

Remerciement

République Algérienne Démocratique et Populaire
Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique
Université de Blida 1



Faculté des Sciences de la Nature et la Vie

Département Agro-alimentaire

Laboratoire : Sciences, Technologies et Développement Durable

Mémoire de fin d'étude en vue de l'obtention du diplôme de Master en

Spécialité : Sécurité Agro-alimentaire et Assurance Qualité

Filière : Sciences Alimentaires

Domaine : Sciences de la Nature et la Vie

Thème

**Management de la santé et de la sécurité au travail en industrie
Agro-alimentaire au niveau de la
E.U.R.L COPOLAIT**

Présenté par :

BOUTALEB Amine

MESSIKH Leila

Devant le jury composé:

Mr. LOUNI Sofiane

MAA

Université Blida 1

Promoteur

Dr. BENZEKRI Zoheir

MCB

Université Blida 1

Examineur

Dr. RAMDANE Sid Ali

MCA

Université Blida 1

Préident

Remerciement

قال الله تعالى:

{اقرأ باسم ربك الذي خلق (1) خلق الإنسان من علق (2) اقرأ وربك الأكرم (3) الذي علم بالقلم (4)
علم الإنسان ما لم يعلم (5) (العلق)}

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

Il nous est agréable d'exprimer notre reconnaissance envers tous ceux qui ont contribué à la réalisation de ce travail, plus particulièrement **Mr. LOUNIS** pour avoir accepté d'encadrer, diriger ce travail et de contribuer à sa réalisation à travers son soutien et ses conseils.

Nous voudrions remercier vivement les membres du jury **Dr. RAMDANE.SA** d'avoir accepté de présider ce jury et **Dr.BENZEKRI.Z** qui a accepté de juger ce travail.

Nous souhaitons également remercier le gérant de l'entreprise COPOLAIT **Mr.DAOUADJI Abdkader** qui nous a accepté et nous a permis de travailler au sein de son entreprise. , et toute l'équipe de l'administration et de la production pour sons extrême bienveillance et qui a répondu gracieusement à toutes nos attentes ; pour son aide précieuse et sa contribution sincère à la réalisation de ce travail.

Et nous est particulièrement agréable d'exprimer et de témoigner notre très vive reconnaissance à **Pr. DJAZOULI Zahra** Eddine pour son aide, disponibilité, encouragement et conseils et surtout pour sa patience tout au long du projet.

Nous n'oublierons pas de remercier tous les enseignants qui ont assuré notre formation au cours de ces dernières années d'études.

Merci à vous tous !

Dédicace

Nous veut dédier cet humble travail par l'appréciation et l'amour :

Mes bien-aimés dans nos cœurs : maman et papa pour leur gentillesse et leur soutien moral et matériel ;

À mes chers frères et ma sœur, pour beaucoup de confiance, d'amour, de patience et d'altruisme ;

À toute ma famille, du père et de la mère.

Pour mes chers amis ainsi que tous mes copains promotionnels avec qui j'ai partagé de bons moments.

A tout ce que j'aime et respecte

BOUTALEB Amine

DEDICACES

Je dédie ce modeste travail à:

Les plus chères personnes dans ma vie mon père et ma mère qui m'ont donnés le courage dans mes études et m'ont aidé dans toute ma vie.

Les mots sont faibles pour exprimer la force de mes sentiments et la reconnaissance que je vous porte.

▮ À mes chères soeurs et mes chères enfants qui m'ont permis d'apprécier les opportunités qui m'étaient offertes et de surmonter les moments moins faciles de ma vie que Dieu les protège.

▮ À mes amis.

À Tous les étudiants de la promotion 2019/2020 de sécurité alimentaire et assurance qualité.

À Tous ceux qui me sont chers.

Leila

Résumé

Titre : Management de la santé et de la sécurité au travail en industrie agroalimentaire au niveau de l'E.U.R.L COPOLAIT.

Cette étude vise à identifier les acteurs concernés par le système de santé et de sécurité au travail et à réaliser une évaluation générale des petites et moyennes entreprises.

A cet égard, nous avons choisi l'entreprise COPO LAIT pour évaluer son système de santé et de sécurité au travail et pour identifier les différents dangers présents dans cette unité.

En effet, nous avons procédé à un questionnaire pour se renseigner auprès de tous les employés de COPO Lait sur leur situation matrimoniales, leur niveau de scolarité, leur ancienneté et leur statut professionnel et analysé les données personnelles obtenue,

Pré-enquête qui permet la compréhension de l'organisme et de son contexte, Identification des enjeux internes et externes, traduction des enjeux en termes de risques et d'opportunités (analyse SWOT), compréhension des besoins et des attentes des travailleurs et autres parties intéressées.

Enquête pour, l'évaluation des risques interne de l'entreprise, l'Identification des risques a l'entreprise COPO Lait, faire une matrice de criticité et une analyse préliminaire des risques (APR) et à la fin un outil de grille d'évaluation selon la norme ISO 45001:2018.

Les résultats de cette étude laissent apparaître un taux de conformité faible mais satisfaisant de 41.72% qui augure que l'entreprise COPOLAIT ne peut pas appliquer la norme ISO 45001.

Mots clés : management, santé et sécurité au travail, risques, danger, condition de travail, prévention.

Abstract

Title: Management of health and safety at work in food industry at E.U.R.L
COPO LAIT

This study aims to identify the actors concerned by the health and safety system at work and to carry out a general assessment of the company COPO LAIT.

In this regard, we have chosen the company COPO LAIT to assess its occupational health and safety system and to identify the various dangers present in this unit.

Indeed, we conducted a questionnaire to find out from all COPO LAIT employees about their marital status, their level of education, their seniority and their professional status concerning their location and analyzed the personal data obtained,

Pre-survey which allows understanding of the organization and its context, understanding of the organization and its context: Identification of internal and external issues, translation of the issues in terms of risks and opportunities (SWOT analysis), understanding the needs and expectations of workers and other interested parties

Survey for, internal risk assessment of the company, Risk identification in the company COPO LAIT, makes a criticality matrix preliminary risk analysis (APR) and at the end a grid tool ISO 45001: 2018 assessment

The results of this study reveal a low but satisfactory compliance rate of 41.72%, which augurs well that the company COPO LAIT cannot apply the ISO 45001 standard.

Key words: management, health and safety at work, risks, danger, working conditions, prevention

ملخص

العنوان: إدارة الصحة والسلامة المهنية في صناعة الزراعة الغذائية

في ش. ذ. م. م كوبو لي

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على الجهات المعنية بنظام الصحة والسلامة في العمل وإجراء تقييم عام للمنشآت الصغيرة والمتوسطة.

في هذا الصدد، اخترنا شركة كوبو لي لتقييم نظام الصحة والسلامة المهنية وتحديد المخاطر المختلفة الموجودة في هذه الوحدة.

في الواقع، أجرينا استبياناً لمعرفة جميع موظفي كوبو لي: عن حالتهم الزوجية ومستواهم التعليمي وأقدميتهم وحالتهم المهنية فيما يتعلق بموقعهم وتحليل البيانات الشخصية التي تم الحصول عليها؛

المسح المسبق الذي يسمح بفهم المنظمة وسياقها، وفهم المنظمة وسياقها: تحديد القضايا الداخلية والخارجية، وترجمة القضايا من حيث المخاطر والفرص (تحليل سووت) وترجمة القضايا من حيث المخاطر والفرص والفهم احتياجات وتوقعات العمال والأطراف المعنية الأخرى؛

مسح وتقييم المخاطر الداخلية للشركة، وتحديد المخاطر في شركة كوبو لي، يجعل تحليل المخاطر الأولية ISO 45001: 2018 وفي النهاية أداة الشبكة تقييم (APR) لمصفوفة الحرجة؛

تكشف نتائج هذه الدراسة عن معدل امتثال منخفض ولكنه مرضٍ بنسبة 41.72% مما يدل على أن شركة ISO 45001 كوبو لي لا يمكنها تطبيق معيار.

.الكلمات المفتاحية: الإدارة، الصحة والسلامة في العمل، المخاطر، الخطر، ظروف العمل، الوقاية

Sommaire

Introduction	1
Première partie : Données Bibliographiques	3
Chapitre 1 : Management de la santé et de la sécurité au travail	4
Management	5
1. Définition de management :.....	5
2. Les types de management	5
2.1 Le management collaboratif	5
2.2 Le management constitution	5
2.3 Le management cellulaire.....	6
Système de management de la santé et de la sécurité au travail	7
1. Système de management.....	7
1.1 Le système de management	7
1.2 La santé et la sécurité au travail	7
1.3 Norme et normalisation	7
1.4 La certification	8
1.5 L'organisation internationale de normalisation l'ISO	8
1.6 British Standards Institute (BSI) :	8
1.7 British Standards Institute (BSI)	8
1.8 L'Institut Algérien de Normalisation	8
2. Les grands systèmes management dans le secteur agroalimentaire	9
2.1 Système de management de la qualité ISO 9001	9
2.2 Système de management de la sécurité des aliments ISO 22000	9
2.3 Système de management environnemental ISO 14001	9
2.4 Système de management de la santé et de la sécurité au travail ISO 45001	9
2.5 Evaluation de SMSST	10
3. ISO 45001 version 2018 : Système de management de la santé et la sécurité au travail ..	13
3.1 Présentation.....	13
3.2 Les objectifs	14
3.3 Les avantages	14
3.4 En quoi cette norme est-elle différente des autres normes sur la S&ST ?.....	15
3.5 Structure HLS (High Level Structure)	15
3.6 Cycle PDCA.....	17
3.7 Contenu du document.....	19

3.8	Bénéfices attendus d'un système de management de la S&ST pour une entreprise agroalimentaire	20
3.9	L'approche de l'audit	20
3.9.1	Approche auditeur classique avec une logique intégrée QSE	20
Chapitre 2 Sécurité et prévention		22
1.	La sécurité.....	23
2.	Notion des risques dans les industries	24
2.1	Les industries agro-alimentaires	24
2.2	L'industrie laitière	24
2.3	Le risque	24
2.4	Risques industriels.....	24
2.5	Risque professionnel	24
2.6	Les différents risques professionnels des métiers des laiteries	24
2.6.1	Les risques physiques	25
2.6.2	Les risques chimiques.....	25
2.6.3	Les risques mécaniques	25
2.6.4	Les risques de manutention manuelle	25
2.6.5	Les risques électriques :.....	26
2.6.6	Les risques d'incendie et d'explosion	26
2.6.7	Les risques de circulation dans l'entreprise.....	26
2.6.8	Les autres risques	26
2.6.8.1	Les risques psychosociaux	26
2.6.8.2	Les risques liés à l'aération et à l'assainissement.....	28
2.6.8.3	Les risques de travail en hauteur	28
2.6.8.4	Les maladies professionnelles (MP).....	28
2.7	L'évaluation des risques	28
2.7.1	Mise en place d'un groupe de travail	28
2.7.2	Matrice de criticité	29
2.7.3	Matrice d'évaluation des risques : Gravité – Probabilité d'occurrence	30
2.7.4	Démarche de maîtrise des risques : L'approche par les risques	30
2.7.4.1	Analyse des risques liés à une situation de travail :.....	30
2.7.4.2	De la situation de travail à la situation dangereuse :	30
2.7.5	Estimation des risques :	31
3.	L'accident du travail :.....	33
3.1	Définition :	33

3.2	Presque accident :.....	33
3.3	Incident	33
3.4	Les couts d'un accident	33
3.4.1	Les couts directs d'un accident pour l'employeur	33
3.4.2	Les couts indirects sont les suivant	33
3.5	Le document unique d'évaluation des risques professionnels et le règlement intérieur 34	
3.6	Enquête des accidents :.....	34
3.7	Analyse des accidents :.....	34
3.7.1	Echelle de Gravité :.....	34
3.7.2	Indicateurs de gravité :	35
3.7.3	Indice de gravité :.....	35
3.7.4	Taux de gravité :.....	35
3.7.5	Indicateurs de fréquence :.....	35
3.7.6	Taux de fréquence :.....	35
3.7.7	Indice de fréquence :	35
3.8	Démarches à effectuer par le salarié en cas d'AT et de MP :.....	35
3.8.1	L'arbre des causes	35
3.8.2	Principes de réalisation d'un Arbre des causes.....	36
3.8.3	Démarrage de l'arbre des causes à partir de l'événement final ou redouté (accident ou presque accident).....	36
4.	La prévention des risques	39
4.1	La prévention est établie pour :.....	39
4.2	Les Principes de la prévention des risques professionnels	39
4.3	Les étapes de la prévention.....	40
4.3.1	Sensibilisation :.....	41
4.4	Les classifications de la prévention des risques professionnels.....	41
4.4.1	Classification selon le type des actions entreprises :.....	41
4.4.2	Classification selon la population concernée :.....	42
4.4.3	Classification selon les méthodes utilisées	42
4.5	Programme d'actions de prévention :.....	42
4.6	Mise en œuvre du programme d'actions de prévention :	42
4.7	Les acteurs de la prévention.....	43
4.7.1	Les acteurs de la prévention dans l'entreprise	43
4.8	Les acteurs de la prévention hors de l'entreprise	44
	CHAPITRE 3 :Hygiène et santé.....	45

