, toujours, à réaliser ses objectifs. C'est pour cela, elle cherche aussi à satisfaire les besoins des salariés on leurs assurant un milieu de travail favorable a travers l'amélioration des conditions de travail et d'hygiène et de sécurité, on analysant les risques professionnels :(les éviter, les évaluer et les combattre à la source. Supprimer ou diminuer le danger, planifier la prévention, privilégier la protection collective à la protection individuelle. Donner les instruments appropriés aux agents (formation en matière d'hygiène et de sécurité, organisation et mise en place des moyens adaptés).on attribuant l'inspection de travail.

La prévention concerne l'ensemble des mesures pour prévenir un risque : c'est-à-dire pour l'empêcher totalement de survenir, ou, à défaut, pour éviter ses conséquences ou en réduire les effets ou la fréquence.

La prévention des risques professionnels regroupe les actions collectives ou individuelles qui évitent l'apparition d'un danger lié au travail effectué ou à environnement, ou en diminue les impactes.

Un accident ou une maladie professionnelle résulte toujours des causes liées à des facteurs de risques techniques, humains, organisationnelles ou de l'incidence conjointe de ces facteurs souvent multiples et interdépendants.

¹ Microsoft-Encarta-2009, consulter le 10/10/2012

La prévention doit s'intéresser à tous ces facteurs pouvant être mis en cause dans la genèse d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle : il s'agit de les analyser pour déceler l'importance de leurs effets, isoler ou conjuguer et trouver des mesures et moyens pour les éradiquer si possible, sinon les rendre moins influents.

L'élimination des risques ou, tout au moins leur réduction sous un seuil acceptable, ne peut se faire en une fois. Le nombre de facteurs de risque et le nombre de situations de travail où ces facteurs existent sont à ce point grands qu'il serait impossible de vouloir les étudier tous et toutes, a priori, en détails. Ce serait d'ailleurs inutile, puisque, dans la majorité des cas, des mesures de prévention peuvent être prises d'emblée à partir de simple observation par les personnes directement concernées dans les entreprises et qui connaissent en détails les conditions de travail. Dans certains cas seulement, une étude plus détaillée s'avère nécessaire et, dans quelques cas particulièrement complexes, la participation d'experts devient indispensable.

De cela, on considère que la prévention des risques professionnels se manifeste à travers leurs conséquences, qui ne touchent pas seulement à ceux qui les subissent, mais également à l'organisme employeur.

La prévention des risques professionnels liés aux conditions de travail et à la sécurité au travail, ces risques font peser sur les salariés la menace d'une altération de leur santé qui se traduit par une maladie ou un accident. Il appartient à l'employeur de supprimer ou de réduire ces risques afin d'assurer la sécurité des salariés et de protéger leur santé physique et mentale.

Pendant trop longtemps la sécurité du travail a été considérée comme une activité annexe, chacun ayant sa propre opinion sur le sujet.

La question de la santé et de la sécurité des salariés sur les lieux de travail doit s'inscrire parmi les priorités du chef d'entreprise, d'abord et avant tout dans un souci de respect des personnes.

Mais aussi, parce que le risque peut frapper à la porte et survenir sans crier gare, faisant basculer soudainement la sérénité affichée de l'entreprise dans l'inquiétude ou le drame et dans le dédale des procédures civile et pénale conjuguées².

Enfin, une démarche préventive soutenue en la matière ne peut que contribuer à l'amélioration de la performance sociale de l'entreprise. A partir de tout cela, la question qui vas se poser c'est que :

Est-ce que la politique de prévention des risques professionnels était développée par les entreprises ?

3. L'hypothèse

« L'hypothèse peut être envisagé comme une réponse anticipée que le chercheur formule à sa question spécifique de recherche. Mannheim et Rich la décrivent comme un énoncé déclaratif précisant une relation anticipée et plausible en entre des phénomènes observés imaginés »³.

« Une hypothèse est une proposition qui anticipe une relation entre deux termes qui, selon le cas, peuvent être des concepts ou des phénomènes. Une hypothèse est donc une proposition provisoire, une présomption, qui demande à être vérifiée »⁴.

Notre hypothèse est

Le développement d'une politique de prévention des risques professionnels est un élément fondamental pour garantir un service de qualité et de quantité.

² Guery.G. **Manager les relations de travail et maîtriser les risques sociaux**. Ellipses, paris, 2008, P211.

³ Gordon. M. et Petry.F. **Guide d'élaboration d'un projet de recherche en sciences sociales**. 4^{eme} édition, Deboeck, Canada, 2000, p41.

⁴ Raymond Quivy ET Lac Van. **Manuel de recherche en sciences sociales**. 2^{eme} édition, Dunod, Paris, 1995, p135.

Explication :

L'entreprise, pour garantir leur service via leur personnelles, essaie de développer la politique de prévention des risques professionnels que l'entreprise à adopter.

4. La définition des concepts clé :

A. Le risque :

On peut défini le risque comme la mesure du danger par deux paramètre : la probabilité **P** ou la fréquence **F** de l'enchaînement des événements qui le constituent, la gravité **G** de l'impact du danger (de l'ENS cible) sur une cible⁵.

B. Le risque professionnel :

Le risque professionnel est une éventualité permanente de toutes les situations de travail, plus ou moins probable et dommageable selon la nature du travail et les conditions dans lesquelles l'activité professionnelle est exercée. Les conséquences éventuelles du risque professionnel peuvent revêtir deux formes : l'accident du travail (AT) ou la maladie professionnelle (MP). Le risque professionnel ou phénomène dangereux c'est la cause capable de provoquer une lésion ou une atteinte à la santé. Les risques sont évalués selon deux critères : probabilité de l'événement non souhaité et gravité du dommage causé, par son intensité et /ou son étendue.

Les causes professionnelles sont très diverses et peuvent être relative à une énergie mal maîtrisée (mécanique, électrique, thermique...), des chutes de hauteur, des postures contraignantes, l'utilisation de produits chimiques, des contraintes psychologiques ...⁶

⁵ P. Perilhon. **La gestion des risques**. DEMOS, Paris, 2007, p28.

⁶ www.Officiel-prevention.com/formation-continu-a-la-securite/detail_CHSCT.php=89&ssrd=216, consulté le 20/10/2012

C. Danger professionnels :

Un danger professionnel est la capacité intrinsèque d'un produit, machine, équipement, procédé ou méthode de travail, d'avoir des conséquences néfastes du fait de son utilisation ou de sa mise en œuvre, pour la santé et la sécurité des travailleurs⁷.

D. Accident du travail :

Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariés ou travaillant à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise. (Art. L 415 du code de la sécurité sociale). Les recherches ergonomiques montrent qu'un accident n'a pas une cause unique. Il est le résultat d'une mauvaise combinaison de nombreux facteurs tels que : définition de l'organisation du travail, conception du matériel et de l'environnement, formation des salariés, information insuffisante des opérateurs sur la conception, l'installation et l'entretien des procédés de fonctionnement...⁸

E. Maladie professionnelle :

« Les maladies professionnelles résultent d'une exposition plus ou moins prolongée à des nuisances ou à un risque existant lors de l'exercice habituel de la profession. Par exemple, l'exposition répétée à un bruit industriel peut être à l'origine d'une surdité professionnelle irréversible. Les nuisances professionnelles engendrant une atteinte à la santé ont de nombreuses origines : physique, chimique, biologique, posture ou attitude de travail...

Pour être reconnues et indemnisées l'également, ces maladies doivent être inscrites dans des tableaux annexés au code de la Sécurité Sociale. Ces tableaux comportent la liste des symptômes reconnus, celle des travaux pouvant être responsables et le délai de prise en charge (délai maximal entre la fin de l'exposition et la découverte de la maladie). Dans ce cadre le travailleur n'a pas à faire la preuve de la liaison entre la maladie et son travail »⁹.

⁷ www.Officiel-prevention.com/formation-continu-a-la-securite/detail_CHSCT.php=89&ssrd=216, consulté le 20/10/2012

⁸ B. Anseleme et F. Albasini. **Les risques professionnels**. 21^{ème} édition, Nathan, France, 2000, p04.

⁹ Ibid. P04.

F. Facteurs de risques :

Les facteurs de risques est tout type d'événement ou de situation susceptible d'amplifier un indicateur de risque (augmentation de sa probabilité et/ou de sa gravité) ; un tel facteur ne peut constituer une condition nécessaire et suffisante à l'apparition d'un ENS.¹⁰

G. Les conditions de travail :

Ensemble des règles et des variables matérielles de milieu ou cadre dans lequel s'exécute le travail.

Il est tout autant difficile de mettre en lumière se que constitue de bonnes conditions de travail, l'absence de souffrances ne signifie pas l'existence de bonnes conditions de travail. Les bonnes conditions peuvent être exprimées comme telles : ce sont celles qui donnent au travailleur la liberté de travail favorable à sa santé.¹¹

H. La prévention :

Action visant à diminuer la fréquence du risque. C'est une attitude et/ou l'ensemble de mesures à prendre consistant à limiter le risque professionnel, visant à prévenir ce risque en annulant ou en diminuant la probabilité d'occurrence du phénomène dangereux. La prévention consiste donc d'abord à essayer de prévoir les facteurs pouvant conduire à l'accident. Lorsqu'un accident se produit, il faut analyser ces facteurs afin d'éviter qu'un accident similaire ne se produise (capitalisation de l'expérience). Le risque qui subsiste après que les mesures de prévention ont été prises.¹²

Ce risque résiduel être comparé au risque acceptable, notion qui comporte des démentions économiques, sociales et psychologiques : l'acceptabilité des risques est une notion subjective qui dépend du contexte socio-économique, de la culture et d'attitudes propres (aversion au risque) du ou des décideurs et évolue dans le temps.

D'une manière générale, la prévention est une démarche qui consistera à empêcher la réalisation d'un dommage.

¹⁰ P.Perilhon. Op.cit.p30.

¹¹ http://fr.wikipedia.org/wiki/Conditions_de_travail

¹² [Www. Officiel-prevention.com/formation-continu-a-la-securite/detail_CHSCT.php=89&ssrd=216](http://www.Officiel-prevention.com/formation-continu-a-la-securite/detail_CHSCT.php=89&ssrd=216), consulté le 20/10/2012.

I. La protection :

Action visant à diminuer la gravité du risque, la protection regroupe l'ensemble des mesures visant à limiter l'étendue ou/et la gravité de conséquences d'un phénomène dangereux, sans en modifier la probabilité d'occurrence (par exemple, les équipements de protection individuelle).¹³

J. La sécurité :

Considérer comme une situation ou un état, l'état d'absence de danger. Il est révélateur que ce terme soit défini comme un manque, comme si la normale était la présence de danger.¹⁴

5. Méthode et techniques utilisées :

Chaque recherche consiste à utiliser une démarche scientifique qui permettra de réaliser les objectifs de la recherche. Dans notre étude, afin d'établir l'objectif et arriver aux résultats final du notre projet de recherche, on a suivi des étapes méthodologiques qui correspondent à la nature du notre sujet.

5.1. La méthode utilisée :

L'utilisation de la méthode est indispensable dans chaque recherche scientifique, il s'agit de la démarche concrète qui mise on œuvre afin de rassembler puis d'analyser le matériau empirique (questionnaire) sur lequel se base notre mémoire. La méthode se défini comme « l'ensemble des procédures, des démarches précises adoptées pour arriver à un résultat. En science, la méthode est primordiale, et les procédés utilisés lors d'une recherche en déterminent les résultats ». ¹⁵

¹³ www.officiel-prevention.com/formation-continu-a-la-securite/detail_CHSCT.php=89&ssrd=216, consulté le 20/10/2012.

¹⁴ J.P.July. **Evaluer les risques professionnels**. 62^{ème} édition, Afnor, France, 2003, p11.

¹⁵ Angers Maurice. **Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines**. Casbah, Alger, 1999, p09

C'est pour cela nous avons opté pour la méthode quantitative qui vise à analyser, comprendre et expliquer les fondements de phénomène étudié. Cette méthode se fait à travers l'analyse statistique descriptive qui requiert des mesures quantitatives qui peuvent être quantifiées, ainsi il consiste principalement en la réalisation des techniques complémentaires telles que le questionnaire.

Donc, pour réaliser notre étude de terrain, la méthode quantitative est la méthode la plus adéquate au notre thème de recherche, et qui se définit comme « les méthodes quantitatives visent, d'abord à mesurer le phénomène à l'étude. Les mesures peuvent être ordinales du genre plus grand ou plus petit ».¹⁶

5.2. Les techniques appliquées :

Toute recherche, en application de caractère scientifique en sciences sociales comme dans les sciences en générale, doit comporter l'utilisation de procédés opératoires rigoureux bien définis.

« Les techniques sont des outils mises à la disposition de la recherche et organisées par la méthode, dans ce but, elles sont limitées et connues à la plus part des sciences sociales »¹⁷.

5.2.1. Le questionnaire :

Après avoir choisi notre méthode de recherche (quantitative) nous avons procédé au questionnaire comme technique sur terrain qui paraît plus adéquat à notre étude de recherche.

Le questionnaire se définit comme « Technique directe d'investigation scientifique utilisée auprès d'individus, qui permet de les interroger de façon directive et de faire un prélèvement quantitative en vue de trouver des relations mathématiques et de faire des comparaisons chiffrées »¹⁸

Dans notre recherche le questionnaire a été élaboré sur la base de données et des observations recueillies durant la pré-enquête.

¹⁶ Angers Maurice. Op.cit. p09

¹⁷ Grawitz Madeline. **Méthodes des sciences sociales**. 11^{ème} édition, Dalloz, p351, 352.

¹⁸ Angers Maurice. Op.cit. p146.

Notre questionnaire est réparti sur quatre(04) axes :

- Le premier axe : contient des données personnelles des salariés.
- Le second axe : contient les risques professionnels qui existent dans l'entreprise SONATRACH.
- Le troisième axe : contient les mesures de la sécurité au sein de l'entreprise SONATRACH.
- Le quatrième axe : contient la formation et la sensibilisation des risques professionnels.

Alors, on a utilisé dans notre questionnaire trois types de questions :

- Questions ouverte, qui donne à l'enquêté la liberté de répondre.
- Questions fermée, qui oblige l'enquêté à effectuer un certain choix parmi un certain nombre de réponse (oui/non).
- Questions multi-choix, proposer plusieurs choix à l'enquêté.

5.2.2. La pré enquête :

On a procédé au pré enquête en premier lieu à travers les visites qu'en a fait aux différents départements ou ces derniers sont subdivisés en plusieurs services dont on a essayé de réaliser un questionnaire sur un échantillon limité, en vue de faire connaissance de terrain de recherche, d'éclairer, préciser notre champ d'étude, et de déterminer la technique de recherche la plus adéquate à notre thème.

6. L'échantillonnage :

L'échantillonnage se définit comme « l'ensemble des opérations permettant de sélectionner un sous ensemble d'une population en vue de constituer un échantillon. Aussi l'échantillon est un sous ensemble d'éléments d'une population données, ou l'ensemble des personnes à interroger ». ¹⁹

¹⁹ .Angers Maurice. Op.cit. p229.

Selon LOUBET : « c'est la partie l'univers qui sera effectivement étudiée et qui permettra extrapolation de connaître la totalité ; les caractéristiques de la totalité de l'univers ». ²⁰

La DRGB de la SONATRACH se compose d'une population mère de 690 salariés qui sont repartis comme suit :

- 240 cadres ;
- 390 agents de maîtrises ;
- 60 agents d'exécutions.

Notre population d'étude touche toutes les catégories socioprofessionnelles relevant des différents départements, nous avons pris une partie de la population mère, qui contient 138 salariés mais après la récupération des questionnaires notre échantillon est réduit à 78 salariés.

Le choix de l'échantillon s'est fait d'une manière non probabiliste par quota car dans ce type d'échantillonnage, on a la liberté de choisir les éléments: cadres, agents de maîtrises et agents d'exécutions qui doivent répondre à notre questionnaire, et on a une idée sur les caractéristique de la population mère.

7. Les avantages et les obstacles de la recherche :

7.1. Les avantage :

Notre recherche effectuée à l'entreprise SONSTRACH de Bejaia(DRGB) nous a permis de :

- Faire un aperçu dans le domaine de la recherche scientifique.
- Mettre en pratique les connaissances acquises durant notre cursus universitaire, passer de l'aspect théorique à l'aspect pratique.
- Comparer entre le savoir scientifique universitaire et la réalité de monde du travail de l'entreprise.
- Bénéficier de savoir des cadres d'entreprise. Est ainsi l'occasion d'un apprentissage sur le comment faire.
- Permis d'acquérir des compétences dans la gestion et la présentation des données.

²⁰ Loubet, DELBAYLE (Jean Louis). **Initiation aux méthodes des sciences sociales**. L'Harmation, Paris, p61.

Mais son accomplissement n'a pas été facile, puisque durant notre enquête, on a rencontré un certain nombre d'obstacle.

7.2. Les obstacles :

- Le manque de compétences pour la réalisation de la recherche car c'est notre première expérience.
- Au début de notre investigation, nous avons eu des difficultés pour avoir l'accès à une certaines entreprises. La demande de stage a pris plus de deux mois. Enfin on a décidé de retirer la demande pour aller à la DRGB, ou les dirigeants nous ont acceptés facilement de faire un stage chez eux.
- A l'intérieur de l'entreprise SONATRACH, le service HSE est plain des stagiaires c'est pour quoi on a signé la convention avec le service prestation sociale.
- Le manque des ouvrages qui traite notre thème.

Dans ce chapitre, on a abordé la méthodologie qu'en a suivie dans notre recherche, la problématique, l'hypothèse, l'échantillonnage, ...

On a essayé d'être objectif pour connaitre le problème et de proposer des solutions.

Chapitre II

Chapitre II : Les risques professionnel et la politique prévention :

Ce présent chapitre est subdivisé en deux sections, la première est consacrée à l'étude générale des risques professionnels, la notion, l'étude de la théorie des risques, ainsi que les différents risques professionnels. Et la deuxième section vise à la politique de prévention des risques professionnels.

Section N° 01 : les risques professionnels :

I .La notion des risques professionnels ²¹ :

Toute activité humaine, quels que soient sa nature et le lieu où elle exerce, présente des dangers pour l'homme, autrement, des atteintes possibles à sa santé et à l'intégrité de son corps. Ces dangers qui manifestent essentiellement sous la forme d'accidents corporels et de maladies de gravités variées, sont appelés risques.

Par risques professionnels, il faut entendre tout risque ayant pour origine l'activité professionnelle, c'est-à-dire le travail rémunéré, indispensable pour vivre de nos jours. Tout phénomène, tout événement qui apparaît en milieu de travail et qui présente un danger pour l'homme est appelé risque professionnel. Il n'est pas indispensable que l'atteinte à la santé ait lieu obligatoirement dans les locaux et pendant les horaires de travail, comme c'est le cas de certaines maladies professionnelles qui se manifestent souvent plusieurs années, voire quelques décennies après l'exposition (cas de certains cancers de l'amiante).

II. théories des risques :

Les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, a eu un écho important auprès des entreprises, relayé en cela par l'implication forte de plusieurs organismes institutionnels.

²¹ N. Margossian. Guide pratique des risques professionnels. Dunod, Paris, 2003, p01.

L'investissement de ces organismes tient sûrement pour une grande part à la teneur de la circulaire d'application, qui fait de l'évaluation des risques professionnels un véritable projet d'entreprise, devant prendre appui sur une démarche d'analyse solidement construite, nécessairement collective, et envisager comme première étape vers un programme de prévention. Le point de vue du travail n'est pas absent, puis que la circulaire précise que « la pertinence de l'évaluation des risques repose en grande partie sur la prise en compte des situations concrètes de travail –dit « travail réel »- qui se différencie des procédures prescrites par l'entreprise ».²²

II-1. L'approche classique : Perrow

Consiste pour l'ergonomie, face à « l'approche classique » de la sécurité, « le système de référence dominant de ceux que l'on peut, d'une manière générique, nommer « responsables sécurité » et dont elle pointe les limites justement par « l'absence de considération du point de vue du travail », à proposer une approche de la prévention des risques centrée sur le travail réel. De notre point de vue, cela passe par un retournement épistémologique vis-à-vis de la question du risque, qui tient une position centrale, en tant que processus, dans les représentations et modèles développés par les tenants de l'approche classique. Comprendre le risque non plus comme un processus, mais comme une composante parmi d'autres du travail à laquelle l'Homme doit faire face dans l'entreprise de compromis opératoires qui peuvent, dans certaines situations qu'il s'agit de comprendre, aboutir à l'accident ou à la pathologie, est la proposition que nous développerons. Elle consiste à la placer l'Homme au centre de notre représentation, considérant que travailler, c'est faire face au risque ! Mais construire cette approche ne suffit pas : encore faut-il la rendre visible, compréhensible, opérationnelle ... qu'elle devienne, elle aussi, un système de référence commun pour ceux qui poursuivent les mêmes objectifs (santé, sécurité, efficacité...) ²³

²²[Http://ergonomie.cnam.fr/equipe/van-belleghem/04-bourgeois-van-belleghem_avec.pdf](http://ergonomie.cnam.fr/equipe/van-belleghem/04-bourgeois-van-belleghem_avec.pdf), consulté le 08/12/2012

²³ Ibid.

II- 1-1- l'approche classique : le risque envisager entant que processus :

Les approches classiques de la sécurité sont sous-tendues par une définition du risque qui s'exprime le plus généralement ainsi : le risque est envisagé comme l'éventualité de la rencontre entre un homme et un danger, provoquant un dommage (accident, lésion blessure, maladie). Les relations entre ces termes peuvent être représentées par le schéma ci-contre. D'autres formulations existent, qui ne font pas que répéter celle-ci, mais dans une tentative de modélisation. Par exemple : « l'événement dommageable se produit lorsqu'il ya source de risque (la machine ou l'équipement potentiellement dangereux), objet de risque (l'homme) et des circonstances causées ou fortuites, endogènes ou exogènes au système « objet + source de risque ». ²⁴

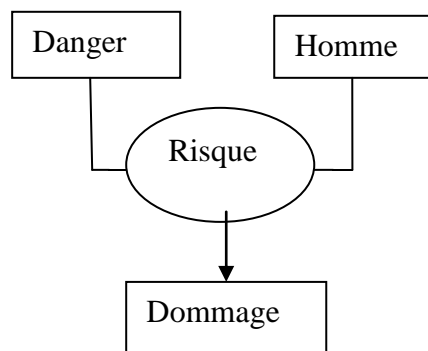


Figure1. Relation entre risque, danger et dommage (*ergonomie.cnam.fr/équipe/van-belleghem*).

Cette définition n'est pas sans rappeler les modèles de risques développés dans les domaines de l'ingénierie, qui ont créé un corps de connaissance (la science du danger) et une méthode (MADS) ayant pour objet d'appréhender des événements non souhaités, et consistant à :

²⁴ [Http://ergonomie.cnam.fr/équipe/van-belleghem/04-bourgeois-van-belleghem_avec.pdf](http://ergonomie.cnam.fr/équipe/van-belleghem/04-bourgeois-van-belleghem_avec.pdf), consulté le 08/12/2012

- ✓ Représenter les systèmes d'où sont issus (systèmes sources) et sur lesquels (systèmes cibles) s'appliquent les événements non souhaités ;
- ✓ Mettre en relation les systèmes sources et cibles afin de modéliser le processus de danger ;
- ✓ Identifier, évaluer, maîtriser, gérer et manager les événements non souhaités dans des systèmes complexes et variés, a priori (prévention) et a posteriori (protection).

L'intérêt de cette approche, pour leurs auteurs, réside dans le fait que tous les domaines du risque (sûreté de fonctionnement d'un système, risques naturels, risques environnementaux, sécurité des biens, risques professionnels,...etc.) peuvent être représentés par ce modèle de référence (fig. 2) en changeant simplement les termes des systèmes source et système cible, comme le montre la figure 3 appliquée à la sécurité du travail.²⁵

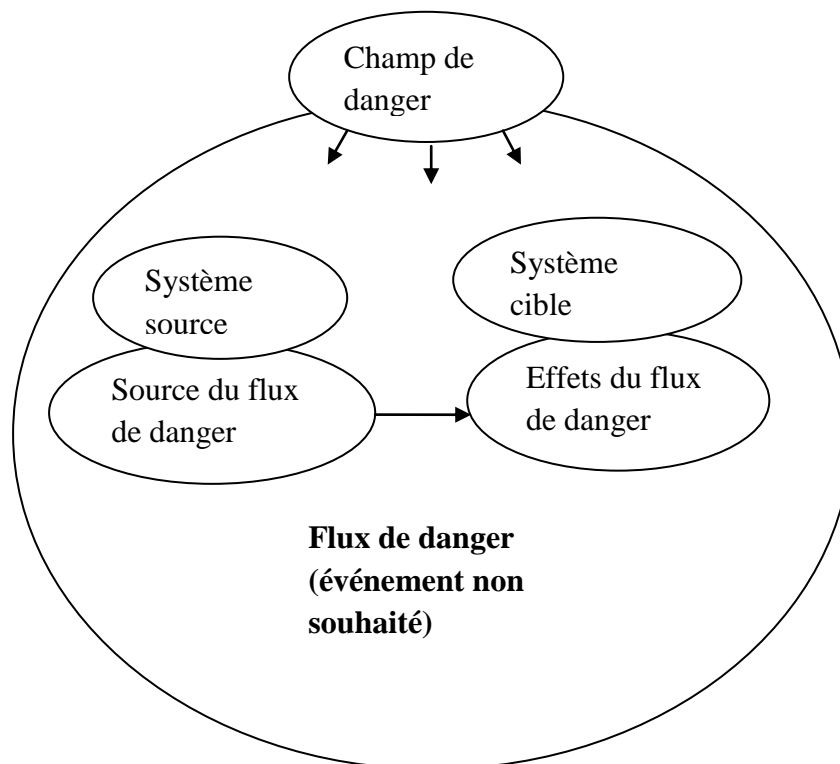


Figure2 : le modèle de référence : le processus de danger.

(ergonomie.cnam.fr/equipe/van-belleghem).

²⁵ [Http://ergonomie.cnam.fr/equipe/van-belleghem/04-bourgeois-van-belleghem_avec.pdf](http://ergonomie.cnam.fr/equipe/van-belleghem/04-bourgeois-van-belleghem_avec.pdf), consulté le 08/12/2012

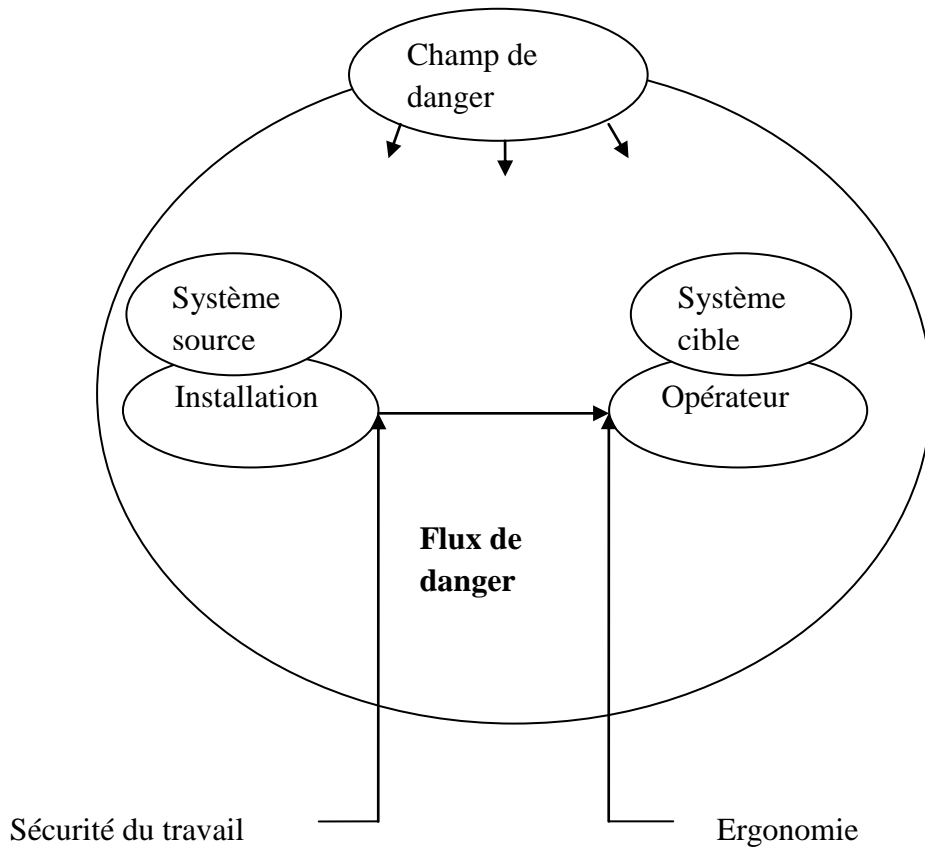


Figure 3 : la sécurité du travail vue par l'approche MADS.
(ergonomie.cnam.fr/équipe/van-belleghem).

On a là les fondements d'une démarche scientifique et rationnelle, visant à déterminer « phénomène risque » en tant que processus indépendant, que la plupart des manuels des méthodes sur la sécurité reprennent dans les principes généraux, même s'ils sont, pour la plupart, antérieurs au modèle ci-dessus (comme les approches hygiénistes, par exemple).

La représentation tirée d'un manuel d'ergonomie, à laquelle sont cependant rajoutées les « conditions face au danger » (fig. 4), reposent tous sur l'idée du risque envisagé en tant que processus de rencontre entre le danger et la personne, c'est-à-dire sur ce moment ultime de manifestation du risque où celui-ci se transforme en accident.

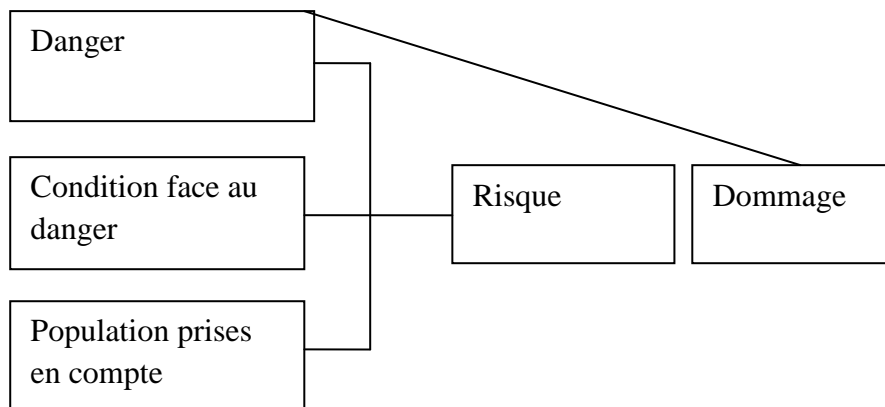


Figure4 : représentation schématique des relations entre risque et danger.
(ergonomie.cnam.fr/équipe/van-belleghem).

Les approches de la prévention découlant logiquement de modèles s’appliquent des lors à éviter la rencontre du danger et de l’homme selon le sens dans lequel le processus de rencontre de ces deux termes est envisagé (du danger vers l’homme ou de l’homme vers le danger), deux orientations principales ont été développées :

II.1.1.1.L’orientation technico-réglementaire:

Le danger et le dommage étant entendus dans un lien de causalité directe (le couteau est à l’origine de la coupure, le bruit est à l’origine de la surdité, le plomb est à l’origine du saturnisme ...).La prévention est envisagée comme la réduction de la probabilité et /ou de la gravité de cette rencontre : idéalement on supprimera le danger à la source, au pire on protégera l’opérateur par des équipements de protection individuels (gants, casque), après être passé par différents modes de protection (capotage des machines ...).²⁶

C’est une approche centrée sur les « conditions dangereuses », que la prévention consiste à réduire, notamment par le rappel de la réglementation.

²⁶ [Http://ergonomie.cnam.fr/équipe/van-belleghem/04-bourgeois-van-belleghem_avec.pdf](http://ergonomie.cnam.fr/équipe/van-belleghem/04-bourgeois-van-belleghem_avec.pdf), consulté le 08/12/2012

L'orientation technico-réglémentaire sous-tend une représentation de l'homme considéré comme une cible, passive, offerte aux dangers de son environnement, sans aucun contrôle sur eux, et dont il faudrait le protéger malgré lui, il est « l'objet de risque ».²⁷

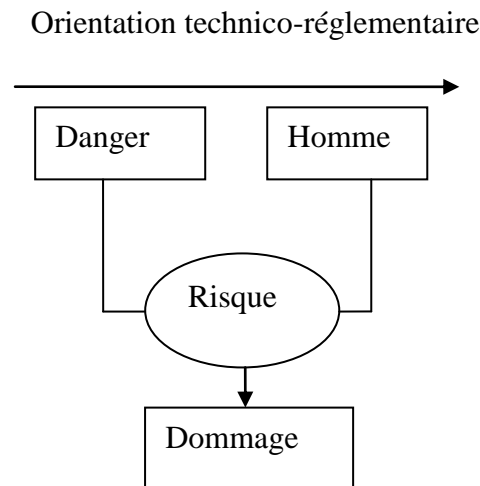


Figure 5. (*ergonomie.cnam.fr/équipe/van-belleghem*).

II.1.1.2. Orientation « comportement humain » :

Le schéma d'analyse ci-dessus pousse le plus souvent à faire correspondre aux « conditions dangereuses » des « actions dangereuses » : manque de connaissances du travail ou ignorance d'une méthode de travail non dangereuse, attitude mauvaise, déficience ou inadaptation physique, intellectuelle ou mentale.