1.	La santé au travail	46
2.	Hygiène.....	47
2.1	L'hygiène du travail	47
2.2	Les Objectifs de l'hygiène :	47
2.2.1	Objectif opérationnel : Garantir la santé des salariés au travail.....	47
2.2.2	Objectifs stratégiques :	47
2.2.3	Objectifs tactiques :	47
2.2.4	Règles d'hygiène :	47
2.3	Maîtrise de l'hygiène dans les IAA (Industries agroalimentaires).....	48
2.3.1	Les objectifs de la maîtrise de l'hygiène	48
2.3.2	Bonnes pratiques de fabrication (BPF).....	48
2.3.3	Guide de Bonnes Pratiques d'Hygiène (GBPH)	48
2.4	Les grands principes de l'Hygiène :	49
2.4.1	M1- Matière première :	50
2.4.2	M2- Matériel	50
2.4.3	M3- Milieu : les locaux	50
2.4.3.1	Environnement : lointains & abords	50
2.4.3.2	Bâtiments et locaux.....	50
2.4.4	M4 : Méthodes	51
2.4.4.1	Apport	51
2.4.4.2	Elimination	51
2.4.5	M5- Main d'œuvre :(Hygiène des membres du personnel et installations destinées aux employés)	51
2.4.5.1	Propreté corporelle :	51
2.4.5.2	Tenue de travail indispensable :	51
2.4.5.3	État de santé :	52
2.4.5.4	Formation à l'hygiène :	52
2.4.5.5	Formation à son poste :	52
3.	Le Nettoyage et la désinfection N&D :	52
	Partie Expérimentale	54
	Matériels et Méthodes	54
1.	Présentation de l'entreprise.....	55
2.	Fiche technique de l'entreprise	55
3.	Organigramme fonctionnel de l'entreprise.....	57
1.	Analyse les données recherchées	59

2.	Compréhension de l'organisme et de son contexte :.....	59
2.1	Compréhension de l'organisme et de son contexte : Identification des enjeux internes et externes.....	59
2.1.1	Les enjeux internes.....	61
2.1.2	Les enjeux externes.....	61
2.2	Traduction des enjeux en termes de risques et d'opportunités.....	61
2.3	Compréhension des besoins et des attentes de travailleurs et autres parties intéressées	62
3.	Evaluation des risques interne de l'entreprise :	66
3.1	Matrice de criticité :	66
3.1.1	Objet :.....	66
3.1.2	Domaine d'application :	66
	Cette instruction s'applique sur tous les documents de l'analyse des risques santé, sécurité au travail.	66
3.1.3	Description :.....	66
3.1.4	Critères de pondération :.....	66
3.1.5	Estimation de la gravité :.....	67
3.1.6	Calcul de la criticité des risques :.....	68
3.2	Analyse préliminaire des risques (APR) :	68
3.2.1	Définition :.....	68
3.2.2	Objectif :.....	68
3.2.3	Tableau de l'APR :.....	68
4.	Outil de grille d'évaluation selon la norme ISO 45001:2018 :.....	69
4.1	Présentation de la grille d'évaluation :	69
4.2	OBJECTIF :	69
	Résultats et discussion	70
1.	Analyser les données recherchées :.....	71
1.1	Analyse des personnes :.....	71
1.1.1	L'âge :.....	71
1.1.2	Sexe :.....	71
1.1.3	Situation familiale.....	72
1.1.4	Niveau instruction :.....	72
1.1.5	Ancienneté :.....	73
1.2	Données relatives aux risques professionnels / accidents :	73
1.2.1	Position du poste de travail :.....	73
1.2.2	Relation entre position du poste de travail et catégorie socioprofessionnelle : ..	75

1.2.3	Relation entre la nature du poste de travail et l'état des connaissances des risques :	76
1.2.4	Relation entre la catégorie d'âge et prévalence des accidents de travail :	77
1.2.5	Relation entre la nature du poste de travail et l'exposition aux différents types de risque :	78
1.2.6	Cause des accidents de travail :	79
1.2.7	Relation entre la nature du poste de travail et réaction en cas d'accident de travail :	80
1.2.8	Equipements de protection :	82
1.2.9	Etat de connaissances de la gravité des risques professionnels :	83
1.2.10	Comités chargé du suivi de l'hygiène et de la sécurité de l'entreprise (CHSCT) :	84
1.2.11	Rôle du comité de suivi de l'hygiène et de la sécurité de l'entreprise :	85
1.2.12	Réclamations et sécurité sur le lieu de travail :	86
1.2.13	Service médical de santé au travail :	87
2.	Compréhension de l'organisme et de son contexte	89
2.1	Compréhension de l'organisme et de son contexte : Identification des enjeux internes et externes	89
2.1.1	Les enjeux internes :	89
2.1.2	Les enjeux externes	92
2.2	Traduction des enjeux en termes des risques et des opportunités (analyse SWOT)	94
3.	Compréhension des besoins et des attentes de travailleurs et autres parties intéressées	95
4.	Evaluation des risques interne de l'entreprise	101
4.1	Identification des risques dans l'entreprise Copo lait	101
4.1.1	Risques pour la sécurité	101
4.1.2	Risques pour la santé	101
4.2	Matrice de criticité	103
4.3	Analyse préliminaire des risques (APR)	103
5.	Outil de grille d'évaluation selon la norme ISO 45001:2018	105
6.	Interprétation des résultats	114
7.	Résultat global	115
	Conclusion	116
	Références bibliographiques	117
	Annexes	120

Liste des figures

Figure 1. Références de la norme ISO 45001	11
Figure 2. De l'OHSAS 18001 à l'ISO 45001	12
Figure 3. Evolution de la nouvelle norme ISO 45001	13
Figure 4. Structure HLS de la norme iso 45001	16
Figure 5. Relation entre le concept PDCA et le cadre du présent document	17
Figure 6. Modèle de système de management de la S&ST pour la norme internationale ISO 45001 :2018.....	18
Figure 7. Exemple d'évaluation des risques	29
Figure 8. Matrice d'évaluation des risques	30
Figure 9. La démarche d'approche par les risques	32
Figure 10. Démarche d'élaboration d'un arbre des causes	38
Figure 11. Santé au travail dans son concept global	46
Figure 12. Diagramme d'Hishikawa ou diagramme des « 5M »	49
Figure 13. Vue de l'entrée de l'usine	56
Figure 14. Organigramme Fonctionnel de l'entreprise COPO Lait.....	57
Figure 15. Types d'enjeux internes	60
Figure 16. Modèle de la matrice SWOT.....	61
Figure 17. Etapes de détermination des exigences des PI à retenir	62
Figure 18. Matrice de pertinence des parties intéressées.....	64
Figure 19. Grille d'évaluation des risques ¹⁹	67
Figure 20. Répartition des effectifs selon la position du poste de travail	74
Figure 21. Histogramme de répartition des effectifs en fonction la position du poste de travail et la catégorie socioprofessionnelle.....	75
Figure 22. Histogramme de répartition des effectifs en fonction la nature du poste de travail et l'état des connaissances des risques.....	76
Figure 23. Histogramme de répartition des effectifs en fonction de la catégorie d'âge et prévalence des accidents de travail.....	77
Figure 24. Histogramme de répartition des effectifs en fonction de la nature du poste de travail et l'exposition aux différents risques	79
Figure 25. Histogramme de répartition des effectifs en fonction de la nature du poste de travail et réaction en cas d'accident	81
Figure 26. Histogramme de répartition des effectifs en fonction équipements de protection et formation du personnel.....	82
Figure 27. Histogramme de répartition des effectifs en fonction de leur état de connaissances de la gravité des risques professionnels.....	83

Figure 28. Histogramme de Répartition des effectifs en fonction de l'état de connaissance de l'existence de comité de suivi de l'hygiène et de la sécurité de l'entreprise	85
Figure 29. Répartition des effectifs en fonction de l'importance du comité d'hygiène et de sécurité (l'inspection de travail).....	86
Figure 30. Histogramme de répartition des effectifs en fonction des doléances liées à la sécurité sur le lieu de travail et la catégorie socioprofessionnelle	87
Figure 31. Histogramme de répartition des effectifs en fonction de l'état de connaissance de l'existence de d'un service médical de santé au travail.....	88
Figure 32. Matrice SWOT (ensemble des enjeux).....	94
Figure 33. Classification des parties intéressées.....	95
Figure 34. Matrice de sélection des parties intéressées pertinentes	96
Figure 35. Systeme d'analyse primaire des risques	104
Figure 36: Taux de pertinence des conditions de l'entreprise aux exigences pour les SOUS-ARTICLES de la norme ISO45001 :201	112
Figure 37: Niveaux de conformité des conditions de l'entreprise solen les chapitres aux exigences de la norme ISO 45001 : 2018.....	113

Liste des tableaux

Tableau 1. Groupes d'enjeux.....	61
Tableau 2. Classement des parties intéressées	63
Tableau 3. Liste de parties intéressées	63
Tableau 4. Estimation de la gravité.....	67
Tableau 5. grille d'évaluation de taux de conformité de criticité	69
Tableau 6. taux de conformité de grille d'évaluation selon la norme ISO 45001:2018.....	69
Tableau 7: Répartition des effectifs en fonction de l'âge	71
Tableau 8: Répartition des effectifs selon le sexe	71
Tableau 9: Répartition des effectifs en fonction du niveau instruction.....	72
Tableau 10: Répartition des effectifs en fonction du niveau instruction.....	72
Tableau 11: Répartition des effectifs en fonction de l'ancienneté	73
Tableau 12: Répartition des effectifs selon la position du poste de travail.....	73
Tableau 13: Répartition des effectifs en fonction la position du poste de travail et la catégorie socioprofessionnelle	75
Tableau 14: Répartition des effectifs en fonction la nature du poste de travail et l'état des connaissances des risques	76
Tableau 15: Répartition des effectifs en fonction de la catégorie d'âge et prévalence des accidents de travail	77
Tableau 16: Répartition des effectifs en fonction de la nature du poste de travail et l'exposition aux différents types de risque	78
Tableau 17: Répartition des effectifs en fonction des causes des accidents de travail	80
Tableau 18: Répartition des effectifs en fonction de la nature du poste de travail et réaction en cas d'accident.....	81
Tableau 19: Répartition des effectifs en fonction du s équipement de protection et formation du personnel.....	Erreur ! Signet non défini.
Tableau 20: Répartition des effectifs en fonction de le leur état de connaissances et degré la gravité des risques professionnels.....	83
Tableau 21: Répartition des effectifs en fonction de l'état de connaissance de l'existence de comité de suivi de l'hygiène et de la sécurité de l'entreprise.....	84
Tableau 22: Répartition des effectifs en fonction de l'importance du comité d'hygiène et de sécurité (l'inspection de travail).....	85
Tableau 23: Répartition des effectifs en fonction des doléances liées à la sécurité sur le lieu de travail et la catégorie socioprofessionnelle	86
Tableau 24: Répartition des effectifs en fonction de l'état de connaissance de l'existence de d'un service médical de santé au travail.....	87
Tableau 25. Extrait des enjeux internes de l'entreprise COPO Lait.....	91

Tableau 26. Extrait des enjeux externes de l'entreprise COPO Lait	93
Tableau 27. Extrait du tableau de sélection des parties intéressées pertinentes du système de management de la santé et de la sécurité au travail.....	99
Tableau 28 : Tableau d'analyse des exigences des parties intéressées pertinentes du système de management de la santé et de la sécurité au travail.....	100
Tableau 29: Tableau de l'APR	103
Tableau 30 : grille d'évaluation sur les exigences de l'ISO 45001 : 2018	105
Tableau 31 : Résultats globaux de l'enquête interne selon la norme ISO 45001:2018.....	110
Tableau 32: Résultats global des chapitres de la norme ISO 45001:2018	113

Liste des abréviations

Abréviations	Signification
ANI	Accord National Interprofessionnel
AT	Accidents de travail
BRC	British Retail Consortium
BSI	British Standards Institution
CHSCT	Comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail
CNAS	Caisse nationale de sécurité sociale des travailleurs salariés
CNHS	Conseil National d'Hygiène, Sécurité
CPAM	Caisse primaire d'assurance maladie
CSE	Comité social et économique
DGSS	Direction Générale de la Sécurité Sociale
DRT	Direction des Relations de Travail
DUER	Document Unique d'Evaluation des Risques professionnels et le règlement intérieur
EPI	Équipement de protection individuelle
FDS	Fiche de sécurité
FT	Fiche technique
HACCP	Hazard Analysis Critical Control Point
HSE	Hygiène, Sécurité, Environnement
IAA	Industrie Agro-Alimentaire
IANOR	Institut Algérien de Normalisation
IGT	Inspection Générale du Travail
INAS	Institut National de l'Action Sociale
INPRP	Institut National de la Prévention des Risques Professionnels
IPRP	Institut de la prévention professionnelle
ISO	International Standardization Organization
MB	Microbiologie
M S&ST	Management de la Santé et de la Sécurité au Travail
PDCA	Plan, Do, Check, Act
PDL	Poudre de lait
QSE	Qualité, Sécurité Environnemental
RPS	Risques Professionnels
S&ST	Santé et de la Sécurité au Travail
S M S&ST	Système de Management de la Santé et de la Sécurité au Travail
SWOT	Strengths (forces), Weaknesses (faiblesses), Opportunities (opportunities), Threats (menaces).
TACT	Température, Action mécanique, Concentration, Temps
UHT	Ultra haute température

Introduction

L'agroalimentaire est un secteur qui présente un potentiel énorme de croissance et de développement.