Dés l'ors, les actions de formation sont le plus souvent conçues pour « éduquer » les opérateurs :

- ✓ Sensibilisation aux règles : rappel des consignes de sécurité.
- ✓ Initiation aux « bons gestes » ou aux « bons comportements » à adopter : formation gestes et postures, respect des distances de sécurité, motivation à la sécurité.
- ✓ Evaluation des aptitudes, des capacités, et de la motivation : à tenir un poste, à être coopératif, etc.

²⁷[Http://ergonomie.cnam.fr/équipe/van-belleghem/04-bourgeois-van-belleghem_avec.pdf](http://ergonomie.cnam.fr/équipe/van-belleghem/04-bourgeois-van-belleghem_avec.pdf), consulté le 08/12/2012

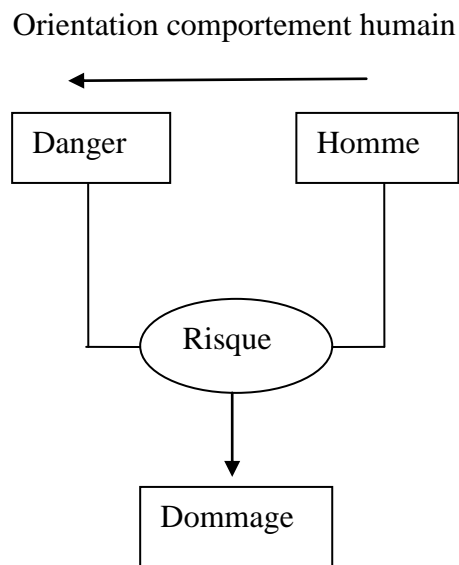


Figure 6. (*ergonomie.cnam.fr/équipe/van-belleghem*).

L'orientation « comportement humain » reconnaît à l'homme une capacité d'agir, mais c'est alors pour se mettre par lui-même, à travers son comportement volontaire ou maladroit, en position de cible vis à vie du danger. L'homme est alors considéré comme le maillon faible du système technico- organisationnel, à l'origine de l'erreur, de la faute, de la mauvaise attitude qu'il s'agira alors de corriger, éduquer, discipliner²⁸...

Ainsi, l'encyclopédie d'hygiène et sécurité du travail précise que « la détection efficace des risques potentiels doit couvrir au maximum le champ des défaillances et des dysfonctionnements possibles des matériels ou le recoure éventuel du travailleur à des modes opératoires informels.

L'objectif de cette démarche, qui vise à enrayer l'un ou l'autre de ces processus pouvant mener à l'accident, est la sécurité, entendu dans son sens littéral comme un « état tranquille qui résulte de l'absence de danger ». Ce qui importe alors, c'est d'obtenir et de maintenir la stabilité de cet état de sécurité par le respect des règles et l'adoption d'un comportement sûr, toutes choses considérées égales par ailleurs (le néologisme « sécuriser »,

²⁸ [Http://ergonomie.cnam.fr/équipe/van-belleghem/04-bourgeois-van-belleghem_avec.pdf](http://ergonomie.cnam.fr/équipe/van-belleghem/04-bourgeois-van-belleghem_avec.pdf), consulté le 08/12/2012

un lieu, un territoire, un pays-largement employé par les médias concernant les événements militaires récents, traduit la même idée).

L'approche peut trouver ses limites, des lors qu'elle s'affranchit d'une forme de compréhension des situations de travail dans leur globalité, permettant d'appréhender et d'expliquer des comportements d'opérateurs « non coopératifs » à l'égard des consignes de sécurité (qui oublient de porter leur casque anti bruit, démontent les dispositifs de protection pour accéder à l'intérieur des machines, dépassent les limites de vitesse autorisée pour honorer un rendez vous...) ou de comprendre le processus d'apparition de pathologies plus complexes comme les troubles Musculo-Squelettiques(TMS), que la seule formation « aux bons gestes » n'aura pas suffi à enrayer.

Aborder ce type de situations nécessite d'envisager autrement la question du risque, en s'appuyant sur une compréhension du fonctionnement de l'homme au travail, dans toute sa complexité. Cela nécessite de replacer l'homme au centre du modèle de compréhension des risques.

Nous l'avons vu, la plupart des modèles sont centrés sur le risque : il nous semble que ce n'est pas une entrée pertinente. Nous proposons une représentation (plutôt qu'un modèle) centrée sur l'Homme au travail, c'est-à-dire en situation de faire face aux différents événements du travail, dont font partie les risques, mais pas seulement. En effet, de l'homme qui travaille gère les exigences de production, de qualité, de délais, et aussi les dysfonctionnements, les pannes, la fatigue, les relations avec la hiérarchie²⁹...

²⁹ [Http://ergonomie.cnam.fr/equipe/van-belleghem/04-bourgeois-van-belleghem_avec.pdf](http://ergonomie.cnam.fr/equipe/van-belleghem/04-bourgeois-van-belleghem_avec.pdf), consulté le 08/12/2012

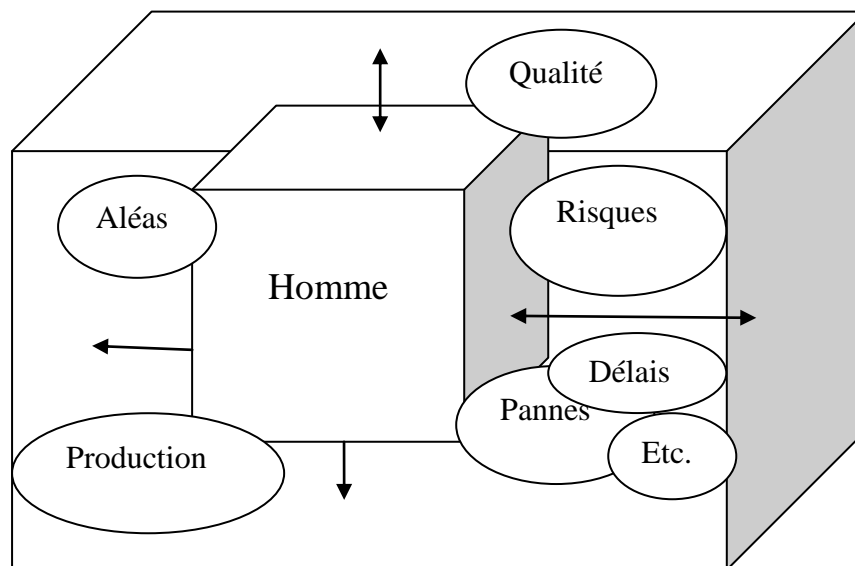


Figure07 : la situation de travail faire face à des exigences multiples.

(*ergonomie.cnam.fr/équipe/van-belleghem*).

III. Les différents risques professionnels :

III.1. Les risques physiques :

Cette famille de risques englobe tous les phénomènes physiques et les nuisances qui peuvent avoir un impact sur la santé humaine. Ces risques concernent tous les risques liés à l'utilisation de machines ou équipements professionnels (presse, outils, scie, matériel divers, y compris et par exemple les couteaux, les machines à découper, les fours, etc.). Ces risques concernent aussi l'utilisation des équipements additionnels (échelle, escabeau, échafaudage, etc.) et tout ce qui peut concerner l'environnement de travail. Ils sont multiples aux postes de travail : bruit, ambiances lumineuses, vibrations, travail sur écran, rayonnements optiques ou électromagnétiques, chaleur, froid, etc.³⁰

³⁰ www.efficience-santeautravail.org/risque-physique.html, consulté le 12/02/2013

Les risques physiques vont engendrer un dommage sur tout ou partie du corps humain ainsi que des maladies professionnelles telles que les troubles Musculo-squelettiques, les surdités, les effets des rayonnements sur la peau et les risques oculaires (photo-conjonctives, cataractes).

III .1.1. Les risques de surdité :

La surdité a pour origine de bruits qui sont la perception par les oreilles des vibrations transmises par l'air. Il en résulte une certaine analogie entre le risque de surdité et ceux dus aux vibrations ; cette analogie se limite au phénomène vibratoire causal, mais les atteintes et les pathologies qui en résultent sont totalement différentes. D'où la nécessité de consacrer une partie distincte pour le risque de surdité qui possède ses propres caractéristiques et ses mesures de prévention spécifiques. Un objet qui vibre transmet à l'air ambiant ses vibrations sous forme de compressions et de dépressions consécutives qui se propagent de poche en poche, suivant des ondes dites acoustiques ou sonores. En effet, lors de ces vibrations, la surface vibrante comprime puis décomprime successivement l'air qui l'entoure, criant ainsi des ondes de hautes et basses pressions qui se propagent et qui sont captées par les oreilles. C'est l'élasticité de l'air et des gaz en général qui rend possible ce phénomène. Les pressions de l'air en cours de propagation des ondes sont appelées pression acoustique. Si la vibration s'arrête, l'émission d'ondes acoustiques disparaît également. Si les vibrations se poursuivent par suite de la présence continue de la force exercée sur l'objet, on obtient des ondes sonores et la bruit est continu.³¹

La surdité professionnelle s'installe parce qu'on a travaillé pendant plusieurs heures et pendant plusieurs années dans un milieu bruyant. La surdité s'installe si progressivement que les changements minimes qui se font jour après jour ne sont pas perceptibles (on ne s'en aperçoit pas) et sont souvent attribués à la distraction et à l'inattention. On s'en aperçoit quant la perte auditive est grande.³²

³¹ N. Margossian. **Risques professionnels**. 2^{ème} édition, Dunod, Paris, 2003,2006, P136.

³² www.lino.com~marcelg/bruit3.html, consulté le 12/02/2013

III.1.2. Les risques dus aux vibrations :

Les expositions des travailleurs aux vibrations entraînent des troubles ostéo-articulaire (les tendinites du coude, des poignets, puis les tendinopathies de l'épaule), neuropathiques (la perte de dextérité manuelle, la diminution tactile des doigts...) et vasculaires (la répétition de chocs sur le talon de la main...) très fréquents, dont on peut diminuer l'occurrence et la gravité par des mesures de prévention concernant le choix et les conditions d'utilisation des outils, engins et machines pour minimiser l'intensité et les effets de la transmission des vibrations.³³

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

Les risques dus aux vibrations ont été traité par que ce qui correspond à la présence d'un milieu solide ou liquide entre la source de vibrations et le corps humain. En effet, le milieu de transmission se met en résonance et vibre à son tour et, étant en contact avec le corps humain, lui transmet les vibrations en provenance de la source.³⁴

III. 1.3 : Autres risques d'origine physique :

Plusieurs autres risques professionnels ayant pour origine des phénomènes physiques sont connus bien qu'ils ne soient s fréquents et concernant certaines activités particulières. Ces risques se manifestent essentiellement sous forme de maladies professionnelles.

³³ www.officiel-prevention.com/protection-collective-organisation-ergonomie-au-poste-de-travail/detail_dossier_CHSCT.php?rub=38&ssrub=164&dossid=292, consulté le 27/04/2013

³⁴ N. Margossian. **Risques professionnels** .Op.cit, p129, 127.

III. 1. 3. 1. Les risques dus aux travaux sous pression :

Plusieurs travaux effectués dans des milieux où la pression de l'aire est supérieure à la pression atmosphérique normale, sont à l'origine de différentes atteintes osseuses et articulaires, des atteintes de l'oreille lors des travaux souterrains sous pression : scaphandriers, plongeurs sous marins.³⁵

III.1.3.2. Les risques dus à des travaux effectués dans des milieux chauds :

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

Une maladie professionnelle reconnue est le nystagmus professionnel des mineurs, cette maladie, le nystagmus, se manifeste sous forme de mouvement saccadé rapide des yeux qui s'arrêtent pendant le sommeil. Elle est due à des lésions des centres nerveux.³⁶

III.1.3.3. Les troubles musculosqueletique (TMS) :

Les TMS représentent un grave problème de santé au travail partout dans le monde. Au-delà de la souffrance humaine, ils sont à l'origine de déficits fonctionnels gênant l'activité professionnelle. Ils constituent de ce fait un lourd fardeau économique pour la société à la fois parce que ce sont des les maladies professionnelles les plus fréquentes mais aussi parce qu'ils sont a l'origine d'un important absentéisme et donc d'une perte d'efficacité pour l'entreprise (remplacement, perte de qualité et de productivité, perturbations dans l'organisation du travail).³⁷

Les risques liés à l'activité physique peuvent avoir des conséquences humaines très lourdes mais aussi des conséquences économiques importantes pour l'entreprise.

³⁵ N. Margossian .**Risques professionnels**. Op.cit. p179.

³⁶ Ibid. p181.

³⁷ www.iae-aquitaine.org/fileadmin/fichiers/reseaux/GARIE/FICHES-SANTE_ET_SECURITE/Fiche-sante-securite-7-=lesrisques-lies-a-l-activite-physique.pdf, consulté le 27/04/2013

- **Pour les salariés :** douleurs, fatigue, maladies et, dans les cas les plus graves, handicaps et difficultés à se maintenir dans l'emploi (inaptitude, arrêt).
- **Pour l'entreprise :** coût direct (médecin, pharmacie, hôpital, rééducation, indemnités journalière, pension, rente...) et coût indirects (arrêt de production, retards de livraison, insatisfactions du client, remplacement du salarié, temps administratifs, matériels et produits détériorés,...).³⁸

III.2. Les risques biologiques³⁹ :

Les risques biologiques sont les infections ayant pour origine les micro-organismes pathogènes rencontrés en milieu de travail.

De nombreuses activités professionnelles exposent les salariés aux microbes pris dans un sens général et certains germes engendrent des pathologies qui sont considérées comme des maladies professionnelles et prises en charge comme telles.

Toutes les activités humaines mettant en contact les hommes avec les germes pathogènes présentent des risques biologiques ; il en est de même pour les nombreuses activités professionnelles qui exposent les salariés aux micro-organismes dont certains sont dangereux pour la santé.

Compte tenu que les microbes sont présents un peu partout sur Terre et plus particulièrement en milieu urbain, les risques d'entrer en contact avec eux sont importants, surtout dans les activités les exposant directement aux agents biologiques pathogènes.

Les risques biologiques conduisent essentiellement à des pathologies de gravité variable ; les accidents biologiques sont plutôt des accidents du travail suivis d'infections qui peuvent conduire à des maladies professionnels, par exemple les maladies dues à des virus pathogènes comme les hépatites ou la rage.

³⁸ www.iae-aquitaine.org/fileadmin/fichiers/reseaux/GARIE/FICHES-SANTE_ET_SECURITE/Fiche-sante-securite-7--lesrisques-lies-a-l-activite-physique.pdf, consulté le 27/04/2013

³⁹ N. Margossian. **Guide pratique des risques professionnels**. Op.cit., p251, 253,255.

III.3. Les risques chimiques :

Tout produit chimique qui entre en contact avec l'organisme peut y pénétrer et perturber son fonctionnement normal. Par leur action sur le tissus vivants, les produits chimiques qui pénètrent dans l'organisme agressent les différents organes et créent des dysfonctionnements voire des destructions irréversibles. C'est le phénomène des intoxications par les produits chimiques divers.⁴⁰

Les produits chimiques peuvent avoir un effet biologique sur l'organisme et donc s'avérer dangereux pour la santé, immédiatement (brûlure, lésion oculaire) au après plusieurs années (mutation génétique, cancer).

Une fois entrés dans notre corps, ils peuvent grâce à la circulation sanguine attaquer et altérer aussi bien des organes très éloignés de leur point de pénétration initial (la respiration d'aire contaminé « gaz, vapeur, poussière... », Le contact cutané « substances chimiques peuvent pénétrer la circulation sanguine si elles entrent en contact avec la peau ou avec les yeux » et l'ingestion « des composés chimiques peuvent êtres ingérés accidentellement à cause d'aliments ou de cigarette ») que ceux de son voisinage.⁴¹

L'état physique du produit a une grande importance dans le risque d'intoxication, car il intervient dans le processus de pénétration dans l'organisme et son action sur les organes.

III.4. Les risques mécaniques :

Tout objet en mouvement présent un risque mécanique pour les êtres vivants, dont les travailleurs. Un objet pesant, liquide ou solide qui se déplace, crée un danger pour son environnement. Une pierre lancée qui atteint la tête, peut la blesser, une aiguille qui s'enfonce dans la peau la pique, une scie ou un couteau peut sectionner le doigt.⁴²

⁴⁰ N. Margossian. **Risques professionnels**. Op.cit. P 200, 202.

⁴¹ www1.Chimie.ens.fr/H&S/chimique.pdf, 27/04/2013

⁴² N. Margossian. **Guide pratique des risques professionnels**. op.cit, P77, 81.

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

Les salariés se déplacent et bougent en permanence ; ils utilisent des machines et des appareils pleins de mécanismes mobiles. Dès lors, rien d'étonnant que les risques mécaniques soient présents un peu partout dans les entreprises comme dans la vie de tous les jours.