En Algérie, le secteur agroalimentaire est particulièrement basé sur les petites et moyennes entreprises.

Dans le contexte économique et social actuel, les managers prennent de plus en plus conscience de l'importance de La santé et de la sécurité au travail qui sont aujourd'hui, l'objet d'enjeux très importants en termes d'accidents du travail et de maladies professionnelles pour une entreprise, assurer un bon niveau de qualité de vie au travail répond à la fois à un devoir social vis-à-vis de ses salariés aussi à un besoin économique, de rentabilité et de productivité.

L'évolution de la nature du risque professionnelle, en corrélation avec l'évolution technologique, la mécanisation des processus de fabrication, la diversification des activités ont accru la fréquence et la gravité des accidents et des maladies professionnelles qui surviennent durant le travail et peuvent entraîner une incapacité permanente ou même un décès (**MARGOSSIAN, 2006**).

En effet, l'évaluation des risques professionnelles suppose qu'un travail d'anticipation soit réalisé au sein de l'entreprise afin de comprendre et d'analyser tous les phénomènes susceptibles de faire naître un risque pour la santé et la sécurité au travail (**ANONYME, 2011**).

Pour mieux cerner les conditions de travail dans le secteur agroalimentaire algérien notamment concernant le volet sécurité et santé, et l'influence sur les salariés au travail, nous avons pris comme exemple la laiterie COPOLAIT située dans la région de Fouka/Tipaza.

Notre travail est une contribution à un état des lieux relatif à la sécurité et à la santé au travail dans cette entreprise de fabrication des produits laitiers, notamment l'évaluation des risques et des dangers, de l'état de santé, des maladies, des accidents professionnels, des moyens de prévention mis en œuvre et étudié la possibilité de mettre en application un système de management de la santé et de la sécurité au travail ISO 45001 :2018.

Pour répondre à cette problématique, notre projet d'étude se subdivise en deux grandes parties, à savoir :

❖ *Une partie bibliographique répartie en trois chapitres :*

1. Management de la santé et de la sécurité au travail.
2. Sécurité et prévention.
3. Hygiène et santé.

❖ *Une partie expérimentale répartie sur trois chapitres :*

1. Présentation de l'entreprise.

2. Démarche méthodologie
3. Interprétation des résultats

On terminera enfin par une conclusion générale.

Première partie :
Données
Bibliographiques

Chapitre 1 :
Management de la
santé et de la
sécurité au travail

Management

1. Définition de management :

Management : « Conduite, direction d'une entreprise ». **(Le Petit Robert)**

Le management, du latin Manus et Ago : agir en tenant bien en main est l'art de préparer, prendre, faire exécuter et assurer le suivi des décisions opérationnelles. Certains textes privilégient le terme de gestion.

Le management se définit comme l'ensemble des techniques d'organisation et de gestion pour conduire, piloter l'action des individus. Son emploi par rapport au terme de gestion met l'accent sur l'art de conduire, de diriger les hommes pour optimiser les ressources, rechercher l'efficacité et l'efficience de tous les aspects de la gestion des ressources humaines. On cherche à diriger le mieux possible en gérant toutes les dimensions du facteur « travail » et du facteur « savoir »

(Charron et Alli : 2014)

Le management dans les organisations est défini comme « une force vulnérable soumise à la pression du chiffre et dotée d'un triple pouvoir de contrainte, d'imitation et d'imagination s'exerçant aux niveaux subjectif, interpersonnel, institutionnel et environnemental.

(Deslandes : 2016)

2. Les types de management

2.1 Le management collaboratif

Il s'agit d'un nouveau mode de management émergent de plus en plus adopté dans les entreprises, notamment celles élaborées sur le modèle des start up, qui casse les codes et l'organisation hiérarchique pyramidale en partant du principe que les avis, points de vue et connaissances de l'ensemble des membres d'une équipe sont intéressants. Ce type de management place le salarié au centre de l'entreprise pour aller vers une démarche de complémentarité et de gain d'efficacité. Il est aussi appelé management consensuel. Il permet notamment de travailler sur la cohésion d'équipe et donc sur une optimisation des résultats et de l'efficacité.

(Bressy et. Konkuyt, 2018)

2.2 Le management constitution

Le management constitutionnel n'est rien d'autre qu'un système managérial dans lequel ceux qui en ont le pouvoir, le plus souvent les dirigeants, adoptent une constitution pour l'organisation, laquelle régit la façon d'exercer le pouvoir à travers des règles et des processus qui s'appliquent à tous, y compris à eux-mêmes. Ce système permet de passer d'un pouvoir hiérarchique à un pouvoir constitutionnel qui fait loi, c'est-à-dire encadré et distribué selon les règles de droit définies dans la constitution choisie. Chacun devient détenteur de certains pouvoirs selon ses rôles, qui sont encadrés et limités par des politiques qui engagent chacun.

(Chiquet.2018)

2.3 Le management cellulaire

Il s'agit d'une manière de gérer une entreprise sans hiérarchie. C'est un management sans managers à proprement parler. Tous les employés sont sur un pied d'égalité. Les recrutements se font de manière collaborative et une personne choisie par l'équipe est nommée en qualité de référent. Ce nouveau management permettrait notamment aux différents employés de gagner en responsabilisation et prise d'initiative **(Périnel, 2018)**

Système de management de la santé et de la sécurité au travail

1. Système de management

1.1 Le système de management

Un système de management est l'ensemble des processus par lesquels un organisme gère les éléments corrélés ou en interaction de ses activités afin d'atteindre ses objectifs. Ces objectifs peuvent viser différents résultats à atteindre, notamment en ce qui concerne la qualité des produits ou des services, l'efficacité opérationnelle, la performance environnementale, la santé et la sécurité sur le lieu de travail et bien d'autres domaines.

Le niveau de complexité du système dépendra du contexte spécifique de chaque organisme. Dans certains organismes, en particulier les petites entreprises, les directives claires d'un patron sachant bien encadrer ses employés et leur expliquer ce qu'il attend de chacun d'eux pour contribuer aux objectifs d'ensemble à atteindre, n'auront pas besoin de faire l'objet d'une documentation extensive. Mais pour des domaines d'activité plus complexes opérant, par exemple, dans des secteurs très réglementés, l'organisme devra peut-être établir une documentation extrêmement détaillée et d'importants moyens de maîtrise afin de respecter ses obligations légales et de remplir ses objectifs organisationnels

(Organisation internationale de normalisation ,2016)

Système de management ou partie d'un système de management utilisé pour mettre en œuvre la politique S&ST, d'éviter les traumatismes et pathologies aux travailleurs et de fournir un ou des lieux de travail sûrs et sains».(Clare, 2016)

1.2 La santé et la sécurité au travail

La santé et sécurité au travail (SST) désigne diverses disciplines visant à supprimer ou à limiter certains effets nuisibles du travail sur l'être humain et sur son environnement. L'ensemble des méthodes techniques visant à supprimer ou à limiter les effets nuisibles des activités professionnelles sur la santé physique et mentale des parties intéressées (employés, personnel détaché par un fournisseur, visiteurs et toute autre personne présente dans l'enceinte de l'organisme) et sur son environnement.(Caruana, 2016)

1.3 Norme et normalisation

L'article 2 du règlement (UE) N°1025/2012 relatif à la normalisation européenne en donne la définition suivante : « on entend par « norme », une spécification technique, approuvée par un organisme reconnu de normalisation, pour application répétée et continue, dont le respect n'est pas obligatoire».

L'article 1er du décret n° 2009-697 du 16 juin 2009 relatif à la normalisation, définit la normalisation comme étant : « une activité d'intérêt général qui a pour objet de fournir des documents de référence élaborés de manière consensuelle par toutes les parties intéressées, portant sur des règles, des caractéristiques, des recommandations ou des exemples de bonnes

pratiques, relatives à des produits, à de services, à des méthodes, à des processus ou à des organisations ».(Anonyme, 2016)

1.4 La certification

L'AFNOR (Agence Française de Normalisation) définit la certification comme suit :

« Assurance donnée par écrit par un organisme qualifié et indépendant, tendant à attester qu'un produit /service présent régulièrement certaines qualités spécifiques résultant de spécifications énoncées dans un cahier des charges ou une norme officielle. ».

(Longin & Henri, 2004)

1.5 L'organisation internationale de normalisation l'ISO

Organisation internationale non gouvernementale, indépendante, composée de 162 (donnée Février 2018) organismes nationaux de normalisation. Par ses membres, l'Organisation réunit des experts qui mettent en commun leurs connaissances pour élaborer des Normes internationales d'application volontaire, fondées sur le consensus, pertinentes pour le marché, soutenant l'innovation et apportant des solutions aux enjeux mondiaux.

Toutes les normes élaborées par l'ISO sont volontaires. Elles sont rédigées sur la base d'un consensus international entre experts du secteur industriel, technique ou commercial qui ont demandé une norme particulière.

(ROBERT, 2018)

1.6 British Standards Institute (BSI) :

Organisation sans but lucratif ne distribant pas de profit et offrant des services au plan mondial dans les domaines afférents à la normalisation, l'évaluation des systèmes, la certification des produits, la formation et les services conseils. Organisation Internationale du Travail (OIT) : Unique agence 'tripartite' de l'ONU, l'OIT réunit des représentants des gouvernements, employeurs et travailleurs de 187 Etats Membres pour établir des normes internationales, élaborer des politiques et concevoir des programmes visant à promouvoir le travail décent pour tous les hommes et femmes dans le monde.

(ROBERT, 2018)

1.7 British Standards Institute (BSI)

Organisation sans but lucratif ne distribant pas de profit et offrant des services au plan mondial dans les domaines afférents à la normalisation, l'évaluation des systèmes, la certification des produits, la formation et les services conseils. Organisation Internationale du Travail (OIT) : Unique agence 'tripartite' de l'ONU, l'OIT réunit des représentants des gouvernements, employeurs et travailleurs de 187 Etats Membres pour établir des normes internationales, élaborer des politiques et concevoir des programmes visant à promouvoir le travail décent pour tous les hommes et femmes dans le monde.

(ROBERT, 2018)

1.8 L'Institut Algérien de Normalisation

L'IANOR est l'organisme national de normalisation. Il est chargé notamment de :

- Veiller à l'élaboration des normes nationales en coordination avec les autres secteurs ;
- Identifier les besoins normatifs nationaux ;
- Veiller à la mise en œuvre du plan national de normalisation ;
- Assurer la diffusion des informations relatives à la normalisation et ses activités connexes ;
- Gérer le point national d'information sur les Obstacles techniques au commerce (OTC) de l'Organisation Mondiale du Commerce (OMC) ;
- Gérer la marque de conformité aux normes algériennes. **(Groupe ISO, 2016)**

2. Les grands systèmes management dans le secteur agroalimentaire

2.1 Système de management de la qualité ISO 9001

Un système de management de la qualité SMQ, est l'ensemble des directives qui prend en compte la politique par l'entreprise et la mise en œuvre des objectives qualités tracées par cette dernière. Le SMQ est considérée nécessaire à la maitrise et à l'amélioration continue et la performance de l'organisme. Cette exigence de SMQ est clairement définie dans le paragraphe 4.4 de la norme ISO 9001 version 2015 « l'organisme doit établir, mettre en œuvre, maintenir et améliorer en permanence un système de management de la qualité, y compris les processus nécessaires et leurs interactions, en conformité avec les exigences de la présente norme internationale.

(Norme ISO 9001 version 2015)

2.2 Système de management de la sécurité des aliments ISO 22000

Elle explique les moyens qu'un organisme doit mettre en œuvre pour démontrer son aptitude à maîtriser les dangers liés à la sécurité afin de garantir que toute denrée alimentaire est sûre.

(SPENCE .2015)

2.3 Système de management environnemental ISO 14001

Composante du système de management, utilisée pour gérer les aspects environnementaux, satisfaire aux obligations de conformité, et traiter les risques et opportunités.

(Sylvie, 2015)

2.4 Système de management de la santé et de la sécurité au travail ISO 45001

Système de management ou partie d'un système de management utilisé pour mettre en œuvre la politique SST .Système visant à améliorer les performances d'une entreprise en matière de Santé et de Sécurité au Travail (SST) en combinant politique de prévention, moyens et personnel dans une démarche d'amélioration continue.

(ROBERT : 2018)

2.5 Evaluation de SMSST

Référentiel reconnu mondialement pour les systèmes de gestion de la santé et de la sécurité au travail, OHSAS 18001 a été conçu en 1999 à l'initiative du BSI (British Standards Institution) et le guide ILO-OSH 2001-(Principes directeurs concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail) qui a été élaboré, en 2001, par l'Organisation Internationale du travail.

Des principaux organismes certificateurs internationaux pour remédier à l'absence de référence internationale ISO pouvant être certifiée par un tiers. Cette absence comblée en 2016. La nouvelle norme ISO 45001 intégrera une définition normalisée du terme " risque " afin d'éviter les applications incohérentes liées aux différentes interprétations du terme. Elle exigera en priorité que l'organisation tienne compte des risques internes et externes prévisibles qui pourraient influencer sur ses activités et ses performances en matière de santé et sécurité au travail. Cette norme devrait également adopter une nouvelle structure dite "High Level Structure " (HLS) déjà utilisée ou en cours d'utilisation pour toutes les normes de management, et sera harmonisée avec les normes ISO 9001 et 14001.

(Labinsky, et al : 2016)

En effet, la prochaine ISO 45001 est fondée principalement sur deux référentiels qui ont été largement adoptés par les entreprises à une échelle internationale. Ces référentiels sont le guide de la British Standards OHSAS 18001 : 2017 et le guide de l'Organisation Internationale du Travail ILO-OSH 2001.

(Gasiorowski-Denis, 2016)

OHSAS 18001 : 2007

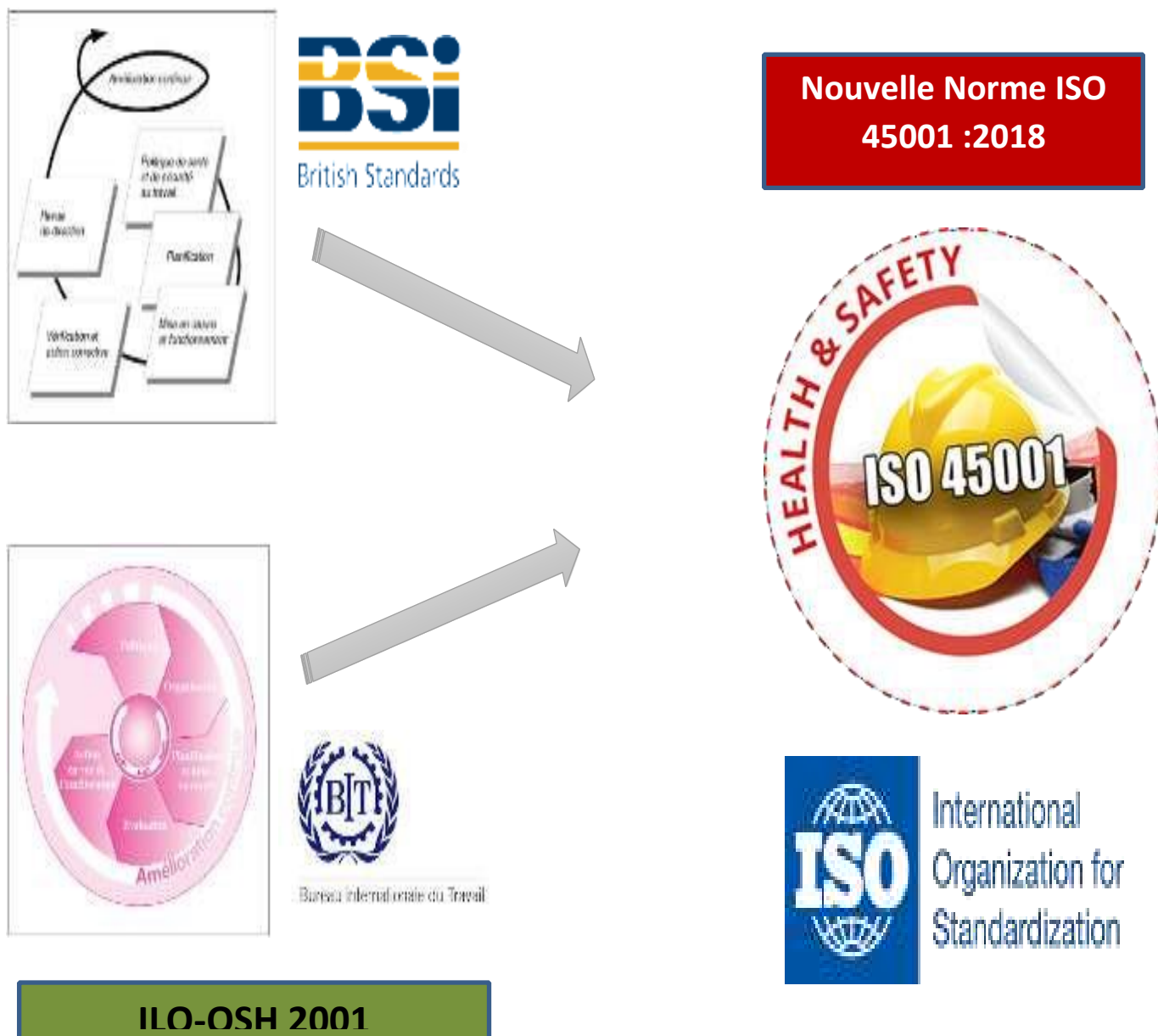


Figure 1. Références de la norme ISO 45001¹

¹. Mastère Professionnel en Management Intégré: Qualité• Sécurité et Environnement• SUJET: ETUDE PREALABLE A LA MISE EN PLACE D'UN SYSTEME DE MANAGEMENT DE LA SANTE ET DE LA SECURITE AU TRAVAIL SELON LE PROJET DE LA NORME INTERNATIONALE ISO/DIS 45001 :2016 AU SEIN D'UNE COMPAGNIE PETROLIERE

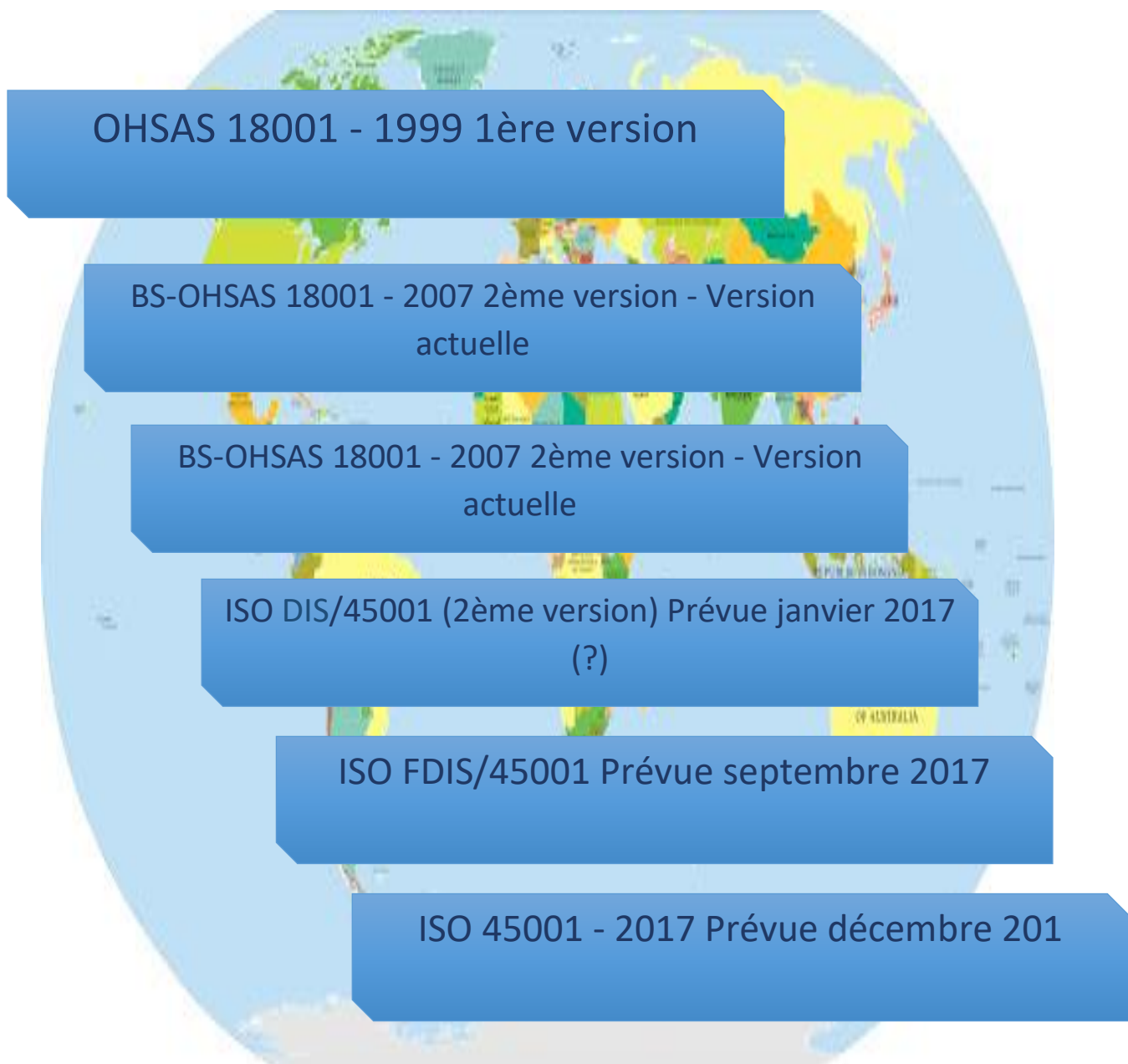


Figure 2. De l'OHSAS 18001 à l'ISO 45001²

² ISO 45001:2018(fr)

3. ISO 45001 version 2018 : Système de management de la santé et la sécurité au travail

3.1 Présentation

Actuellement, les entreprises se retrouvent souvent dans un environnement complexe et dynamique et doivent faire face à de nouveaux défis. Cette évolution sera reflétée dans l'ISO 45001:2018 où un rôle important sera imparti aux aspects tels que la gestion du risque et du changement. On peut assumer qu'une approche orientée sur les processus sera renforcée dans la norme révisée et qu'une approche fondée sur la maîtrise des risques et opportunités sera ajoutée. Tant dans l'approche orientée sur les processus que dans les clauses sur la direction et la planification, l'accent sera mis sur la gestion des risques et des opportunités.