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

III.4.1. Les risques mécaniques lors des opérations manuelles :

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

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

Toutes ces opérations présentent des risques mécaniques non négligeables, qui se traduisent par des accidents de travail que sont les blessures, les coupures, les piqûres, les hématomes et autres dommages corporels⁴³.

III.4.2. Les risques mécaniques lors de l'emploi des équipements de travail :

Il s'agit de machines et appareils qui réalisent certaines opérations nécessaires pour la production, tels que les presses pour le travail métaux, les presses à injection des matières plastiques, etc.

Tous ces équipements de travail comportent des mécanismes, des organes et des accessoires qui sont en mouvement pour les besoins de la production. Certains de ces mouvement sont automatisés et extrêmement rapide et, compte tenu de leurs énergies mécaniques élevées, sont dangereux pour les salariés.⁴⁴

⁴³ N. Margossian. Guide pratique des risques professionnels. Op.cit. p81.

⁴⁴ Ibid. p82, 84.

Dans ces équipements de travail, les organes de transmission comme les engrenages et les courroies, les parties travaillantes des presses, les cylindres des rotatives imprimantes, les élingues des appareils de lavages sont des sources de risques mécaniques. Les emplacements où ces mouvements existent sont appelés zones dangereuses ; l'accès à ces zones dangereuses présente des risques pour le personnel.

III.5. Les risques et troubles psychosociaux :

Le trouble peut se définir comme suit : « peut être caractérisé par l'apparition chez une ou plusieurs personnes de signes souvent faiblement perceptibles qui, faute d'attention, peuvent progressivement s'aggraver jusqu'à devenir pathologique. Le risque est considéré au sens de probabilité qu'un trouble se manifeste ; Parmi les différents risques existants au travail, les risques psychosociaux ont la particularité de s'intéresser à deux éléments : l'impact psychologique sur le salarié et l'impact relationnel entre les salariés et le travail.⁴⁵

⁴⁵ [Http://fr.wikipedia.org/wiki/Risques_psychosociaux](http://fr.wikipedia.org/wiki/Risques_psychosociaux), consulté le 27/05/2013

Section N°02 : la politique de prévention des risques

professionnels :

La prévention des risques professionnels redevient, pour au moins trois raisons :

- La première : les chefs d'entreprise s'avouant mal informés et souvent désarmés face à leurs obligations dans ce domaine.
- La deuxième : la nécessité de décloisonnement des questions de santé et de sécurité. Et la proposition de la mise en place dans l'entreprise d'une approche pluridisciplinaire qui garantirait une meilleure articulation de tous les acteurs de la prévention.
- Enfin, la troisième raison est liée à une récente inversion de tendance des indicateurs courant de la santé et la sécurité des salariés, traduire une hausse des accidents du travail et surtout confirmer l'augmentation du nombre des maladies professionnelles.

Sur ce dernier point, beaucoup de préventeurs, notamment, sont attentifs à l'évolution des TMS, pathologie qui constitue la part la plus importante des maladies professionnelles déclarées et reconnues aujourd'hui.

Cette évolution ne s'explique pas seulement par l'amélioration des conditions de reconnaissance, on observe aussi une recrudescence de pathologies complexes, dont l'apparition peut être tardive (cancers), ou qui ont pour origine des risques encore mal identifiés : chimiques, biologiques ou ionisants. Par ailleurs, les indicateurs montrent de nouvelles populations de salariés.

Ainsi, les travailleurs vieillissants ne sont plus seuls à être atteints de troubles musculosquelettiques ; ces derniers touchent des populations jeunes, souvent sans ancienneté dans l'entreprise.

I. Double approche systémique et pluridisciplinaire de la prévention des risques professionnels⁴⁶ :

L'approche systémique d'une prévention pluridisciplinaire des risques professionnels se propose d'être un outil d'aide à la gestion des risques de production pour le management.

Maitriser les risques de production pour un responsable opérationnel, c'est « MANAGER » la dynamique d'une situation de travail évolutive :

- Que cette évolution impacte l'intégrité d'un produit ou d'un service, engendrant un défaut et révèle un problème de qualité.
- Que cette évolution impacte l'intégrité d'un système de production ou d'une machine, engendrant une panne et révèle un problème de fiabilité.
- Que cette évolution impacte l'intégrité de l'homme, engendrant un accident ou une maladie et révèle un problème de sécurité ou de santé.

La diversité des systèmes composant une situation de travail dissimule la similitude des problématiques.

En dépassant l'approche classique des référentiels de management de la sécurité qui opposent généralement les « facteurs organisationnels, techniques et économiques » aux « facteurs humains » traditionnellement évoqués pour cerner le risque, l'approche systémique et pluridisciplinaire de la prévention permet de comprendre la relation qui s'instaure entre les différents systèmes d'une situation de travail et les comportements des individus qui la vivent.

Les référentiels classiques de management de la sécurité, visant pour la plupart une certification, ouvrent le risque d'une conception standardisée du management des risques où la connaissance des exigences et le respect des procédures suffiraient pour agir en sécurité.

⁴⁶ [Http://www.rffet.org/images/6/60/Fiche_Double_approche_systemique_pluridisciplinaire_RFFST.pdf](http://www.rffet.org/images/6/60/Fiche_Double_approche_systemique_pluridisciplinaire_RFFST.pdf), consulté le 07/01/2013

Le risque de ne retenir qu'une conception déterministe du management réside dans le fait que le moyen de gestion l'emporte sur la finalité même qu'elle sous-tend autrement dit que l'enjeu de conformité à la procédure l'emporte sur celui de l'objectif visé à savoir la préservation de l'intégrité de l'homme, du système de production.

Cette approche uniquement déterministe interdit les adaptations nécessaires aux imprévus, aux incertitudes, limite la réflexion et l'initiative locale et positionne le manager de dépersonnaliser les relations de travail, voire même de porter atteinte de façon profonde à sa responsabilité en tant que décideur.

L'approche systémique et pluridisciplinaire, elle, permet d'aborder les comportements non plus comme « la cause » sur la quelle il suffirait d'agir par des moyens aussi déférents que l'autorité, la formation, la motivation ou la sélection, mais d'avantage comme « la conséquence » de circonstances qu'il faut comprendre pour mieux donner aux individus les moyens d'agir dans leur situation réelle de travail.

D'une part, cette double approche montre que la conception des dispositifs et règles de sécurité est faite de compromis entre les nécessités économiques, les nécessités de production et les nécessités de santé et de sécurité des hommes. D'autre part, elle permet de démontrer que le comportement des individus dans leur situation de travail aux quels s'applique cette sécurité son également des compromis entre obligation de résultats, coût physique et mental et sécurité personnelle.

Dans cette acception, l'accident, au même titre que la panne ou le défaut, est à envisager comme la rupture d'un état instable (car tous les éléments d'une situation de travail évolue en permanence de façon incertaine) où l'important n'est pas tant la cause (comportements) que les circonstances dans lesquelles il évolue.

L'enjeu consiste à porter un diagnostic sur le rapport entre situation de travail (et ses risques inhérents à l'activité) et comportement afin que les individus et leur situation de travail ne soient plus pensés comme des facteurs sur lesquels on peut agir isolément mais comme un « système », dont on ne peut envisager les éléments en dehors de leur interrelation.

Les risques dans nos situations de travail modernes tels que les troubles musculo-squelettiques (TMS) ou les risques psychosociaux (RPS), témoignent en eux-mêmes que les facteurs humains ne peuvent pas seulement être appréhendés, gérés et régulés par la procédure

comme un système technique ou de production, en effet, l'action humaine articule à la fois des exigences du vivant, du sens et du temps.

C'est sous cet angle que l'approche pluridisciplinaire des risques professionnels situe ses analyses à la fois par l'évaluation des risques (identifiés, objectivés et quantifiés) mais aussi et surtout par l'évaluation de la pertinence des compromis de travail réalisés par les individus dans leur situation de travail. La pertinence de cette évaluation relève, quand à elle, d'une véritable appropriation managériale de l'ensemble des contraintes et astreintes psychophysiologiques vécues par chaque individu au cours de son expérience de travail, pour mieux intégrer au compromis à trouver la variabilité des paramètres caractérisant les aléas d'une situation de travail.

Dans la mesure où « manager » revient tout compte fait à arbitrer pour obtenir un compromis de travail et mettre en œuvre des régulations nécessaires pour gérer les variations quotidiennes tant de la technique, de l'organisation que de l'action humaine, le manager est le pilote du processus de gestion des risques de sa production y compris les risques santé et sécurité au travail.

L'enjeu de cette double approche est la mise en œuvre d'une « prévention générale » de tous les risques de la production nécessitant cette vision globale qui consiste à croiser les regards de plusieurs disciplines pour disposer de démarche à la fois empiriques issues du terrain opérationnel, scientifiques et technique pour finalement intégrer la connaissance des risques à celle du travail.

Par la détermination d'un niveau de maîtrise du risque au travers de l'élaboration d'un compromis de travail pour l'ensemble des acteurs concernés par la production, la maîtrise opérationnelle de l'activité et des événements qui en découlent constitue, par conséquent, la finalité propre de l'action managériale.

Cette vision systémique nous propose donc d'envisager une prévention pluridisciplinaire comme le véritable outil d'aide à la gestion des risques pour le management et d'étendre en fin de compte sa perspective à celle de la fiabilité du système de production.

II. Organiser, évaluer et prévenir les risques professionnels :

II.1. L'organisation de la prévention :

L'identification des risques consiste à réaliser la combinaison de trois approches (technique, travail et médicale) en déclinant : l'identification des dangers, des risques et des effets sur les salariés.

La responsabilité juridique du chef d'entreprise est engagée dans la planification et la conduite des actions de prévention. Pour construire sa politique de prévention, l'entreprise doit répondre à certains critères de pertinence :

II.1.1. La mise en conformité à la réglementation et aux normes :

Tout d'abord et avant tout, assurer la conformité à la réglementation et aux normes. Une politique de prévention repose d'abord sur une bonne connaissance de la réglementation et des normes vis-à-vis desquelles l'entreprise doit se mettre en conformité. C'est la première étape de toutes démarches de prévention.

La réglementation et les normes orientent la recherche d'issue à de nombreuses situations de danger grave et imminent. La mise aux normes est alors la référence minimale qui clôt au moins pour un temps les tergiversations dans ces situations d'urgence.

Enfin, réglementation et normes en définissant des protocoles scientifiques et techniques de mesure de risques particuliers facilitent la mise en œuvre d'évaluation de risques à effets différés dans le temps comme les risques chimiques.⁴⁷

II.1.2. Le rôle déterminant du point de vue médical :

Une bonne connaissance du personnel du point de vue de la santé est nécessaire pour agir en matière de prévention. La santé pas uniquement vue en termes d'absence de pathologies, mais aussi du point de vue de la satisfaction au travail, de l'insertion dans un collectif, de la connaissance, du trajet professionnel...

⁴⁷ M. Berthet et A.M. GAUTIER. Agir sur l'exposition aux risques professionnels. Liaisons, paris, 2000, p38, 39.

Cette connaissance est primordiale pour exercer un conseil sur l'adaptation des postes de travail aux caractéristiques des individus et a fortiori pour des salariés qui ne peuvent plus assurer leur travail après un accident du travail.

Les visites des lieux de travail par un médecin du travail, dans le cadre de sa mission de tiers-temps, permettent de rechercher les causes des pathologies constatées et de proposer, outre des mesures d'adaptation de mode opératoire, des études à entreprendre et des transformations de postes de travail.

Par ailleurs, comprendre ce qui à terme plus ou moins lointain peut arriver à la santé des salariés, exige de garder des traces des expositions passées et des améliorations réalisées.

Pour toutes ces raisons, l'approche des rapports santé/travail est indispensable à l'élaboration d'une politique de prévention.⁴⁸

II.1.3. Intégrer l'ensemble des points de vue :

De plus en plus, dans les entreprises disposant de services fonctionnels, sont nommés des animateurs de sécurité. C'est parfois un chef d'entreprise qui assume les fonctions. Ces salariés sont généralement désignés pour leur bonne connaissance de la technologie utilisée. Ils s'avèrent être de précieux interlocuteurs du médecin du travail et des techniciens et ingénieurs des services extérieurs qui sont amenés à visiter l'entreprise.

Dans le cadre de leur mission, ils améliorent sécurité et conditions de travail par des aménagements techniques et organisationnels prenant en compte le plus souvent l'activité de travail. Ces actions sont souvent menées en coopération avec les collectifs de travail concernés selon leur pratique antérieure. Cette approche intégrant le travail réel est très souvent efficace car circonstanciée, mais cette qualité la rend difficilement généralisable, et du coup, elle reste discrète, peu repérée, peu discutée et peu valorisée au-delà du lieu de sa réalisation. Souvent seul le résultat compte et l'expérience se trouve dès lors peu capitalisée.⁴⁹

⁴⁸ M. Berthet et A. M. GAUTIER. Op.cit. p41.

⁴⁹ Ibid. p42.

II.1.4. Identifier et décrire les risques:

Comme nous venons de l'aborder, le chef d'entreprise aura la charge d'organiser les diverses compétences relevant de la prévention, tout en intégrant l'avis et plus largement l'expérience des salariés concernés, de leur hiérarchie et leurs représentants. Cette organisation de la prévention relève dans un premier temps d'un travail de synthèse qui aura pour but de rassembler et regrouper les résultats des différentes investigations (technique, médicale et travail).

Identifier un risque sera donc le traduire et le décrire selon les trois approches :

- L'approche technique : elle va identifier des dangers (produits, radiations, source sonore...), ou des facteurs de risques (sols glissants, manque de luminosité, espace réduit...);
- L'approche médicale : elle va alerter sur l'apparition de pathologies dans certains secteurs, sur la présence de signes de fatigue chronique ;
- L'approche du travail : elle développera les conditions dans lesquelles certains agents sont exposés au bruit, au travail sur écran, à l'usage d'un produit, etc.

Identifier et décrire le risque c'est mettre en lien ces trois sources d'information afin d'avoir un énoncé cohérent du risque précisant d'une part ses origines, la nature des facteurs, d'autre part les conditions dans lesquelles les salariés y exposés et enfin les effets enregistrés ou présumés possibles les signes précurseurs « infra pathologiques ».⁵⁰

II.1.5. Comment traduire cette identification ?

L'efficacité de l'identification des risques tiendra à la réussite de la mise en relation des approches. Cela passe aussi par le rapprochement, lorsque c'est possible, des préventeurs entre eux. Chaque approche peut ainsi ouvrir une voie de réflexion aux deux autres.

⁵⁰ M. Berthet et A. M. GAUTIER. Op.cit. p44.

Des cheminements peuvent être ainsi mis au point⁵¹ :

- Partir des plaintes, souffrance, fatigue... directement exprimées par les salariés ou relevées par leurs délégués ou le médecin du travail, pour ensuite se rendre sur les postes concernés afin de comprendre en quoi les conditions de travail, d'hygiène et sécurité, participent à l'exposition des salariés à un ou des risques et peuvent être à la source des atteintes par ceux-ci.
- Partir d'une non-conformité d'un ensemble technique, d'une usure particulière d'un organe, de l'arrivée d'un nouveau produit, de la mise en place récente d'une organisation... etc., pour saisir comment cela se traduit dans la réalité du travail quotidien, obtenir l'avis des salariés concernés, enfin pour intégrer l'avis du médecin qui, à partir des examens sur chacun des salariés concernés, peut dégager une appréciation générale sur les effets de la transformation.
- Partir enfin de conditions de réalisation du travail faisant apparaître des difficultés qu'ont les salariés à observer, les consignes de sécurité par exemple, difficultés qui peuvent se traduire en termes de plaintes, mais qui renvoient également à la pertinence des moyens fournis pour atteindre les objectifs demandés, autant en termes de performance que de sécurité.

II.2. Evaluer les risques :

L'identification des risques et leur description du point de vue des trois approches (technique, médicale et travail) constituent un travail préliminaire à l'évaluation des risques. L'identification prendra la forme d'un inventaire qui déjà peut être organisé et structuré selon des intentions d'efficacité.

L'évaluation des risques consiste à appréhender les dangers pour la santé et la sécurité des travailleurs dans les aspects liés à l'activité de l'entreprise.

Evaluer, c'est comprendre et estimer les risques pour la santé des travailleurs, dans les aspects liés au travail.

⁵¹ M. Berthet et A. M GAUTIER. Op.cit. p45, 46.

Cela implique que l'entreprise dresse, pour chaque unité de travail, un inventaire des risques identifiés. Ensuite, les résultats de cette analyse, conformément au code du travail, doivent être transcrits dans un document unique⁵².

L'identification des risques, exige un travail de rapprochement, d'échange, de confrontation entre les acteurs concernés. Après ce travail qui se conclut par un inventaire, l'étape d'évaluation des risques associera également tous les acteurs de la prévention.