(Gasiorowski-Denis, 2016)

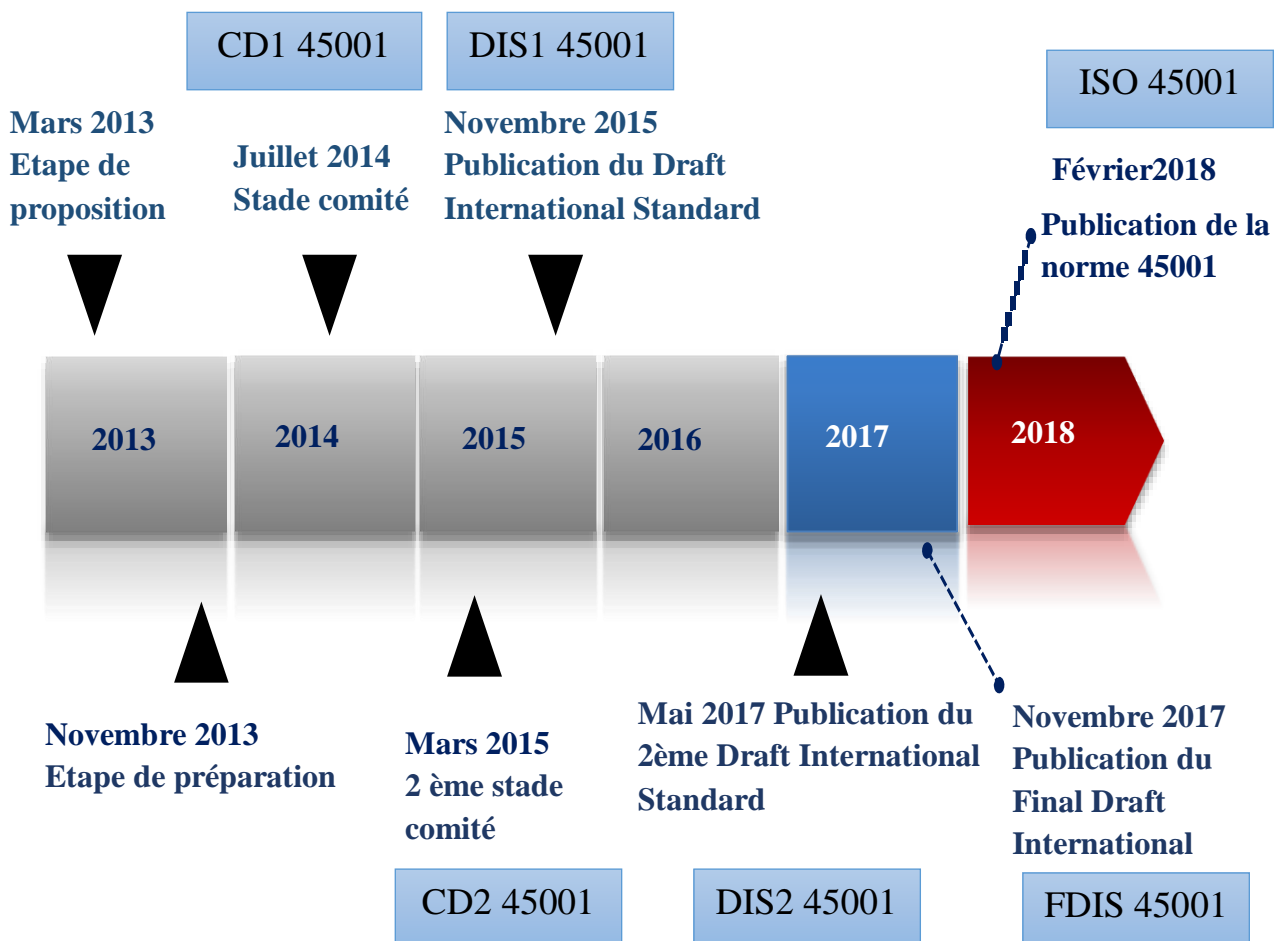


Figure 3. Evolution de la nouvelle norme ISO 45001³

3. L'évolution des travaux d'élaboration de l'ISO 45001 a été relevée du site officiel de l'ISO (www.iso.org) au 15 juillet 2017.

3.2 Les objectifs

- Fournir un cadre pour la prévention du risque.
- Fournir des conditions de travail sûres et saines :
 - Pour les travailleurs de l'organisation ;
 - Pour les sous-traitants ;
 - Pour les travailleurs temporaires.
- Déterminer les risques SST associés à l'activité, les éliminer ou les maîtriser pour minimiser les effets.
- Améliorer de façon proactive sa performance SST. **(Zerwes, 2016)**

3.3 Les avantages

Nous pouvons attendre d'un système de management de la santé et de la sécurité selon l'ISO 45001 :

- Un climat plus serein avec les administrations, par une meilleure prise en compte des exigences légales et autres et les objectifs de conformité associés et la mise en place d'une politique de prévention des risques efficace.
- Un climat social apaisé, grâce à la participation et à la consultation des travailleurs, et pertinent, basé sur le dialogue social, la transparence et la place centrale de l'humain dans le travail.
- Des améliorations de la performance financière par une maîtrise des cotisations (résultat de la politique de prévention : moins d'accidents, moins de maladies professionnelles), une diminution des coûts indirects tels que l'absentéisme (coût de désorganisation, de remplacement).
- Le pilotage des résultats S&ST dans l'amélioration continue, par la mise en œuvre de ressources et des moyens associés : diminution des accidents du travail (y compris pour les sous-traitants et les prestataires intervenant sur site), intégration de bonnes pratiques par le benchmark et la comparaison des résultats.
- La mise en place des moyens de prévention en exploitant les enquêtes, les presque accidents, les suggestions du personnel et en maîtrisant les situations d'urgence.
- L'évolution vers la mise en œuvre d'une démarche de santé et de qualité de vie au travail par l'amélioration des conditions de travail, de l'organisation.
- L'intégration de la S&ST dans une démarche de responsabilité sociétale.

(The Det Norske Veritas group, 2015)

3.4 En quoi cette norme est-elle différente des autres normes sur la S&ST ?

ISO 45001 a été élaborée en tenant compte d'autres normes, comme la norme OHSAS 18001 sur les exigences relatives aux systèmes de management de la santé et de la sécurité au travail, les principes directeurs ILO-OSH 2001 de l'Organisation internationale du travail et diverses normes nationales. Elle est par ailleurs conforme aux normes et conventions internationales du travail de l'OIT. Élaborée dans le cadre du système ISO, avec la contribution d'experts de plus de 70 pays, la norme fournit un cadre international prenant en compte les interactions entre un organisme et son environnement économique. ISO 45001 adopte une approche fondée sur le risque qui permet de s'assurer de l'efficacité et de l'amélioration continue du système de management de la S&ST afin de répondre au contexte en constante évolution d'un organisme.

(Glaesel et Corrie, 2018)

3.5 Structure HLS (High Level Structure)

La structure HLS (High Level Structure) propose un cadre commun pour les normes relatives aux systèmes de management qui définit des termes, des notions et un chapitre communs dans l'objectif :

- Standardisation des normes de management :
 - Table des matières communes.
 - Définitions communes.
 - 60 % du texte des normes communs.
- Permet de faciliter l'intégration des différents systèmes de management, comme ISO 9001 et ISO 14001.

(Guillaume, 2016)

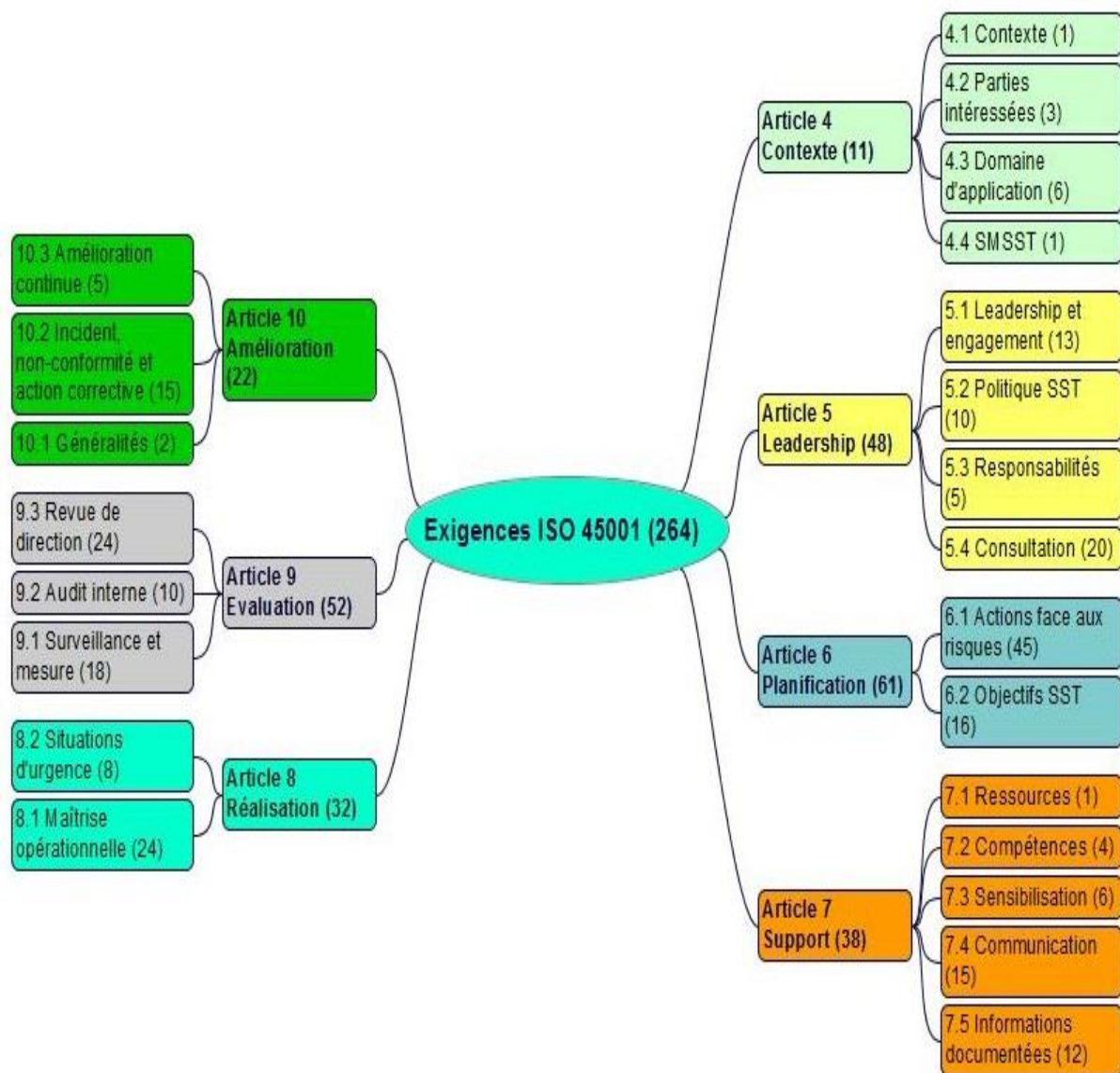


Figure 4. Structure HLS de la norme iso 45001⁴

4. L'intégration de la norme ISO 45001 aux autres normes de systèmes de management. bivi.afnor.org

3.6 Cycle PDCA

L'approche du système de management de la S&ST utilisée dans le présent document repose sur le concept PDCA : Planifier, Réaliser, Évaluer, Améliorer.

Le concept PDCA est un processus itératif d'amélioration continue utilisé par les organismes. Il peut être appliqué à un système de management comme à chacun de ses éléments comme suit :

- a) planifier : déterminer et évaluer les risques pour la S&ST, les opportunités pour la S&ST et les autres risques et opportunités, établir les objectifs de S&ST et les processus nécessaires à l'obtention de résultats en cohérence avec la politique de S&ST de l'organisme.
- b) réaliser : mettre en œuvre les processus tels que planifiés.
- c) évaluer : surveiller et mesurer les activités et les processus au regard de la politique de S&ST et des objectifs de S&ST, et rendre compte des résultats.
- d) améliorer : mener des actions d'amélioration continue de la performance en S&ST afin d'obtenir les résultats escomptés

Le présent document inscrit le concept PDCA dans un nouveau cadre, comme illustré à la Figure 5.