- **Le rôle des professionnels de la prévention :**

Il s'agit de leur faire connaître les résultats de l'analyse et de l'enquête, des résultats des collectes des données et d'observation. Ces résultats sont en général organisés et présentés dans des formes permettant à l'employeur d'accéder rapidement aux enjeux : gravité, fréquence, occurrence d'apparition, nombre de personnes concernées ou potentiellement concernées, croissance ou décroissance probable du phénomène en lien avec l'évolution d'un facteur...⁵³

- **Le rôle des représentants du personnel :**

Les représentants du personnel (CHSCT) ont un rôle majeur dans le processus d'évaluation des risques. Tout d'abord, ils auront à s'assurer que les différents intervenants et, entre autres, celui qui a en charge l'analyse des conditions d'exposition, sont bien entrés en contact avec les salariés. Ils s'assureront que les avis, les remarques, les suggestions des personnels ont bien été entendus, voire consignés par écrit.⁵⁴

- **Le rôle de l'employeur dans l'évaluation des risques :**

L'employeur aura à statuer sur les critères retenus pour évaluer, il aura aussi à sa charge de traduire ces critères de façon opérationnelle afin que l'inventaire des risques identifiés devienne un inventaire des risques évalués. Comme nous venons de le voir, l'employeur s'appuiera sur les avis et travaux des professionnels et des partenaires sociaux, pour décider en dernier ressort.⁵⁵

⁵² www.risquesprofessionnels.ameli.fr/fileadmin/user_upload/document_PDF_a_telecharger/Evaluerpourprevenir.pdf, consulté le 02/05/2013

⁵³ M. Berthet. Op.cit. P50, 51.

⁵⁴ Ibid. P51.

⁵⁵ Ibid. p51

II.2.1. Le document unique:

Le document unique est la transposition, par écrit, de l'évaluation des risques, imposée à tout employeur. L'élaboration et la mise à jour de ce document s'imposent à l'employeur pour toute entreprise de plus d'un salarié. C'est un outil permettant d'engager une démarche de prévention dans l'entreprise et de la pérenniser. Le document unique doit être revu au minimum chaque année et à chaque fois qu'une unité de travail a été modifiée. Il doit également être revu après chaque accident du travail. L'absence de document unique en cas de contrôle de l'inspection du travail, peut être sanctionnée.

Le document unique a trois exigences :

1. Le document unique doit lister et hiérarchiser les risques pouvant nuire à la sécurité de tout salarié. En ce sens, c'est inventaire exhaustif et structuré des risques.
2. Le document unique également préconiser des actions visant à réduire les risques, voire les supprimer. En ce sens c'est un plan d'action.
3. Le document unique doit faire l'objet réévaluations régulières (au moins une fois par an) et à chaque fois qu'une unité de travail a été modifiée. Il doit également être revu après chaque accident du travail.

Le document unique n'est donc pas seulement un document légalement obligatoire et figé. C'est un élément essentiel de la prévention des risques dans l'entreprise. C'est un document qui doit vivre.⁵⁶

II.3. Prévenir les risques :

La prévention est un ensemble d'actions et mesures prises pour diminuer, éloigner ou éliminer les risques ou dangers dans le milieu professionnel.

Le rôle de la prévention c'est d'éviter les accidents, de lutter contre tout ce qui peut porter atteinte à la santé de l'homme par excès ou par défaut. Elle conduit à l'élaboration de mesures de sécurité collectives et individuelles et assure les suivis de ses mesures.

⁵⁶ [Http://fr.wikipedia.org/wiki/Document_unique](http://fr.wikipedia.org/wiki/Document_unique), consulté le 02/05/2013

II.3.1. La prévention technique :

La prévention technique est l'ensemble des mesures à mettre en œuvre dans les entreprises, au niveau des postes de travail et des ateliers, pour que les salariés puissent effectuer leurs tâches en toute sécurité. Il s'agit essentiellement de mesures et de réalisations techniques capables de supprimer, ou de moins d'atténuer les risques professionnels existant.

La prévention technique est impérativement précédée de la détection et de l'évaluation des risques existant dans les locaux de travail, car elles seules permettent de choisir la technique de prévention et les équipements les mieux adaptés aux risques pour assumer une bonne sécurité aux salariés.⁵⁷

II.3.1.1. La prévention collective :

Elle passe par une bonne prévention technique et un assainissement des milieux de travail en agissant sur les facteurs de risques à leur source. Par exemple, diminution des bruits à leur source, la protection des machines dangereuses, etc.

Elle seul tend à supprimer le risque et, en cas d'impossibilité, du moins a atteint son importance pour réduire le danger, la prévention collective protège non seulement les opérateurs aux postes mais également les tiers qui prévient dans les locaux peuvent être également exposés aux risques.

Une information complète et adaptée du personnel exposé à un risque (consignes, affiches, etc.) est l'assurance d'une participation effective à la mise en œuvre des processus de prévention collective.⁵⁸

II.3.1.2. La prévention individuelle :

Elle consiste à protéger individuellement chaque salarié exposés aux risque et ce au moyens des équipements de protection individuelle (EPI) chaque partie du corps est protégé au moyen d'un système ou d'un équipement adapte aux risques et à la partie à protéger.

La protection individuelle ne supprime pas les risques, ni sa cause ni sa source ; elle ne protège que les personnes qui sont équipées d'EPI.

⁵⁷ N. Margossian. Guide pratique des risques professionnels. Op.cit. p19.

⁵⁸ B. Anseleme et F. Albasini. Op.cit. p118.

La protection individuelle ne doit jamais être préférée à la prévention collective qui seule est efficace et vraiment fiable. Les EPI sont à utiliser en complément aux mesures de prévention collective, pour en améliorer l'efficacité⁵⁹.

Les différents équipements de protection individuelle utilisés sont⁶⁰ :

- Pour la tête, les casques ;
- Pour le visage, les masques faciaux ;
- Pour les yeux, les lunettes enveloppantes ;
- Pour les voies respiratoires, les masques filtrants ou isolants ;
- Pour le corps, les tabliers ;
- Pour les pieds, les souliers et les bottes de sécurité ;
- Pour les jambes, les guêtres.

II.3.2. La prévention intégrée :

Elle consiste à essayer de supprimer ou de diminuer les risques d'accidents ou d'atteinte à la santé dès la conception des espaces et équipements de travail (machines, outils, véhicules, etc.). Elle doit être élaborée dès la définition des tâches des salariés et doit prévoir l'information à la formation à la sécurité.

Les principaux acteurs de la prévention intégrée sont les ingénieurs ayant des activités de conception (bureaux d'études) et d'organisation de la production.⁶¹

II.3.3. Elaborer un programme d'action⁶² :

Les priorités d'action de prévention sont déterminées sur la base de l'estimation des risques (défini des critères d'appréciation propres à l'entreprise, issus notamment de l'analyse des conditions d'exposition aux risques). L'employeur va opérer des choix et rechercher des solutions permettant de mettre au point une stratégie et un ou des programmes d'action :

⁵⁹N. Margossian. Guide pratique des risques professionnels. Op.cit. p21

⁶⁰ Ibid. P21.

⁶¹ B. Anseleme et F. Albasini. Op.cit. P118.

⁶² www.risquesprofessionnels.ameli.fr/fileadmin/user_upload/document_PDF_a_telecharger/Evaluerpourprevenir.pdf, consulté le 02/05/2013

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

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

Dans cet esprit, grâce à un dialogue social (entre l'employeur, les représentants du personnel et les salariés) permanent, le programme d'action devient un véritable instrument de pilotage et de suivi de la prévention au sein de l'entreprise.

III. La sensibilisation et la formation⁶³ :

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

Dans ce domaine, les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), la médecine du travail ainsi que les caisses régionales d'assurance maladie (CRAM) jouent un rôle important en mettant à la disposition de tous les acteurs dans l'entreprise, les moyens pour la sensibilisation, l'information et la formation à la prévention.

Une documentation importante, comportant brochures et livres techniques, des revues périodiques sur la sécurité, des articles sur la prévention dans les revues

⁶³ N. Margossian. Guide pratique des risques professionnels. Op.cit. P18.

professionnelles, des films et des vidéocassettes ainsi que des affiches sont à la disposition des entreprises.

Tout salarié doit bénéficier, à l'initiative de l'employeur, d'une formation pratique et appropriée en matière de sécurité, lors de son embauche et à chaque fois que nécessaire, par exemple, en cas de changement de poste de travail ou de technique ou encore, à la demande du médecin du travail, après un arrêt de travail d'une durée d'au moins 21 jours.

La même obligation de formation pèse sur l'employeur à l'égard des travailleurs liés par un contrat de travail temporaire à l'exception de ceux auxquels il est fait appel en vue de l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité et déjà dotés de la qualification nécessaire à cette intervention.

IV. La médecine de travail⁶⁴ :

La médecine du travail est un service dont doivent bénéficier tout les salariés. Il s'agit pour eux de rencontrer un médecin régulièrement afin qu'il évalue leur état de santé et leurs conditions de travail.

Le rôle de médecin du travail est exclusivement préventif. Ainsi, il doit « éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leurs travail ». Dans les faits cela se traduit par :

- Le suivi médical des salariés ;
- Des actions de prévention relative aux maladies professionnelles et aux accidents du travail ;
- L'amélioration des conditions de travail, d'hygiène et de sécurité.

V. Les principes généraux de prévention :

Ils consistent à :

- ✓ Evité les risques ;
- ✓ Evaluer les risques qui ne peuvent être évités ;
- ✓ Combattre les risques à la source ;

⁶⁴ www.linternante.com/pratique/vos-droits/sante/divers/134/la-mdecine-du-travail.html, consulté le 05/05/2013

- ✓ Adapter le travail à l'homme (conception des postes de travail, choix des équipements et des méthodes de travail et de production), l'objectif étant notamment de limiter le travail monotone ou cadencé ;
- ✓ Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- ✓ Remplacer ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas ou ce qui l'est moins ;
- ✓ Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent : la technique, l'organisation du travail, les conditions du travail, l'influence des facteurs ambiants) ;
- ✓ Prendre des mesures de protection collective et leur donner la priorité sur les mesures de protection individuelle.
- ✓ Donner des instructions appropriées aux salariés.

On peut percevoir que les risques professionnels sont le résultat d'actes dangereux et des conditions dangereuses. L'action de la prévention des risques professionnels occupe une place essentielle en vue de réduire ou éliminer le dysfonctionnement et les risques professionnels auxquels les salariés sont exposés au sein de l'entreprise.

Partie pratique

Chapitre III

Chapitre III : La présentation de l'organisme d'accueil.

Dans n'importe quelle recherche sur le terrain ne peut aboutir à des résultats fiables sans le recours au recueil des informations relatives à l'entreprise qu'en est étudiée, c'est pour cela qu'en va présenter ce chapitre qui contient la présentation générale de SONATRACH et son évaluation et enfin son organisation.

I. Présentation et historique de l'entreprise SONATRACH :

I.1. La présentation de l'entreprise SONATRACH :

La SONATRACH est la plus importante compagnie d'hydrocarbures en Algérie, et en Afrique. Elle intervient dans l'exploration, la production, le transport par canalisation, la transformation et la commercialisation des hydrocarbures et de leurs dérivés.

Adaptant une stratégie de diversification, la SONATRACH se développe dans les activités de génération électrique, d'énergies nouvelles et renouvelables, de dessalement d'eau de mer, de recherche et d'exploitation minière. Poursuivront sa stratégie d'internationalisation, SONATRACH opère en Algérie et dans plusieurs régions du monde :

- En Afrique (Mali, Niger, Libye, Égypte) ;
- En Europe (Espagne, Italie, Portugal, Grande Bretagne) ;
- En Amérique Latine (Pérou) et aux USA.

D'un chiffre d'affaires à l'exportation de près de 56,1 milliards de Dollars réalisés en 2010, SONATRACH est classée la première compagnie en Afrique et douzième compagnie dans le monde. Elle est également quatrième exportateur mondiale de GNL, troisième exportateur mondiale de GPL, et cinquième exportateur du GAZ Naturel.

Cette entreprise possède plusieurs filiales sur le territoire national assurant la production, le stockage, et la commercialisation dont la DRGB est la plus ancienne et qui joue un rôle important dans le transport, le stockage et la commercialisation des hydrocarbures, qu'on appelle la TRC (Transport Région Centre).

I.2. Historique de SONATRACH :

L'exposition des gisements fut commencée par la première fois à la fin des années 1850 sous la direction de l'Etat coloniale dans le bassin de Chlef, mais le premier gisement ne fut trouvé qu'en 1948 à Oued Guetrini à 150 km d'Alger.

Dans les années cinquante, les travaux d'exploitation s'étendirent au Sahara où plusieurs découvertes importantes du pétrole et du gaz naturel. Entre 1953 et 1956, furent découvertes des champs de gaz de Hassi Messaoud et de Hassi R'mel et de Ain Aminas. Encore la surface sédimentaire que comporte l'Algérie est plus de million et demi de kilomètres carrés dont l'exploitation est loin d'être terminée.

Le 31 décembre de l'année 1963, l'Algérie fut créée sa propre entreprise nationale d'exploitation des hydrocarbures par le décret N° 63/49 (parue au journal officiel de la république Algérienne démocratique de 1^{er} janvier 1964) portant l'agrément de « la **Société Nationale de Transport et de Commercialisation des Hydrocarbures** ». Les statuts ont été modifiés par le décret N° 66/292 du 22 septembre 1966 et SONATRACH devient alors société nationale pour la recherche, le transport, la transformation, et la commercialisation des hydrocarbures, entreprise dans le conduit à une restructuration de l'entreprise dans le cadre du schéma directeur, approuvé au début de l'année 1981.

De ses principes, SONATRACH a donnée naissances à 17 entreprises (NAFTAL, ENIP, ENGTP, ENAC,...). Après sa restriction en 1982, et sa réorganisation, en 1985, la SONATRACH s'est recentrée sur ses matières de bases à savoir :

- Exploration des gisements d'hydrocarbures ;
- Transport par canalisation ;
- La liquéfaction et la transformation de gaz ;
- La commercialisation.

Le réseau de transport qui appartient à la SONATRACH s'étend sur tout le territoire national. Avec 28 canalisations, il relie le sud au nord et achemine presque tous les types d'hydrocarbures non raffinés.

Par ailleurs, la ligne OB1 (le premier pipeline installé en Algérie) est constituée de huit stations de pompage dont quatre stations principales. A savoir : SP1 bis djamaa, SP2 BISKRA, SP3 MSILA, TM BEJAIA et quatre stations intermédiaires ou satellites : SPA, SPB, SP et SPD. Actuellement SPA, SPC, SPD sont hors service. Il existe un piquage sur la ligne à BENI MANSOUR au PK573.

Cet oléoduc transporte le pétrole brut vers la raffinerie d'ALGER avec un pipe-line de 16 de diamètre sur une longueur de 131km, mise en service en 1970, la ligne est constituée d'une station départ équipée par deux GEP et une station arrivée TRA.

I.3. L'objectif de SONATRACH :

L'évolution de l'économie mondiale des hydrocarbures en laissé d'autre choix à SONATRACH que d'adopté ses conditions de travail. De les rénové éventuellement et de modifier profondément les comportements. Pour cela, SONATRACH s'appuis sur les valeurs fondamentales de la culture de l'entreprise :

- L'engagement dans l'intérêt et l'esprit de l'entreprise éthique ;
- Le professionnalisme en tête de l'excellence concernant les valeurs de l'entreprise.

Le développement s'appuis sur :

- La compétence technologique ;
- L'amélioration de la qualité de l'environnement social ;
- La satisfaction du client et le marketing ;
- Le transport de savoir faire.

II. Présentation et historique de la DRGB :

II.1. La présentation de la DRGB :

La DRGB est l'une des cinq régions composant l'activité transport des hydrocarbures par canalisation de l'entreprise SONATRACH, elle est attachée directement à la division exploitation avec les autres régions de même activité « ARZEW, SKIKDA, HAOUD EL HAMRA, AIN AMINAS ».

Elle gère sous sa direction onze(11) sites géographiques et trois(03) stations de pompage qui sont : « TOUGOURT, DJAMAA, OUMACH, BISKRA, AIN EL KHADRA, MSILA, BENI MANSOUR, SIDI ARIEN, MEDJDEL, BORJ MNAEL, BEJAIA. Station DJAMAA « SP1 Bis », station BISKRA « SP2 » et station MSILA « SP3 », BENI MANSOUR « SBM ».

La direction régionale de BEJAIA est chargée de l'exploitation de deux oléoducs d'un gazoduc et d'un port pétrolier.

❖ L'oléoduc HAOUD EL HAMRA, BEJAIA :

Cet oléoduc est le premier pipe-line en Algérie par la société pétrolière « SOPEG », il est d'une longueur de 668 km et d'un diamètre de 24 pouces.

Il possède une capacité de transport 15 MTA de pétrole brut et condensat avec quatre stations de pompage, il achemine depuis 1959 du pétrole et de condensat vers le terminale marin de BEJAIA et la raffinerie d'ALGER.