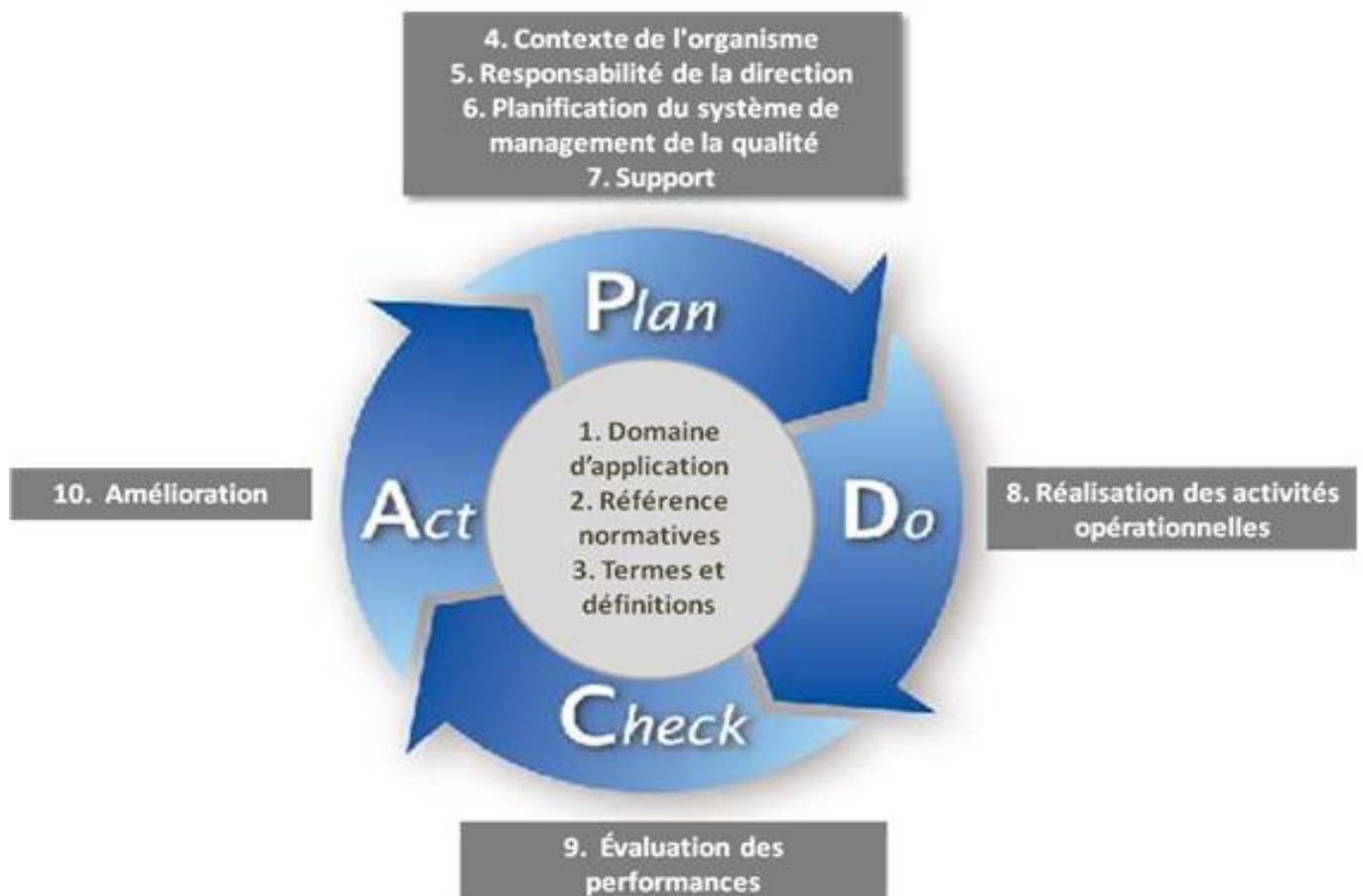


Figure 5. Relation entre le concept PDCA et le cadre du présent document⁵

5. Outil d'autodiagnostic pour le projet de la norme ISO/DIS 45001:2018. master-sécurité @utc.fr

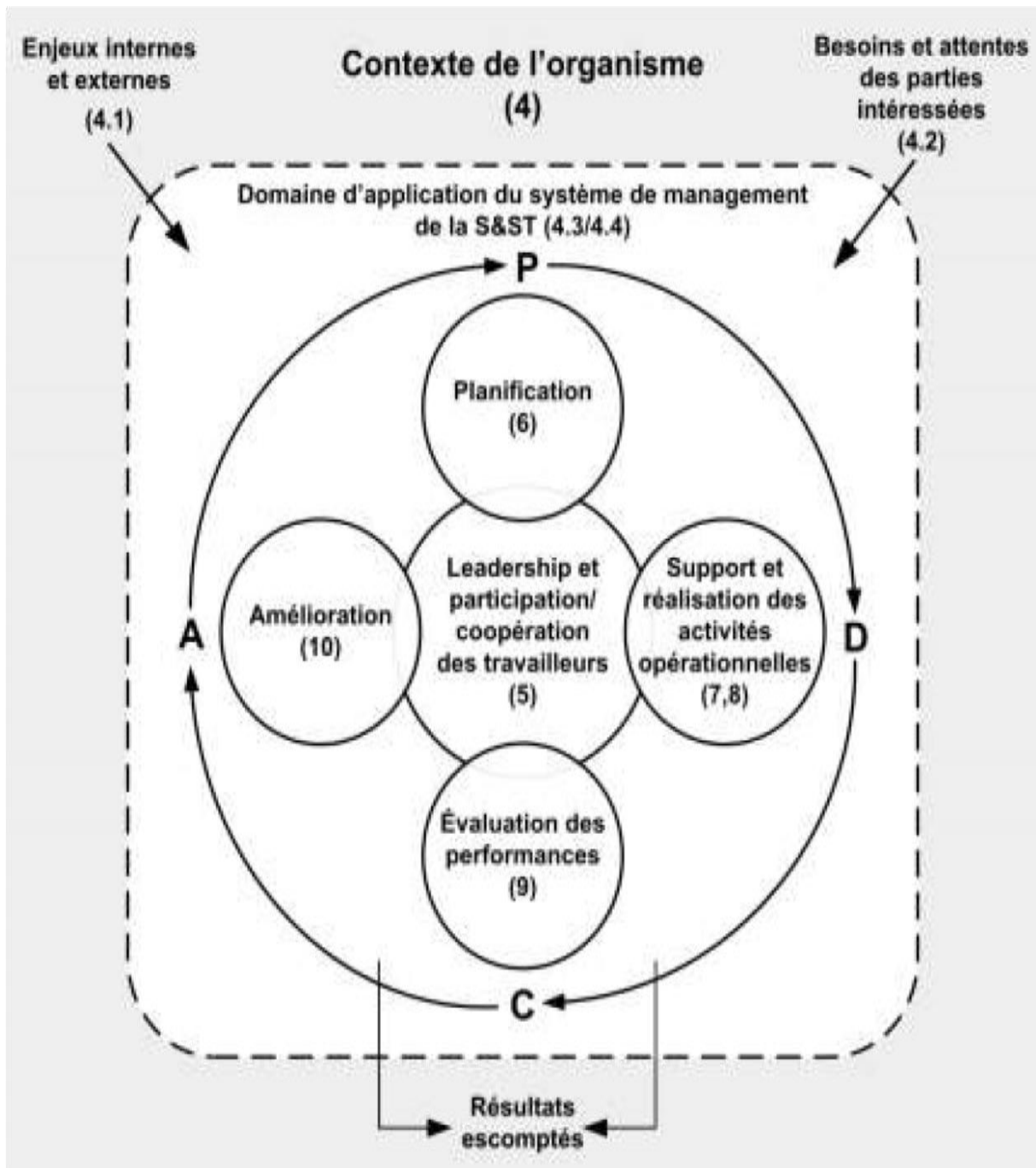


Figure 6. Modèle de système de management de la S&ST pour la norme internationale ISO 45001 :2018⁶

3.7 Contenu du document

Le présent document se conforme aux exigences de l'ISO relative aux normes de systèmes de management. Ces exigences incluent une structure-cadre, un texte de base identique et des termes et définitions de base communs, conçus à l'intention des utilisateurs mettant en œuvre plusieurs normes ISO de systèmes de management. Le présent document n'inclut pas d'exigences spécifiques à d'autres sujets, telles que celles relatives au management de la qualité, au management de la responsabilité sociétale, au management environnemental, au management de la sécurité ou au management financier, bien que ses éléments puissent être alignés ou intégrés avec ceux d'autres systèmes de management. Le présent document contient des exigences pouvant être utilisées par un organisme pour mettre en œuvre un système de management de la S&ST et pour évaluer sa conformité. Un organisme souhaitant démontrer sa conformité au présent document peut le faire :

- en effectuant une auto-évaluation et une auto-déclaration ; ou
- en obtenant la confirmation de sa conformité par des parties ayant un intérêt dans l'organisme, telles que ses clients ; ou

- en obtenant la confirmation de son auto-évaluation par une partie externe à l'organisme ; ou

- en obtenant la certification/enregistrement de son système de management de la S&ST par un organisme externe.

Les Art 1 à 3 du présent document présentent le domaine d'application, les références normatives et les termes et définitions qui s'appliquent pour son utilisation, tandis que les articles 4 à 10 contiennent les exigences à utiliser pour évaluer la conformité au présent document. L'Annexe A fournit des explications informatives relatives à ces exigences. Les termes et définitions de l'Art 3 sont classés par ordre conceptuel, un index alphabétique étant fourni à la fin du présent document. Dans le présent document, les formes verbales suivantes sont utilisées :

- a) «doit» indique une exigence ;
- b) «il convient de» indique une recommandation ;
- c) «peut» indique parfois («may» en anglais) une autorisation ;
- d) ou encore («can» en anglais) une possibilité ou une capacité.

Les informations sous forme de «NOTE» sont fournies pour clarifier l'exigence associée ou pour faciliter la compréhension. Les «Notes à l'article» employées à l'Art 3 fournissent des informations supplémentaires qui viennent compléter les données terminologiques et peuvent contenir des précisions concernant l'usage d'un terme.

(Anonyme I, 2018)

3.8 Bénéfices attendus d'un système de management de la S&ST pour une entreprise agroalimentaire

Les entreprises agroalimentaires peuvent profiter des bénéfices multiples que présentent les systèmes de management de la S&ST. Ces derniers permettent entre autre de :

- ☞ Donner confiance aux clients et aux différentes parties intéressées.
- ☞ Assurer, d'une manière durable, une amélioration continue des performances en termes de S&ST (à travers les audits internes, surveillance et amélioration des processus, revue de la direction,...).
- ☞ Impliquer, valoriser et développer les compétences des travailleurs.

Avoir un système de communication (interne et externe) efficace pour le système de management de la S&ST. De tels systèmes permettraient également de mieux maîtriser les risques S&ST, d'établir des objectifs S&ST pertinents et d'assurer une amélioration continue de ses performances S&ST.

3.9 L'approche de l'audit

Les référentiels de systèmes de management (ISO 9001, 14001, 26000, 45001, 50001, etc.) ont été harmonisés et disposent à présent d'une structure commune (HLS). Cette évolution a pour objectif de favoriser les démarches combinées en management et, ainsi, garantir un meilleur alignement des politiques avec la stratégie des organismes. Dans cette logique, la norme ISO 45001 invite les organismes à analyser le contexte dans lequel ils évoluent (enjeux internes et externes) et à élargir leur réflexion aux principales parties intéressées qui pourraient avoir une influence sur leurs activités. Enfin, elle incite à une meilleure prise en compte des risques et des opportunités, permettant d'adapter la démarche en S&ST pour mieux servir la stratégie de l'organisme, maîtriser l'intégralité des activités sous le contrôle de l'organisme et de s'orienter résolument vers la performance. Dans ce contexte, l'approche de l'audit évolue pour encore mieux accompagner les organismes dans la mise en œuvre de leurs politiques de progrès :

- **par une meilleure écoute** : la norme ISO 45001 incite au dialogue. Les auditeurs s'attachent à mieux comprendre le contexte, les enjeux des organismes et les attentes des parties intéressées vis-à-vis des organismes qu'ils audient ;
- **par une meilleure compréhension et analyse des synergies entre le SM S&ST et la stratégie** : en effet, même si l'auditeur n'a pas vocation à auditer la stratégie de l'organisation, il cherche à la comprendre et à s'assurer que le SM S&ST concourt à celle-ci et réciproquement ;
- **par une approche pragmatique de l'audit en faveur du terrain** et visant à démontrer la bonne appropriation du SM S&ST par les équipes, encore plus orientée sur les résultats et l'effectivité/efficacité

3.9.1 Approche auditeur classique avec une logique intégrée QSE

- **Mieux préparer l'audit en amont** : transférer plus de temps de l'audit sur l'étape 1 (dans la limite de la PDR allouée) afin d'examiner les résultats, se renseigner sur

l'organisation :

- ☞ examiner de façon macro les tableaux de bord, les résultats, les processus
 - ☞ aller sur le site Internet pour collecter et examiner les éléments de contexte et les éventuels avis des parties intéressées.
- **Proposer à l'organisme des pistes pour préparer** l'audit (codéfini-tion et validation des objectifs de l'audit, explications des modalités de renseignement de la description de la situation QSE dans le cadre d'audits intégrés, examen des processus porteurs de risques/opportunités pour adapter le programme d'audit en conséquence, etc.) ;
- **Valider la pertinence du domaine d'application** à certifier au regard des enjeux de l'organisme ;
- **Proposer les grandes lignes du programme** d'audit en incluant la planification d'interview avec :
- ☞ les représentants des travailleurs responsables de S&ST,
 - ☞ le personnel chargé de surveiller la santé des employés, par exemple les médecins et/ou les infirmiers.