❖ L'oléoduc BENI MANSOUR Alger :

Il est d'une longueur de 130 km et d'un diamètre de 16 pouces, il est piqué sur l'oléoduc HAOUD EL HAMRA Bejaia et alimente depuis 1970 la raffinerie d'Alger, située à Sidi Arién, il répond à la demande de la raffinerie et de 2,8 MAT.

❖ Le gazoduc de HASSI RMEL-BORJ MNAEL :

Il est d'une longueur de 437 km et d'un diamètre de 24 pouces, il approvisionne en gaz naturel depuis 1981 toutes villes et pale industriel du centre de pays, sa capacité est de 07 milliards de M² par an.

❖ **Le port pétrolier :**

Le port pétrolier de BEJAIA est constitué de trois postes de changement des navires et permet à part du parc de stockage de changement des navires jaugeant jusqu'à 8000 tonnes, une série de déballastage opérationnelle assure le traitement des eaux Ballard.

La DRGB est chargée de : concevoir, de coordonner et de contrôler les actions liées à la gestion et au développement de l'entreprise.

II.2. Historique de la DRGB :

L'historique de la DRGB remonte au mars 1957 lorsque la société Française des pétroles (SFP) et la société nationale de recherche et d'exploitation des pétroles en Algérie (SNREPAL) décidèrent la création de la société Pétrolière de Gérance(SOPEG) qui s'occupe du transport par canalisation des hydrocarbures, cette société qui va jouer un rôle primordial dans le transport par canalisation, le stockage et la commercialisation vers l'étranger après l'indépendance.

Après la nationalisation la SONATRACH a réussi de récupérer à 100% de ses avoirs de l'ex-pétrolière de Gérance(SOPEG).

La DRGB est la base de la région, centre du transport et de la commercialisation des hydrocarbures, elle est aussi la plus ancienne des cinq régions du pays, elle s'occupe de transport par canalisation, du stockage et de la livraison des hydrocarbures liquides et gazeux tel que le gaz naturel, le pétrole brute et le condensat.

II.3. La localisation de l'entreprise :

La société nationale de transport et de commercialisation des hydrocarbures(SONATRACH) située à deux Km au sud ouest de la ville de BEJAIA. Elle est limitée au nord par la voie ferrée, à l'est par oued seghir, au sud par oued Soummam et la route nationale N°09.

II.4. Organisation de la DRGB :

La DRGB s'organise sous forme d'un organigramme partagé en direction générale et sous directions, ainsi que des départements et sous départements pour assurer la bonne gestion de la ressource humaine, pour assurer la qualité du service et pour éliminer les risques humaines et techniques qui peuvent générer une catastrophe dans la région.

II.5. La mission de la DRGB :

La direction régionale de BEJAIA est chargée du transport par canalisation du stockage et de la livraison des hydrocarbures liquide (pétrole brut et condensat) et gazeux (gaz naturel), ces derniers sont acheminés par oléoduc et gazoduc gérées et explorées par DRGB.

III. Les activités de SONATRACH :

III.1. La présidence :

Elle est assurée par le président directeur général assisté par le comité exécutif et d'une secrétaire qui l'assiste dans le suivi et la cohésion du groupe. Un comité d'examen et d'orientation apporte l'appui nécessaire aux travaux des urgences sociales des groupes auprès du PDG.

III.2. Les directions opérationnelles :

Elles exercent les métiers du groupes et développement son potentiel d'affaire tant en Algérie qu'au niveau international. Elles regroupent les activités suivantes :

A. Amont(AMT) : l'activité amont regroupe les activités :

- Exploitation ;
- Contrôle ;
- Recherche et développements des hydrocarbures ;
- De forage ;
- De production.

B. Aval(AVL) : l'activité aval regroupe les activités :

- Liquidation de gaz naturel ;
- Séparation des GPL ;
- Raffinage du pétrole et pétrochimie.

C. Transport par canalisation(TRC) :

L'activité transport et l'acheminement des hydrocarbures à partir des forages, situé au sud du pays vers les terminaux marin pour l'exportation, ou vers les usines de liquidation a travers un réseau de pipe.

D. Commercialisation(COM) :

Les commercialisations extérieures et intérieures, transport des hydrocarbures.

Chacune de ces activités est placée sous l'autorité d'un vice président, les activités internationales, quand à elles sont organisées sous formes d'un holding internationale, SONATRACH international holding.

III.3. Les directions fonctionnelles :

Elles élaborent et veillent à l'application des politiques et stratégies du groupes et fournissent l'expertise et l'appui nécessaires aux directions opérationnelles du groupe, elles sont organisées en quatre directions coordinations groupes :

- Ressources humaines et communication(RHC) placée sous l'autorité de la direction générale adjoint ;
- Stratégie, planification et emploi(SPE) placée sous l'autorité de la direction exécutive ;
- Finance(FIN) placée sous l'autorité du directeur exécutif.

III.4. Trios directions centrales :

- Audit groupe(ADG) placée sous l'autorité de directeur central ;
- Juridique(JUR) placée sous l'autorité de directeur central ;
- Santé, sécurité et environnement(HSE) placée sous l'autorité du directeur central.

Des décisions spécifiques définissent l'organisation interne de l'ensemble de ces structures.

Avec le parachèvement de la macrostructure de groupe, SONATRACH dispose désormais d'une organisation simplifiée, cohérente et rationalisée, elles sont constituées de centres opérationnelle et stratégique pour un fonctionnement simple, assurant la circulation de l'information, un reporting dynamique et une bonne réactivité.

Cette organisation va permettre à SONATRACH d'utiliser de manière plus efficace les ressources humaines et financières qu'elle possède et de poursuivre de manière plus assurée le processus d'adaptation aux grands changements qui s'amorcent dans son environnement nationale et internationale.

IV. La description de l'organigramme de la DRGB :

La DRGB est composée d'une sous direction technique, d'une sous direction administrative, sous direction exploitation, et sous direction finance et juridique.

IV.1. Sous direction technique :

Elle se compose de quatre départements :

- **Département maintenance:**

La mission principale de ce département est de veiller au maintien en bon état des installations technique de la région c'est-à-dire d'assurer la maintenance des équipements industriels tournants (pompes, groupes, diesel, turbines).

- **Département protection des ouvrages :**

Comme son nom l'indique la mission de ce département est de protéger les ouvrages contre la corrosion, les actions humaines volontaires et involontaires liées à des erreurs de manipulation et les actions de la nature, glissement de terrain.

- **Département travaux neufs :**

Ce département est chargé d'étude et de suivi des projets d'investigation de la DRGB dans les différents domaines.

- **Département approvisionnement et transport :**

Ce département alimente la DRGB en matériels nécessaires a son fonctionnement, il doit faire face a tous les achats, il assure le transport du personnel.

IV.2. Sous direction exploitation :

L'activité principale de la DRGB est l'exploitation, la mission du département est d'organiser les programmes de transport du pétrole brut du condensat et du gaz dans les meilleures conditions de sécurité et de cout.

IV.3. Sous direction finance et juridique :

- **Département finance et comptabilité :**

Il prend en charge la gestion comptable et financière de la DRGB.

- **Département juridique :**

Ce département intervient à chaque fois que les intérêts de la DRGB sont mis enjeu pour veiller à la légalité des transactions.

IV.4. Sous direction administrative :

- **Département ressources humaines et communication :**

Qui est pour mission d'acquérir le personnel en quantité et en qualité demandé pour le développement humain de la SONATRACH, le suivi de la carrière et la qualification des besoins à court, moyen et à long terme en assurant la formation des agents.

- **Département moyens généraux :**

Ce département fourni le soutien logistique pour l'entreprise.

- **Département administration et social :**

Ce département veille au respect des lois en vigueur qui régissent les relations de travail comme il gère le personnel de la DRGB.

Certains départements sont directement reliés à la direction générale, ces départements sont :

- **Le département approvisionnement et transport :** de la sous direction technique ;

- **Le département finances ainsi que le département juridique :** le la sous direction finance et juridique ;

- **Le département sécurité :**

Cette structure doit assurer la protection du patrimoine humain et matériel de la DRGB et le bon acheminement des hydrocarbures.

- **Centre informatique :**

Il représente le support d'exploitation et de développement des applications informatiques pour le compte de la DRGB et des autres directions régionales.

Dans ce chapitre, on a essayé de saisir la présentation et l'histoire de SONATRACH ainsi que celle de la DRGB, la localisation, la mission et les activités de la DRGB d'une manière générale.

Chapitre IV

Chapitre IV : Analyse et interprétation des résultats.

L'enquête sur le terrain donne une possibilité de mieux vivre le phénomène étudié. A cet effet on a essayé de présenter, analyser et interpréter les données recueillies du terrain dont le but de donner une lecture sociologique à un aspect de la réalité sociale, celle des risques professionnels.

I : Analyse des résultats

I-1 : Les caractéristiques de la population d'étude :

Tableau n°01 : la répartition des enquêtes selon l'âge :

Age	Fréquence	Pourcentage
[21 à 28 ans]	2	2,56%
[29 à 36 ans]	9	11,53%
[37 à 44 ans]	31	39,74%
[45 à 51 ans]	23	29,48%
52 ans et plus	13	16,66%
TOTAL	78	100%

D'après le tableau ci-dessus, on observe que la catégorie d'âge dominante de la plupart des enquêtés est entre 37 à 44 ans avec un pourcentage de 39,74%, suivit de 29,48% sont classés entre 45 à 51 ans, alors qu'ont trouve 16,66% de 52 ans et plus suivit de 11,53% entre 29 à 36ans, enfin, avec un pourcentage plus faible de 2, 56% entre 21 à 28 ans.

Le taux fort de la catégorie de 37 à 44 ans s'explique par la force physique qu'ils exploitent pour effectuer leurs taches sur le terrain, ensuite en trouve la catégorie de 45 à 51 ans qui présente les anciens et les expérimentés dans l'entreprise, après viennent la catégorie de 52 ans et plus qui sont les plus âgés, et ceux qui laissent leurs places aux jeunes, on a encore la catégorie de 29 à 36 ans qui représente la catégorie plus active dans l'entreprise, enfin, on a la catégorie la plus faible qui sont les jeunes, les nouveaux diplômés.

Tableau n°02 : La répartition des enquêtés selon le sexe :

Sexe	Fréquence	Pourcentage
Masculin	74	94,87%
Féminin	4	5,12%
TOTAL	78	100%

Dans le tableau ci-dessus, on a une population d'étude qui appartient au sexe masculin qui est la dominante avec un pourcentage de 94,87% suivit par le sexe féminin avec un pourcentage plus faible de 5,12%.

On peut constater comme résultat que la majorité de la population enquêtée dans l'entreprise SONATRACH est de sexe masculin. Notre explication pour cette grande différence est la complexité des tâches qui exige beaucoup d'efforts physiques, par contre le sexe féminin dans cette entreprise est orienté vers les tâches administratives qui sont moins risqué par rapport au travail sur terrain qui est plus risquer.

Tableau n°03 : La répartition des enquêtée selon l'ancienneté :

Ancienneté	Fréquence	Pourcentage
[1 à 8 ans]	29	37,17%
[9 à 16 ans]	9	11,53%
[17 à 24 ans]	15	19,23%
[25 à 32 ans]	23	29,48%
33 ans et plus	2	2,56%
TOTAL	78	100%

A partir de tableau ci-dessus, on trouve que la catégorie qui a de 1 à 8 ans de service est la dominante avec 37,17% , suivit de la catégorie qui a de 25 à 32 ans d'expérience avec un pourcentage de 29,48%, ensuite la catégorie qui a de 17 à 24 ans de travail avec un pourcentage de 19,23% , après viennent la catégorie expérimentée de 9 à 16 ans avec un taux

de 11,53% , enfin le pourcentage le plus faible qui est 2,56% qui a de 33 ans et plus d'expérience.

A partir de tableau ci-dessus on constate que la majorité de la population étudiée ont de 1 à 8 ans de service qui sont les nouveaux recrutés, et cette situation peut s'expliquer par les jeunes qui sont la force de travail, après viennent la catégorie de 25 à 32 ans qui sont les gens qui connaissent bien l'environnement de leur travail qui s'explique par que l'entreprise SONATRACH ne laisse pas ses travailleurs partir ailleurs.

Tableau n°04 : La répartition des enquêtés selon le niveau d'instruction :

Niveau d'instruction	Fréquence	pourcentage
Primaire	5	6,41%
Moyen	16	20,51%
Secondaire	31	39,74%
Universitaire	26	33,33
TOTAL	78	100%

A travers de ce tableau, on constate que 39,74% des travailleurs ont un niveau secondaire, suivit de 33,33% qui ont un niveau universitaire et un pourcentage de 20,51% pour le niveau moyen, enfin pour le niveau primaire avec un pourcentage de 6,41%.

On peut déduire que l'entreprise recrute selon les exigences de poste, selon le besoin intellectuel de ce poste parce que un poste de responsabilité exige un niveau élevé par rapport à un poste d'exécution, alors, pour arriver au progrès il faut adopter l'homme au poste.

Tableau n°05 : La répartition des enquêtés selon la situation socioprofessionnelle :

Situation socioprofessionnelle	Fréquence	Pourcentage
Cadre	13	16,66%
Agent de maîtrise	47	60,25%
Agent d'exécution	18	23,07%
TOTAL	78	100%

Les résultats de tableau ci-dessus nous démontrent que 60,25% de la catégorie socioprofessionnelle sont les agents de maîtrise avec un effectif de 47 enquêtés, suivit d'agent d'exécution avec un pourcentage de 23,07% qui représente un effectif de 18 enquêtés, après les cadres avec un pourcentage de 16,66% qui représente 13 personnes.

On constate que la plupart des enquêtés de notre population sont les agents de maîtrise qui sont de travail administratif à coté des cadres, par contre les agents d'exécution sont charger de travail sur le terrain.

Tableau n°06 : La répartition des enquêtés selon la situation familiale :

Situation familiale	Fréquence	Pourcentage
Célibataire	14	17,94%
Marié(e)	63	80,76%
Divorcé(e)	1	1,28%
TOTAL	78	100%

D'après le tableau ci-dessus, on constate que le taux des enquêtés sont des mariés avec un pourcentage 80,76%, suivit des célibataires avec 17,94%, puis des divorcés avec 1,28%.

Dans notre échantillon les mariés sont les plus nombreux par rapport à d'autres catégories, ceci justifie par que les mariés qui ont sacrifiés leurs vies malgré le danger de travail et les risques pour le bien être de leurs familles.

Tableau n°07 : La corrélation entre le niveau d'instruction et la situation socioprofessionnelle :

Niveau d'instruction / Age	Primaire		Moyen		Secondaire		Universitaire		TOTAL	
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
Cadre	0	0%	0	0%	3	23,07%	10	76,92%	13	100%
Agent de maitrise	2	4,25%	9	19,14%	20	42,55%	16	34,04%	47	100%
Agent de l'exécution	3	16,66%	7	38,88%	8	44,44%	0	0%	18	100%
TOTAL	5	6,41%	16	20,51%	31	39,74%	26	33,33%	78	100%

Ce tableau représente la corrélation entre le niveau d'instruction et la situation socioprofessionnelle. On constate que 39,74% de la population enquêtés ont un niveau secondaire, et 33,33% ont un niveau universitaire, ensuite pour le niveau moyen avec le taux de 20,51%, et 6,41% pour le niveau primaire.

On remarque que la majorité de notre échantillon qui ont un niveau élevé ont occupé des poste de responsabilité, cela se justifie par que l'entreprise arrive a mettre le meilleur homme dans le meilleur poste, pour garder l'image d'une bonne gestion des ressources humaines.

Tableau n°08 : La corrélation entre qui ont subit un risque professionnel et l'âge :

Subir un risque Age	Oui		Non		Sans réponse		TOTAL	
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
[21 à 28ans]	0	0%	1	50%	1	50%	2	100%
[29 à 36 ans]	2	22,22%	6	66,66%	1	11,11%	9	100%
[37 à 44 ans]	7	22,58%	21	67,74%	3	9,67%	31	100%
[45 à 51 ans]	9	39,13%	11	47,82%	3	13,04%	23	100%
52 ans et plus	3	23,07%	9	69,23%	1	7,69%	13	100%
TOTAL	21	26,92%	48	61,53%	9	11,53%	78	100%

Ce tableau représente la corrélation entre celui qui subit un risque professionnel et l'âge. Un taux de 26,92% des travailleurs enquêtés ont été subit un risque professionnel, par contre 61,53% n'ont pas subit un risque professionnel et un pourcentage de 11,53% qui n'ont pas répondu.

Ce tableau montre que le taux de ceux qui ont subit un risque professionnel est 39,13% pour la catégorie âgées de 45 ans à 51 ans, cela s'explique par les différentes taches qu'ils s'exercent tous les jours automatiquement, ils ont exposés face des risques et des dangers dans leurs vie professionnelle. Et on a 69,23% pour la catégorie âgée de 52 ans et plus qui n'ont pas subit des risques professionnels a cause de leur expérience et la connaissance des zones des risques dans leur travail. En plus le taux de 50% des jeunes âgés de 21ans à 28ans n'ont pas répondu parce que ils n'ont pas encore découvrir les zones des risques dans leur travail.

Tableau n°09 : La corrélation entre la sécurité de poste occupé et la situation socioprofessionnelle :

Sécurité de poste Le statut	Oui		Non		TOTAL	
	Fr	%	Fr	%	Fr	%
Cadre	12	92,30%	1	7,69%	13	100%
Agent de maîtrise	28	59,57%	19	40,42%	47	100%
Agent d'exécution	13	72,22%	5	27,77%	18	100%
TOTAL	53	67,94%	25	32,05%	78	100%

Ce tableau représente la corrélation entre la catégorie socioprofessionnelle des travailleurs enquêtés et la sécurité de poste occupé. D'après ces résultats, on constate un pourcentage élevé des salariés sécurisés avec 67,94% avec un effectif de 53 personnes de 78 salariés. Il marque aussi un taux de 32,05% des salariés qui ne sont pas sécurisés dans leur poste avec un effectif de 25 travailleurs de 78 salariés.

La majorité des salariés enquêtés quelques soit les cadres, les agents de maîtrise ou les agents d'exécution sont sécurisés dans leurs postes, et ça a cause de la nature de leurs travail selon les cadres et les agents de maîtrise ne s'exposent pas beaucoup au risques puisque c'est dans les bureaux qu'ils exécutent leur fonction, d'un autre coté on remarque que les agents d'exécution confirment aussi la sécurité de leurs postes suite aux politiques de prévention suivi par l'entreprise.

I-2 : Les risques professionnels :

Tableau n°10 : La répartition des enquêtés selon les risques professionnels qui existe dans l'entreprise :

Les risques professionnels	Fréquence	Pourcentage
Stresse	6	7,69%
Incendie, explosion	27	34,61%
Chute, glissement	13	16,66%
Maladies chronique	11	14,10%
Electrocution	13	16,66%
Intoxication	8	10,25%
TOTAL	78	100%

d'après les résultats de tableau ci-dessus, on démontre que la plupart des risques professionnels dans l'entreprise SONATRACH sont des incendies et explosion avec un pourcentage de 34,61%, suivit des risques de chute et les risques d'électrocution avec un pourcentage de 16,66%, après les risques des maladies chronique avec un taux de 14,10%, ensuite, les intoxications avec 10,25% enfin le stresse avec un taux de 7,69%.

On constate que les risques d'incendies et explosion sont les risques dominants dans l'entreprise, car elle est charger de transport des hydrocarbures, le gaz et le pétrole.

Tableau n°11 : La répartition selon les risques professionnels que l'entreprise essaye de sensibiliser autour d'eux :

Les risques sensibilisés	Fréquence	Pourcentage
Incendie	34	43,58%
Electrique	21	26,92%
Asphyxie	6	7,69%
Physique	17	21,79%
TOTAL	78	100%

Le tableau ci-dessus montre que la majorité des risques que l'entreprise essaie de sensibiliser leur salariés autour d'eux sont les risques d'incendies avec un taux de 43,58% suivit des risques électriques avec un pourcentage de 26,92%, après les risques physiques avec 21,79%, enfin, les risques d'asphyxie avec le pourcentage de 7,69%.

D'après le tableau ci-dessus, on constate que avec la qualité de travail de l'entreprise SONATRACH et avec les risques élevé surtout les risques d'incendie, l'entreprise essaye de sensibiliser ses salariés autour deux, et d'autres risques tel que les risques électrique, asphyxie et les risques physique.

Tableau n°12 : La répartition des enquêtés selon les causes des risques professionnels :

Les causes des risques professionnels	Fréquence	Pourcentage
La charge de travail	21	26,92%
Manque des moyens de sécurité	22	28,20%
Manque de formation a la sécurité	32	41,02%
Autres	03	3,84%
TOTAL	78	100%

On constate à travers ce tableau ci-dessus que 41,02% des enquêtés revoient les causes des risques professionnels aux manque de formation a la sécurité avec un effectif de 32 personnes, suivit de 28,20% qui ont revoient les causes des risques professionnels aux manque des moyens de sécurité, avec un effectif de 22 employés, ensuite, 26,92% ont répondu par la charge de travail avec un effectif de 21 salarié, enfin, 3,84% ont revoient les causes des risques professionnels aux différentes causes que celles qu'on a cité avec un effectif de 3 personnes.

On déduit que la majorité des risques professionnels dus a cause de manques de formation a la sécurité qui est consacré selon la qualité de poste occupé et les coûts élevés des formations avec le grand nombre des salariés.

Tableau n°13 : La répartition des enquêtés selon la politique de prévention dans l'entreprise :

La politique de prévention	Fréquence	Pourcentage
Sensibilisation	20	25,64%
Formation	19	24,35%
Prévention	22	28,20%
Aucune	17	21,79%
TOTAL	78	100%

A travers le tableau ci-dessus, on constate 28,20% des salariés ont répondu que la politique de l'entreprise est la prévention, avec 22 salariés, suivit de 25,64% ont répondu que c'est la sensibilisation, ensuite, 24,35% disent que la politique de l'entreprise c'est la formation, enfin, 21,79% pour ceux qui ont répondu que l'entreprise ne suivit aucune politique.

On constate que l'entreprise SONATRACH consacre tout sa politique pou prévenir ses salariés dans le but de garantir un milieu de travail favorable et protéger la santé des travailleurs.

Tableau n°14 : La corrélation entre les causes des risques professionnels et le niveau d'instruction :

Causes des risques Niveau d'instruction	La charge de travail		Manque de moyens de sécurité		Manque de formation a la sécurité		Autres		TOTAL	
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
Primaire	2	40%	0	0%	2	40%	1	20%	5	100%
Moyen	4	25%	8	50%	4	25%	0	0%	16	100%
Secondaire	6	19,35%	8	25,80%	12	38,70%	5	16,12%	31	100%
Universitaire	6	23,07%	5	19,23%	10	38,46%	5	19,23%	26	100%
TOTAL	18	23,07	21	26,92%	28	38,89%	6	7,69%	78	100%

Ce tableau représente la corrélation entre les causes des risques professionnels et le niveau d'instruction, on remarque que 38,70% des salariés qui ont un niveau secondaire reliés les causes des risques professionnels au manque de formation a la sécurité aussi que 38,46% de ceux qui ont un niveau universitaire, alors que ceux qui ont le niveau moyen voient que les risques dus a causes de manque des moyens de sécurité avec un pourcentage de 50%, par contre ceux qui le niveau primaire reliés les risques professionnels a la charge de travail et le manque de formation a la sécurité.

On remarque que la catégorie primaire affirme que leur travail est charger et le manque de formation avec égalité de pourcentage, cela s'explique par le besoin de cette catégorie d'une formation a la sécurité, et de réduire la charge de travail, vue que cette catégorie ont des relations directe avec le danger. Alors que la catégorie qui a un niveau moyen affirme que la cause principale des risques professionnels est le manque des moyens de sécurité, soit des moyens matériels ou humains, cela signifie que cette catégorie besoin des moyens pour assurer leur sécurité. Les catégorie qui ont des niveau secondaire et universitaire affirment que les causes des risque professionnels sont le manque de formation à la sécurité, cela signifie que cette catégorie a besoin des formations a la sécurité pour pouvoir prévenir les risque

Tableau n°15 : La corrélation entre la formation acquise et ceux qui ont subi des risques professionnels :

Subir un risque Formation acquise	Oui		Non		Sans réponse		TOTAL	
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
Oui	9	23,68%	26	68,42%	3	7,89%	38	100%
Non	11	27,5%	23	57,5%	6	15%	40	100%
TOTAL	20	25,64%	49	62,82%	9	11,53%	78	100%

Ce tableau représente la corrélation entre celui qui subit un risque professionnels et la formation acquise. Il montre que 62,82% de notre population enquêtée n'ont pas subi des risques professionnels, par contre 25,64% de notre échantillon enquêtée ont été victime des risques professionnels, et 11,51% qui n'ont pas répondu.

Ce tableau montre que la majorité des salariés formés n'ont pas subi des risques professionnels, cela s'explique par l'efficacité de cette formation, l'entreprise forme ses salariés pour pouvoir protéger leur santé et encore pour garder une image d'une entreprise protectrice qui inquiète pour le bien être de son personnels.

I-3 : Les mesures de sécurité au travail :

Tableau n°16 : la répartition des enquêtés selon le respect des règles de sécurité :

Le respect des règles de sécurité	Fréquence	Pourcentage
Oui	68	87,17%
Non	10	12,82%
TOTAL	78	100%

On constate a travers le tableau ci-dessus que 87,17% des enquêtés respecter les règles avec l'effectif de 68 personnes, par contre 12,82% ont pas respecté les règles de la sécurité avec l'effectif de 10 personnes.

On déduit que la plupart des enquêtés respectent les règles de sécurité, parce que les dirigeants sont sévères dans la réglementation ou parce que les travailleurs ont les travailleurs ont peurs des risques pour gagner leurs santé.

Tableau n°17 : La répartition des enquêtés selon l'existence des CHSCT dans l'entreprise :

L'existence des CHSCT	Fréquence	Pourcentage
Oui	64	82,05%
Non	14	17,94%
TOTAL	78	100%

A travers ce tableau, on constate que 82,05% des enquêtés ont répondu par oui avec l'effectif de 64 personnes, par contre 17,94% seulement ont répondu par non avec un effectif de 14 personnes.

A partir de ce tableau, on constate que la majorité des enquêtés disent que les CHSCT existe dans l'entreprise celle s'explique par que l'entreprise atteinte la prévention de ses salariés, et ces comités sont actives.

Tableau n°18 : La répartition des enquêtés selon les contrôles médicaux :

Les contrôles médicaux	Fréquence	Pourcentage
Oui	75	96,15%
Non	3	3,84%
TOTAL	78	100%

Les résultats ci-dessus nous démontrent que 96,15% des enquêtés sont soumis a des contrôles médicaux avec un effectifs de 75 salariés, alors que 3 personnes ne soumissent pas a des contrôles médicaux avec un pourcentage de 3,84%.

On déduit par que l'entreprise SONATRACH mis la santé de ses salariés au sommet de ses objectifs la preuve qu'elle organise des contrôles médicaux soit chaque année ou chaque semestre.

Tableau n° 19 : La répartition des enquêtés selon les moyens de sécurité existants dans l'entreprise :

Les moyens de sécurité existants	Fréquence	Pourcentage
Moyens humains	24	30,76%
Moyens matériels	47	60,25%
Aucune	7	8,97%
TOTAL	78	100%

On remarque que 60,25% ont répondu que les moyens de sécurité qui existent dans l'entreprise SONATRACH sont des moyens matériels et 30,76%, ont répondu qu'il existe des moyens humains, et 8,97% ont répondu qu'il n'existe aucun moyen de sécurité au sein de l'entreprise SONATRACH.

A partir de tableau ci-dessus on remarque que l'entreprise SONATRACH utilise les moyens matériels tels que les casques, les chaussures, les tenus de protection, les lunettes ...pour pouvoir protéger les salariés des risques qui les menacent.

Tableau n°20 : La répartition des enquêtés selon la sécurité de poste :

Sécurité de poste	Fréquence	Pourcentage
Oui	53	67,94%
Non	25	32,05%
TOTAL	78	100%

On déduit que 67,94% des salariés enquêtés sont sécurisés dans leurs postes avec un effectif de 53 personnes, et 32,05% qui ne sont pas sécurisés avec un effectif de 25 personnes.

On résulte, la majorité des salariés enquêtés sont sécurisés dans leurs postes de travail avec les différents moyens de sécurité soit matériels tels que les gons, les casques, les

lunettes et les humains tel que la vigilance de chef d'équipe qui doit veiller sur l'application des mesures de sécurité sur son équipe de travail.

Tableau n° 21 : La corrélation entre les difficultés rencontrées et l'ancienneté :

Difficulté rencontré Ancienneté	La fatigue		Le stress		L'insécurité		TOTAL	
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
1 à 8 ans	10	34,48%	9	31,03%	10	34,48%	29	100%
9 à 16 ans	3	33,33%	5	55,55%	1	11,11%	9	100%
17 à 24 ans	4	26,66%	7	46,66%	4	26,66%	15	100%
25 à 32 ans	11	47,82%	9	39,13%	3	13,04%	23	100%
33 ans et plus	1	50%	1	50%	0	0%	2	100%
TOTAL	29	37,17%	31	39,74%	18	23,07%	78	100%

Ce tableau représente la corrélation entre les difficultés rencontrés et l'ancienneté, on constate, 39,74% des enquêtés ont exposés aux stress la plupart sont les travailleurs qui ont 33 ans et plus de service, ensuite, la fatigue avec un taux de 37,17% toujours les salariés qui ont de 33 ans et plus qui sont exposés a la fatigue, plus l'insécurité avec un pourcentage de 23,07%.

On remarque que les plus anciens qui sont exposés au stress et de la fatigue et cela s'explique par que ces salariés sont plus âgés c'est pour quoi ils sont stressés, ils sont exposés a la fatigue a cause de travail plusieurs années. Alors que les jeunes recrutés sont insécurisés parce qu'ils sont nouveaux dans l'entreprise, le manque d'expérience.

I-4 : La formation et sensibilisation des salariés :

Tableau n° 22 : La répartition des enquêtés selon la formation acquise :

La formation acquise	Fréquence	Pourcentage
Oui	39	50%
Non	39	50%
TOTAL	78	100%

On constate à travers le tableau ci-dessus que les enquêtés qui ont répondu par oui avec un pourcentage 50% suivit de ceux qui ont répondu par non avec pourcentage de 50%.

On résulte que les dirigeants de l'entreprise SONATRACH ont partagé les formation en égalité sur leurs salariés et ça pour améliorer les conditions de vie au sein de l'entreprise et pour protéger la santé des salariés.

Tableau n° 23 : La répartition des enquêtés selon l'efficacité de la formation :

L'efficacité de la formation	Fréquence	Pourcentage
Faible	20	25,64%
Moyenne	37	47,43%
Efficace	21	26,92%
TOTAL	78	100%

On constate à partir de tableau ci-dessus, que 47,43% répondu par la formation est moyenne avec un effectif de 37 personnes, suivit de 26,92% qui ont répondu par que la formation est efficace avec un effectif de 21 personnes, enfin 25,64% qui ont répondu que la formation est faible avec un effectif de 20 personnes.

On déduit que la majorité des enquêtés pensent que la formation acquise dans l'entreprise est moyenne, parce qu'elle est en progrès, avec le développement de la technologie.

Tableau n°24 : La corrélation entre ceux qui ont subi un risque professionnel et la sensibilisation des salariés :

Subir un risque sensibilisation	Oui		Non		Sans réponse		TOTAL	
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
Oui	14	25%	38	67,85%	4	7,14%	56	100%
Non	6	27,27%	11	50%	5	22,72%	22	100%
TOTAL	20	25,64%	49	62,82%	9	11,53%	78	100%

Ce tableau représente la corrélation entre ceux qui ont subi un risque professionnels et la sensibilisation des salariés, on constate 62,82% qui n'ont pas subi les risques professionnels, puis 25,64% qui ont subi des risques professionnels et il y a 11,53% qui n'ont pas répondu.

Le pourcentage élevé des salariés sensibilisés prouve une bonne image de la politique de prévention des risques professionnels adoptée par l'entreprise SONATRACH qui peut s'expliquer par la prudence des salariés dans l'exécution de travail et le respect des règles de sécurité, donc, la sensibilisation à la sécurité joue un rôle très important dans la vie professionnels.

Tableau n°25 : La corrélation entre la formation acquise et la situation socioprofessionnelle :

Formation Statut	Oui		Non		TOTAL	
	Fr	%	Fr	%	Fr	%
Cadre	8	61,53%	5	38,46%	13	100%
Agent de maîtrise	23	48,93%	24	51,06%	47	100%
Agent d'exécution	8	44,44%	10	55,55%	18	100%
TOTAL	39	50%	39	50%	78	100%

Ce représente la corrélation entre la formation acquise et la situation socioprofessionnel des salariés, on remarque que l'entreprise forme la moitié de ses salariés (50%) et que les cadres qui ont bénéficié beaucoup plus avec un taux de 61,53% après viennent les agents de maîtrise avec un taux de 48,93%, enfin 44,44% sont les agents d'exécution.

On remarque que l'entreprise SONATRACH essaye d'équilibrer entre la formation de ses salariés c'est pour quoi elle forme la moitié de ses salariés, alors que les premiers qui ont bénéficié de cette formation sont les cadres parce que c'est eux qui charger de la sécurité des salariés et qui sont évaluer et prévenir les risques professionnels.