(Anonyme II, 2018)

Chapitre 2

Sécurité et prévention

1. La sécurité

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

La sécurité est souvent définie par rapport à son contraire : elle serait l'absence de danger, d'accident ou de sinistre. Selon [DES 03], la sécurité concerne la non occurrence d'événements pouvant diminuer ou porter atteinte à l'intégrité du système, pendant toute la durée de l'activité de ce dernier, que celle-ci soit réussie, dégradée ou ait échoué.

Et suivant le guide ISO/CEI 73 [ISO 02] élaboré par l'ISO sur la terminologie du management du risque, la sécurité est l'absence de risque inacceptable, de blessure ou d'atteinte à la santé des personnes, directement ou indirectement, résultant d'un dommage au matériel ou à l'environnement.

(INERIS, 2008)

La sécurité peut être résumée comme :

- l'état de ce qui inspire confiance, l'absence d'accidents ou de risque inacceptable.
- aucun risque d'agression physique, d'accident, ou de vol.
- c'est l'ensemble des mesures législatives et administratives qui ont pour objet de garantir les individus et les familles, contre certains risques appelés risques sociaux.
- C'est l'ensemble des mesures de prévention et de secours nécessaires en toutes circonstances à la sauvegarde des populations.
- Tout accident peut être évité.
- Chacun est responsable de sa sécurité et celle des personnes qui l'entourent.
- La sécurité est avant tout une affaire de comportement individuel, à tous les niveaux, en commençant par les responsables.

La démarche de la sécurité :

La démarche passe par dix points fondamentaux qui sont :

- ✓ L'engagement des dirigeants-politique.
- ✓ Des règles clairement établies, connues et appliquées.
- ✓ Des objectifs et des plans d'actions.
- ✓ La formation sécurité.
- ✓ Exploitation de l'expérience.
- ✓ Motivation du personnel.
- ✓ La communication.
- ✓ Une organisation spécifique (une instance de direction).
- ✓ Le contrôle, le recyclage.
- ✓ La persévérance (le suivi de la gestion de la sécurité au l'entreprise).

(AIT AHMED, 2018)

2. Notion des risques dans les industries

2.1 Les industries agro-alimentaires

Le secteur agroalimentaire se situe entre l'agriculture et la distribution. Il regroupe toutes les industries de transformation des produits issus de l'agriculture (produits vivants élevés, plantes ou fruits cultivés) en biens alimentaires. Ceux-ci sont ensuite commercialisés dans des circuits de distribution ou en restauration.

2.2 L'industrie laitière

Les industries laitières en Algérie sont des industries agroalimentaires qui achètent les sous-produits du lait cru (poudre de lait) et l'utilisent principalement pour la production de lait pasteurisé (lait en sac).

2.3 Le risque

Peut être défini comme l'éventualité d'un événement futur, susceptible de causer généralement un dommage, une altération ; c'est donc la probabilité de l'existence d'une situation dangereuse pouvant conduire à un événement grave.

2.4 Risques industriels

Les risques industriels peuvent être définis comme des situations dangereuses rencontrées dans les activités dites industrielles, dans les usines de fabrication et leurs annexes comme les locaux de stockage des matières premières et des matières finies, de mise au point et de contrôle, et les opérations de transport tant à l'intérieur des usines que des lieux de fabrication aux lieux d'utilisation. Ces risques industriels se manifestent essentiellement par :

- Des incendies et explosions de gravité variable suivis de destructions des bâtiments et postes de travail et d'atteintes aux hommes.
- La formation de substances toxiques pour les hommes et l'environnement, à l'origine d'intoxications de gravité variable.

2.5 Risque professionnel

Tout phénomène, tout événement qui apparaît en milieu de travail et qui présente un danger pour l'homme est appelé risque professionnel. Il comprend les situations dangereuses rencontrées dans les activités professionnelles non industrielles.

(MARGOSSAIN, 2006).

2.6 Les différents risques professionnels des métiers des laiteries

Il existe plusieurs types ou familles de risques professionnels qui diffèrent les uns des autres par leur nature, leur origine, leurs caractéristiques et leurs conséquences ainsi que par les mesures de prévention qu'ils nécessitent.

2.6.1 Les risques physiques

Ce sont les risques dus aux ambiances de travailles risques de chutes de plain-pied et de troubles musculosquelettiques sont importants dans l'industrie laitière. Les conditions de travail dans une laiterie sont en effet propices aux chutes : sols souvent humides ou rendus glissant à la suite de salissures de denrées alimentaires, du renversement de liquides, etc...

Les sols et escaliers des locaux sont à l'origine de nombreuses glissades, trébuchements, faux-pas, provoquant des lésions physiques.

(SCTRICK, 2012)

2.6.2 Les risques chimiques

Ils s'expliquent par la présence de produits chimique, dont l'absorption par le corps humain se traduit par des intoxications accidentelles ou chroniques ainsi que par des incendies et explosions.

(PHIL et al, 2008).

L'identification des dangers induits par ces substances a permis de les distinguer en substances explosives, comburantes, inflammables, toxiques, nocives, corrosives, irritantes, sensibilisantes, cancérogènes, mutagènes, toxiques pour la reproduction, dangereuses pour l'environnement.

(SCTRICK, 2012).

2.6.3 Les risques mécaniques

Ils ont pour origine les déplacements des corps qui par suite de leurs mouvements, possèdent une énergie susceptible d'agresser les hommes.

(MARGOSSAIN, 2006).

Les causes les plus fréquentes des accidents graves impliquant l'utilisation des appareils mécanique sont :

- La surcharge des appareils de levage.
- Les mouvements non contrôlés des charges.
- La présence de personnes sous ou sur la charge.
- La proximité de personnes lors des manœuvres.

(PHIL et al, 2008)

2.6.4 Les risques de manutention manuelle

Les manutentions sont à l'origine de nombreux risques qui se traduisent par des accidents et des maladies professionnelles. Les risques existent et conduisent à des troubles musculosquelettiques (TMS) des membres supérieurs, les lombalgies, les contusions et les coupures.

(VIAC et al, 2007).

2.6.5 Les risques électriques :

Qui se traduisent par les électrocutions et les électrisations accidentelles. Les accidents électriques sont généralement dus :

- au mauvais état des isolants (dégât mécanique, désagrégation ou usure) ;
- aux modifications sans contrôle (modification ou extension d'une installation électrique par une personne non compétente) ;
- à l'utilisation de machines-outils portatives, d'appareils de soudure électrique, de lampes portatives ou de ponts roulants ;
- aux interventions sur ou au voisinage du réseau (lignes aériennes, postes de transformation et canalisations enterrées).

(SCTRICK, 2012).

2.6.6 Les risques d'incendie et d'explosion

La prévention des risques incendie et explosion nécessite la mise en place d'une signalisation efficace et d'exercices d'évacuation réguliers, au cours des quels la personne apprend à reconnaître les caractéristiques du signal sonore d'alarme générale, à se servir des moyens de premier secours et à exécuter les diverses manœuvre nécessaires.

(MARGOSSAIN, 2006).

2.6.7 Les risques de circulation dans l'entreprise

A l'intérieur de l'enceinte de l'entreprise, la circulation est généralement considérée comme une activité auxiliaire. Les déplacements dans l'entreprise sont en effet divers et variés : entrée et sortie du personnel et des visiteurs, entrée dans l'établissement des matières premières, des produits nécessaires à la fabrication ou au fonctionnement de l'entreprise, la sortie des produits finis.

(LIMOUSIN et al, 2007).

2.6.8 Les autres risques

2.6.8.1 Les risques psychosociaux

Ce sont des phénomènes de stress, de violence, de harcèlement moral, d'épuisement professionnel, plus largement désignés sous le terme de risques psychosociaux. Diverses données doivent alerter l'employeur sur l'existence de stress :

- Les plaintes individuelles et collectives exprimées sur les conditions de travail : dégradations des relations, tensions, conflits, isolement, violence psychique ou verbale des clients.
- Les données relatives à la santé des salariés.

- Les données sur le fonctionnement et les ressources humaines : augmentation du turnover, du taux d'absentéisme.
- Les indicateurs de la production : baisse de la productivité, augmentation du nombre de malfaçons.

(ANONYME, 2011).

2.6.8.2 Les risques liés à l'aération et à l'assainissement

L'aération et l'assainissement des locaux de travail sont obligatoires pour tous les lieux où le personnel doit intervenir et où il existe un risque lié à la qualité de l'air.

2.6.8.3 Les risques de travail en hauteur

Le travail en hauteur peut désigner plusieurs situations de travail résultant de l'emplacement du travail (toitures, passerelles, charpentes...) ou de l'utilisation de certains équipements (échelles, échafaudages, ascenseurs, plates-formes de travail).

(LIMOUSIN et al, 2007).

2.6.8.4 Les maladies professionnelles (MP)

La maladie professionnelle est une atteinte à la santé qui résulte d'une série d'événements à évolution lente auxquels on ne saurait assigner une origine et une date certaine, contractée au cours du travail. «Une maladie est dite professionnelle si elle est la conséquence directe de l'exposition d'un travailleur à un risque physique, chimique ou biologique, ou si elle résulte des conditions dans lesquelles il exerce son activité professionnelle et si elle figure dans un des tableaux annexés du Code de la Sécurité Sociale». Pour être reconnue maladie professionnelle, le métier doit être dans la liste indicative ou la liste limitative des tableaux des maladies professionnelles. La déclaration par le salarié doit respecter le délai de prise en charge.

Établir le caractère professionnel d'une maladie n'est pas chose évidente. En effet, il est souvent difficile de :

- Prouver que les conditions de travail sont la cause unique de la maladie.
- Retrouver, parmi les multiples produits manipulés, celui ou ceux qui peuvent être responsables des troubles constatés.
- Fixer exactement le point de départ de la maladie.

D'autant plus que certaines maladies professionnelles se manifestent de manière différée (des années après le début de l'exposition au risque et même parfois très longtemps après que le travailleur ait cessé d'exercer le travail incriminé).

(VIAC et al, 2007)

2.7 L'évaluation des risques

On peut y retrouver différents renseignements concernant la méthodologie dont peut s'inspirer l'entreprise. Chronologiquement, ces étapes peuvent être envisagées :

2.7.1 Mise en place d'un groupe de travail

Associant sous la responsabilité de l'employeur, les personnes-ressources, les représentant des salariés, les salariés dont l'expérience sera jugée utile, le médecin du travail, les experts ou autres intervenants extérieurs, pour définir :

- Les objectifs, la méthode et les moyens.
- Le champ d'intervention (unités de travail) et la planification des interventions.

- La définition des informations à recueillir et le mode de recueil.

Comment les indicateurs seront utilisés (fiche d'entreprise, documents et consignes, rapports du CHSCT, etc...).