Tableau n° 26 : La corrélation entre la nécessité de formation et les catégories socioprofessionnelles :

Nécessité de formation Statut	Oui		Non		TOTAL	
	Fr	%	Fr	%	Fr	%
Cadre	13	100%	0	0%	13	100%
Agent de maîtrise	45	95,74%	2	4,25%	47	100%
Agent d'exécution	15	83,33%	3	16,66%	18	100%
TOTAL	73	93,58%	5	6,41%	78	100%

Ce tableau représente la corrélation entre la nécessité de la formation et les catégories socioprofessionnelles, il montre que 93,58% ont répondu que la formation est fortement nécessaire, par contre 6,41% ont répondu que la formation n'est pas nécessaire.

On remarque que tous les cadres affirment que la formation est nécessaire pour pouvoir évaluer les risques et les prévenir. D'un autre coté, les agents de maîtrise affirment la nécessité de formation puisque le monde de travail change, ainsi que le développement technologique, la formation instruit les salariés et de précaution à prendre pour assurer leur propre sécurité.

Pour les agents d'exécution qui ont affirmé la nécessité de formation vu les tâches occupées et pour l'adaptation au changement de travail et même l'évolution technologique.

II- Discussions des résultats :

Ce qu'on peut déduire des résultats obtenus durant notre enquête, on a confirmé notre hypothèse émise au départ de notre étude relative à la politique de prévention des risques professionnels effectuée auprès de l'entreprise SONATRACH de Bejaia.

On déduit que la plupart des travailleurs sont soumis à des contrôles médicaux qui représentent un taux plus élevé de 96,15% cela se justifie par le fait que la santé des travailleurs est un élément fondamental dans l'entreprise. Les campagnes de sensibilisation suivies par l'entreprise SONATRACH sur la réglementation et l'utilisation des moyens de sécurité poussent 87,17% des travailleurs à respecter les règles de sécurité et travailler avec prudence.

La majorité des salariés sensibilisés n'ont pas subi de risques professionnels qui prouvent une bonne politique de prévention adoptée par l'entreprise, on trouve aussi que 67,94% des salariés sont sécurisés dans leur poste de travail ce qui se justifie par le fait que l'entreprise dispose de différents moyens, qu'ils soient humains ou matériels, pour sécuriser les salariés.

On a vu aussi que la majorité des enquêtés qui ont bénéficié d'une formation n'ont pas subi de risques professionnels ce qui s'explique par l'efficacité de cette formation et la vigilance des salariés.

On a déduit aussi que la plupart des salariés enquêtés les plus anciens ont été exposés beaucoup plus au stress et à la fatigue à cause de plusieurs années de travail, vieillissement de la population.

Dans ce chapitre, on a essayé de confirmer notre hypothèse, et de voir l'importance de réagir contre les risques professionnels selon la politique de SONATRACH.

CONCLUSION

Conclusion générale :

On peut conclure à partir de notre recherche dans l'entreprise SONATRACH que la prévention des risques professionnels est un domaine de développement organisationnel très important.

Le domaine de prévention des risques professionnels est très vaste et en développement progressif à cause de la nouvelle technologie et les formations acquises dans ce sujet.

Les risques professionnels existent, on ne peut pas les éliminer, mais on peut les réduire et les maîtriser, c'est pour quoi la mission de la prévention est primordiale pour préserver la santé et la sécurité des salariés dans l'entreprise.

Ces derniers sont en réalité considérés comme premiers concernés, car leur vie se trouve en jeu de divers risques, cela signifie que ce travail se fait à la base de la participation des différents acteurs que ce soit les responsables hiérarchiques ou de personnel.

Il faut assez d'efforts de la part de professionnel des ressources humaines et le service de la sécurité et de l'hygiène pour contribuer à la construction d'une culture de la sécurité dans l'entreprise sans négliger en parallèle le rôle important des salariés dans ce domaine.

De ce fait, la contribution de l'employeur doit être grande pour arriver à déployer la culture de la sécurité, car celle-ci lui permet d'atteindre la stabilité au sein de son entreprise.

BIBLIOGRAPHIE

Références bibliographiques :

Ouvrage :

- Angers Maurice. **Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines.** Casbah, Alger, 1999
- B. Anseleme et F. Albasini. **Les risques professionnels.** 21^{ème} édition, Nathan, France, 2000
- Gordon. M et Petry.F. **Guide d'élaboration d'un projet de recherche en sciences sociales.** 4^{ème} édition, Deboeck, Canada, 2000
- Grawitz Madeline. **Méthodes des sciences sociales.** 11^{ème} édition, Dalloz.
- Guery. G. **Manager les relations de travail de travail et maîtriser les risques sociaux.** Ellipses, paris, 2008
- J. P. July. **Evaluer les risques professionnels.** 62^{ème} édition, Afnor, France, 2003.
- Loubet Delbayle(Jean Louis). **Initiation aux méthodes des sciences sociales.** L'Harmation, Paris.
- M. Berthet et A. M. GAUTIER. **Agir sur l'exposition aux risques professionnels.** Liaisons, paris, 2000.
- N. Margossian. **Guide pratique des risques professionnels.** Dunod, Paris, 2003.
- N. Margossian. **Risques professionnels.** 2^{ème} édition, Dunod, Paris, 2003, 2006.
- P. Perilhon. **La gestion des risques.** DEMOS, Paris, 2007.
- Raymond Quivy et Lac Van. **Manuel de recherche en sciences sociales.** 2^{ème} édition, Dunod, Paris, 1995.

Références web :

- http://ergonomie.cnam.fr/équipe/van-belleghem/04-bourgeois-van-belleghem_avec.pdf
- http://fr.wikipedia.org/wiki/Conditions_de_travail
- http://fr.wikipedia.org/wiki/Document_unique
- http://fr.wikipedia.org/wiki/Risque_psychosociaux
- http://www.rffst.org/images/6/60/Fiche_Double_approche_systemique_pluridisciplinaire_RFFST.pdf
- Microsoft-Encarta-2009

- Www1.Chimie.ens.fr/H&S/chimique.pdf
- Www.efficience-santeautravail.org/risque-physique.html
- Www.iae-aquitaine.org/fileadmin/fichiers/reseaux/GARIE/FICHES_SANTE_ET_SECURITE/Fiche-sante-securite-7-7-lesrisques-lies-a-l-activite-physique.pdf
- Www.lino.com~marcelg/bruits3.html
- Www.linternante.com/pratique/vos-droits/sante/divers/134/la-medecine-du-travail.html
- Www.officiel-prevention.com/formation-continu-a-la-securite/detail_CHSCT.php=89&ssrd=216
- Www.officiel-prevention.com/protection-collective-organisation-ergonomie-au-poste-de-travail/detail_dossier_CHSCT.php?rub=38&ssrub=164&dossid=292
- Www.risquesprofessionnels.ameli.fr/fileadmin/user_upload/document_PDF_a_telecharger/Evaluerpourprevenir.pdf

ANNEXES

Université A/MIRA de BEJAIA
Faculté des Sciences humaines et sociales
Département de sciences sociales
Niveau : MASTER II
Option : Organisation et travail

Questionnaire

Préparer par :

M^{elle} . ABED Farida

Encadrer par :

M^r BOUMEGOURA Naïm

Ce questionnaire a pour but de préparer un mémoire de MASTER sous le thème :

La prévention des risques professionnels dans l'entreprise

SONATRACH

On vous prie de bien vouloir nous accorder de l'attention à notre questionnaire.

Merci d'avoir participé à cette recherche.

9. Quelles sont les causes principales de la majorité des risques professionnels ?

La charge de travail Manque des moyens de sécurité

Le manque de formation a la sécurité

Autres :

.....
.....
.....

10. Étiez-vous victime d'un risque professionnel ?

Oui Non

11. Combien a-t-elle durée votre absence au travail ?

.....

12. Quelle est la politique de prévention dans votre entreprise ?

.....
.....

III)- . Les mesures de la sécurité au travail :

13. Etes-vous bien sécurisez dans votre poste ?

Oui Non

Si non, pour quoi ?

.....
.....
.....

14. Quel sont les moyens de sécurité existants ?

.....
.....
.....

15. Avez-vous rencontré des difficultés lors de l'exécution de vos tâches ?

La fatigue

Le stress

L'insécurité

16. Est-ce qu'il existe des comités d'hygiène et de sécurité au sein de SONATRACH ?

Oui

Non

17. Respectez-vous les règles de sécurité ?

Oui

Non

Si non, pourquoi ?

.....

18. Êtes-vous soumis à des contrôles médicaux au sein de l'entreprise ?

Oui

Non

Si oui, à quelle fréquence ?

Annuelle

Semestrielle

IV. Formation et sensibilisation des salariés :

19. Avez-vous bénéficiés d'une formation en matière d'hygiène et de sécurité?

Oui

Non

Si oui, quel type de formation ?

.....

Combien a-t-elle duré ?

.....

20. Avez-vous été sensibilisé sur les risques professionnels ?

Oui

Non

21. Pensez vous que la formation à la sécurité est nécessaire ?

Oui

Non

22. Comment jugez-vous la formation pour l'accomplissement de vos fonctions ?

Faible

Moyenne

Efficace

23. Êtes-vous plus sécurisés après votre formation ?

Oui

Non

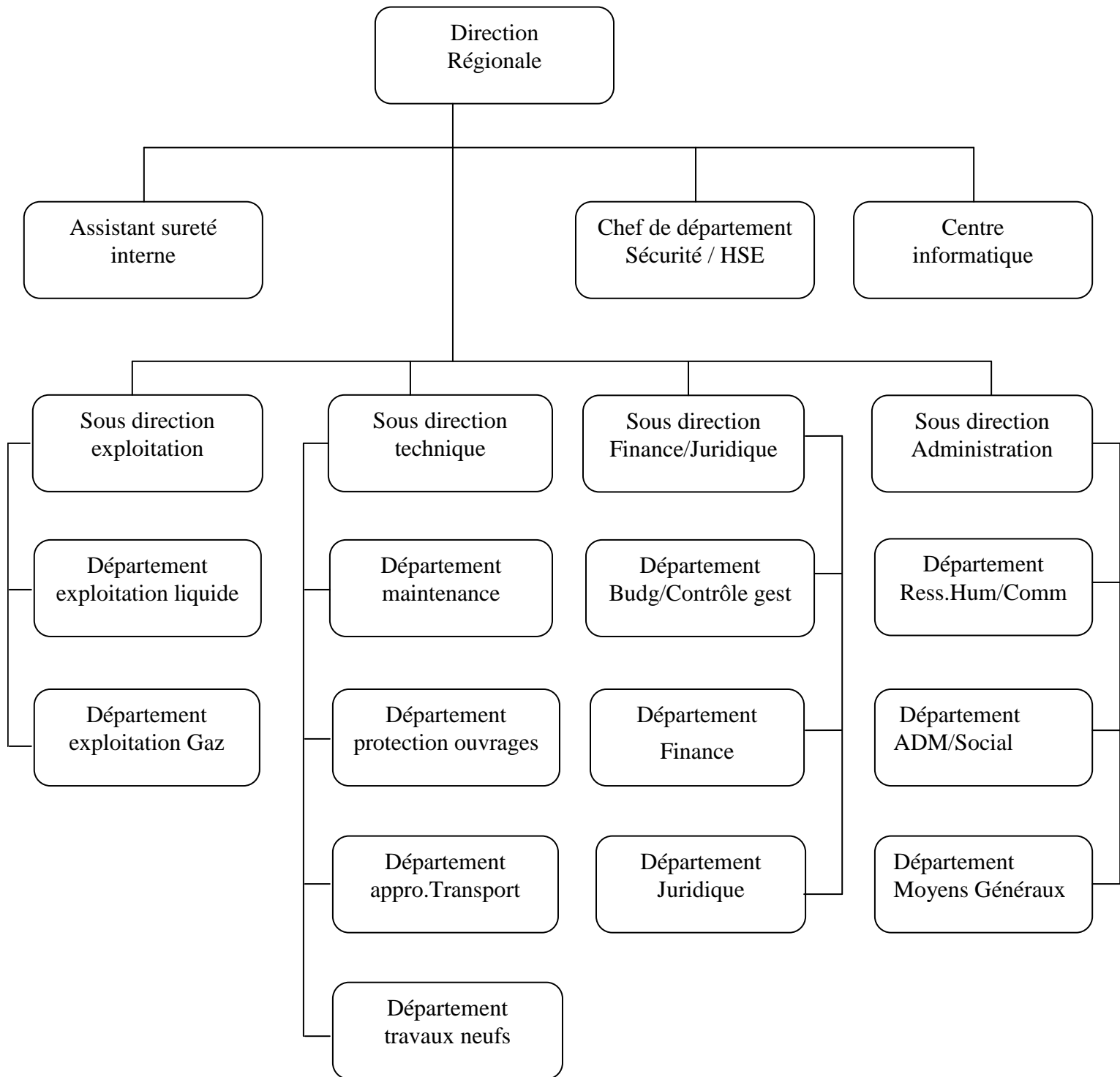
24. Comment évaluez-vous les risques professionnels au sein de votre entreprise ?

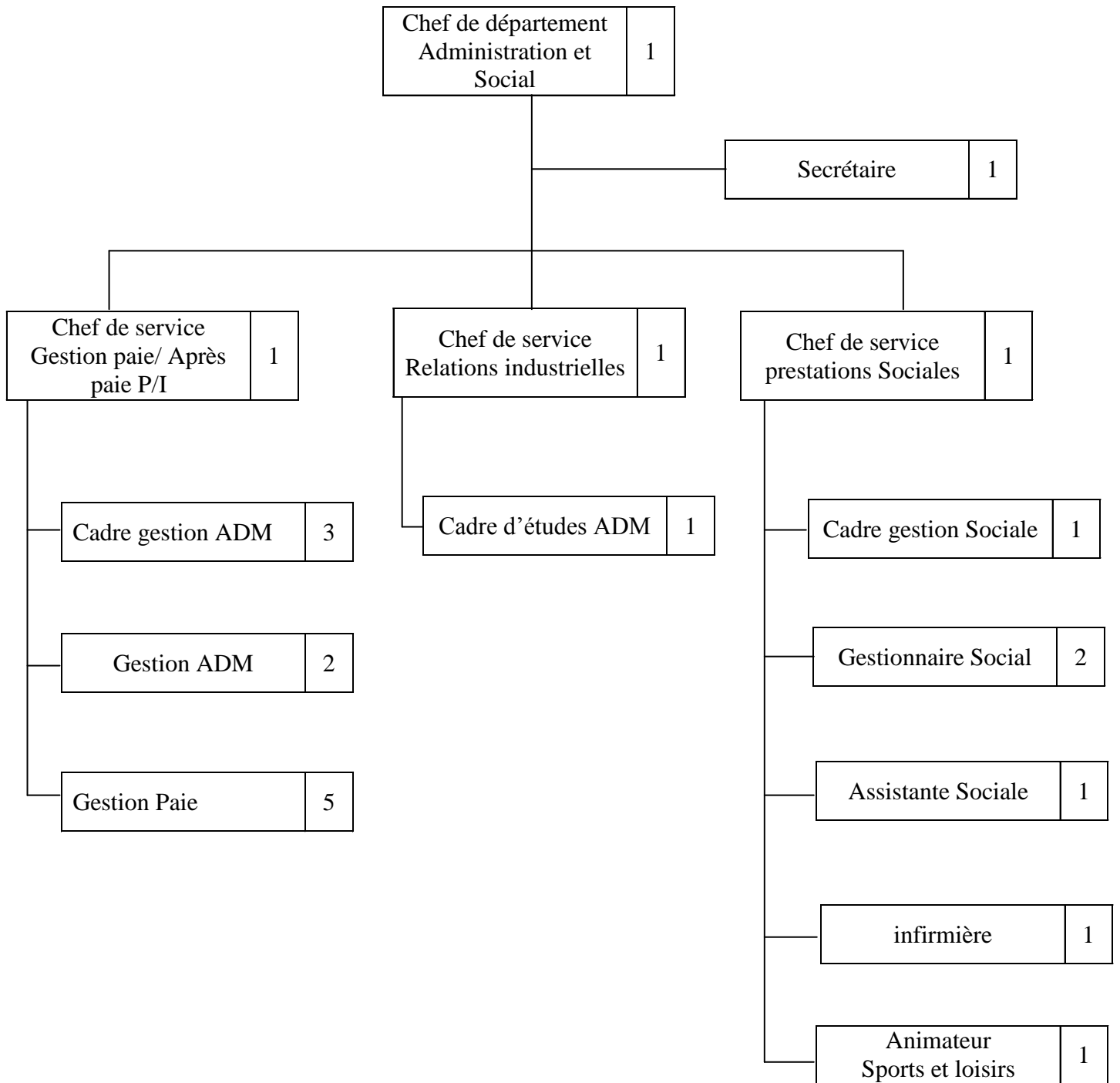
.....
.....

25. Comment jugez-vous la politique de prévention appliquée par votre entreprise ?

.....
.....

3. Organigramme de détail de la Direction Régionale Transport centre¹ :





Organigramme de détail du département administration et social