2.7.2 Matrice de criticité

La matrice de criticité est un outil permettant de distinguer une zone critique d'une zone non critique. La matrice de criticité met en relation la fréquence et la gravité. Elle peut prendre différentes formes selon les échelles définies, et permet de sélectionner le niveau de priorité selon les types des risques

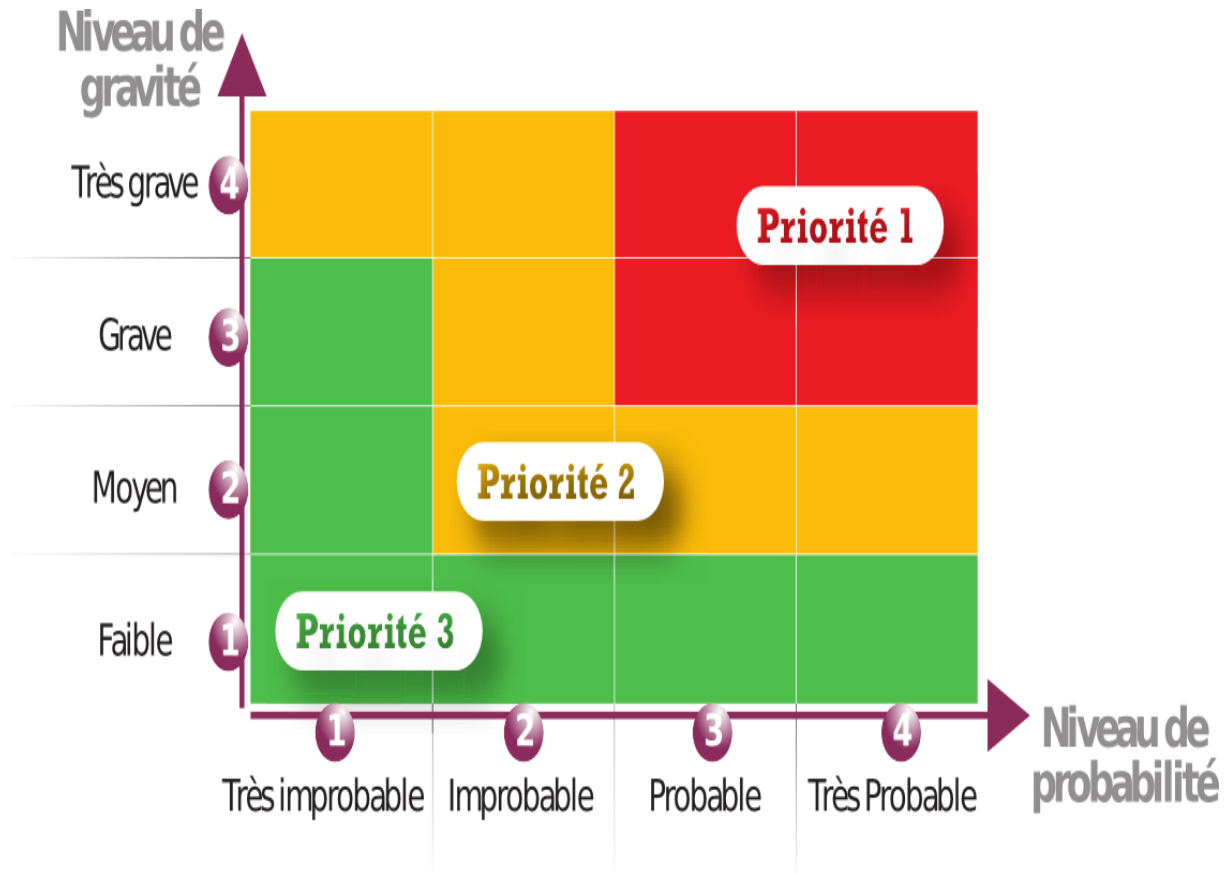


Figure 7.Exemple d'évaluation des risques⁷

Priorité 1 : pour les risques les plus dangereux qui nécessite une correction immédiate (anomalie majeur)

Priorité 2 : pour les risques les Pour les risques moins dangereux et acceptables (anomalie mineur)

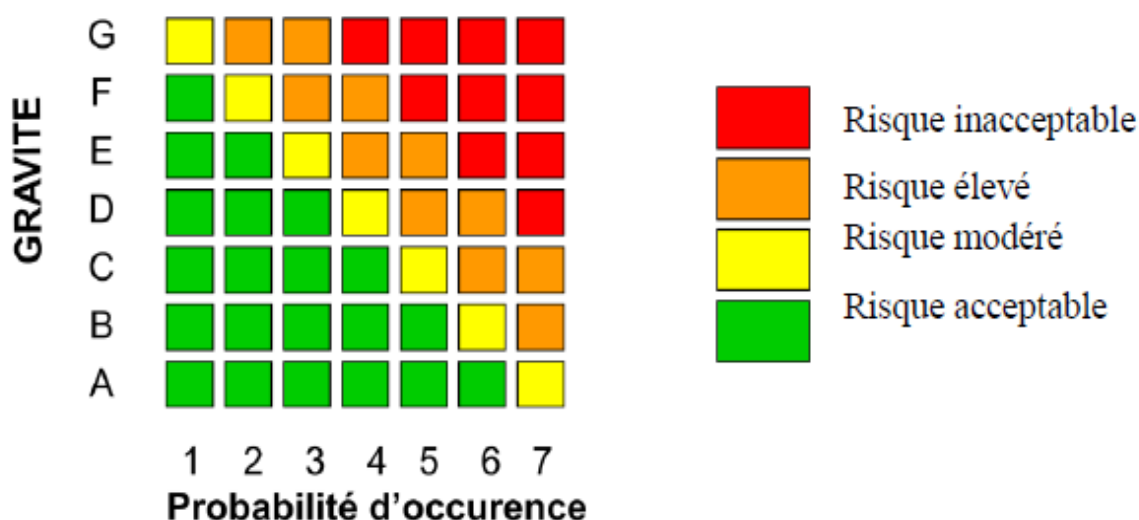
Priorité 3 : pour les dangers qui, corrigés ou non, n'affectent pas sur les travailleurs et le travail

2.7.3 Matrice d'évaluation des risques : Gravité – Probabilité d'occurrence

Plusieurs niveaux de gravité peuvent être définis, ils évoluent :

- suivant les pays, les sociétés.
- avec le temps et l'évolution des technologies.

Ainsi, le niveau de gravité peut varier d'une analyse de risque à l'autre, d'une industrie à l'autre.



(A : faible gravité, G : très grave, 1 : improbable, 7 : très probable)

Figure 8. Matrice d'évaluation des risques⁸

Cette matrice d'évaluation des niveaux de risque est utilisée par les industriels pour les études d'analyse de risques à titre préventif selon la méthode dite « probabiliste ». Elle est par ailleurs adaptée et mise en œuvre pour l'évaluation des incidents et accidents.

2.7.4 Démarche de maîtrise des risques : L'approche par les risques

2.7.4.1 Analyse des risques liés à une situation de travail :

L'analyse des risques consiste à les identifier et à comprendre les mécanismes conduisant à leur concrétisation dans le but de réduire leur probabilité d'occurrence et / ou leur gravité.

2.7.4.2 De la situation de travail à la situation dangereuse :

Cette méthode a pour point de départ l'identification des dangers. La méthode commence par le repérage des dangers, situations dangereuses, événements dangereux et dommages.

2.7.5 Estimation des risques :

L'estimation des risques dépendent de la :

8. La cartographie des risques, clé de voûte de l'activité d'assurance. www.atlas-mag.net

➤ Fréquence :

L'appréciation de la fréquence tient compte :

- ☞ De la fréquence de l'exposition au danger et/ou du nombre d'accidents en tenant également compte du nombre de personnes exposées et/ou concernées ;
- ☞ Des mesures de prévention déjà existantes.

Le facteur fréquence est amélioré par des actions de prévention.

➤ Gravité du dommage :

- ☞ La gravité reflète l'importance des conséquences de l'accident si celui-ci se produit.
- ☞ Le facteur gravité est amélioré par des actions de protection.

Le niveau de risque est défini de longue date par une grandeur à deux dimensions associée à une phase précise de l'activité de l'installation étudiée et caractérisant un événement indésirable par :

- Le niveau de gravité : évaluation des dommages potentiels et des dégâts survenu à l'équipement
- Le niveau de probabilité : estimation de sa probabilité d'occurrence

approche par le risque

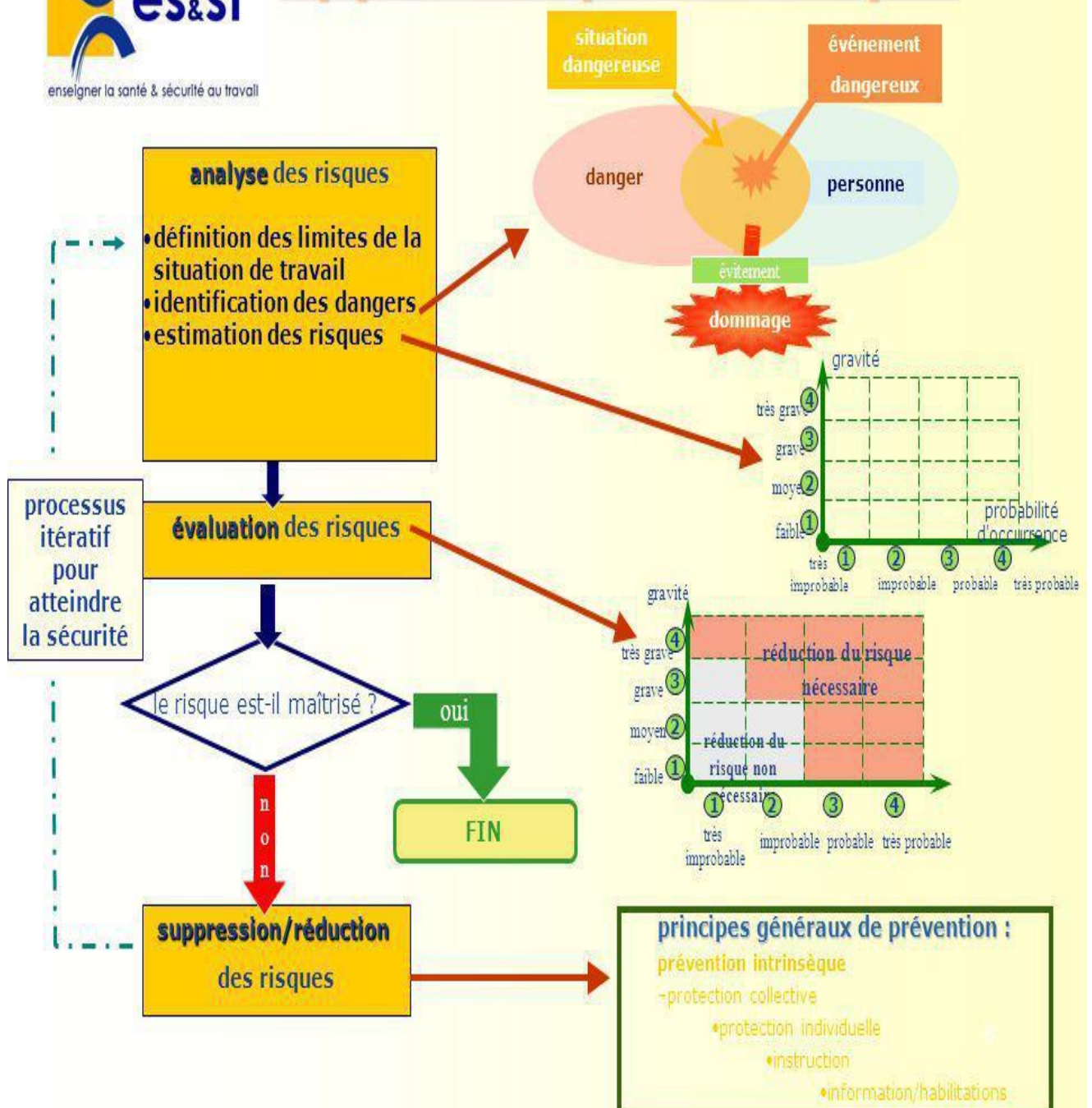


Figure 9. La démarche d'approche par les risques⁹

3. L'accident du travail :

3.1 Définition :

L'accident du travail peut être défini comme une atteinte corporelle avec lésions temporaires ou définitives, soudaine et rapide. Suivant la gravité des lésions, on distingue :

- O Les accidents sans arrêt.
- O Les accidents avec arrêt avec lésions nécessitant des soins particuliers.
- O Les accidents mortels avec décès immédiat ou coma suivi du décès.

L'accident de travail au sein d'une entreprise ou d'une activité professionnelle est défini par plusieurs paramètres dont les plus importants sont :

Indice de Fréquence (IF) = (Nombre d'accident avec arrêt x 1000)/ Nombre de salariés.

Taux de gravité = (Nombre de jours arrêtés x 1000)/ Nombre d'heures travaillées.

3.2 Presque accident :

Un événement soudain et imprévu, qui aurait pu, dans des conditions légèrement différentes, occasionner un accident.

Circonstances dangereuses : pas de blessés dans le personnel, mais des dommages matériels - avertissements d'événements à venir.

3.3 Incident

Un événement non souhaité survenu au cours du travail n'ayant pas entraîné des lésions corporelles.

3.4 Les couts d'un accident

3.4.1 Les couts directs d'un accident pour l'employeur

- Paiement de travail non effectué.
- Frais médicaux et indemnités.
- Remplacement ou réparation des machines et équipements endommagés.
- Réduction ou arrêt temporaire de la production.
- Eventuelle réduction de la qualité du travail.
- Effet négatif sur le moral des autres travailleurs.

3.4.2 Les couts indirects sont les suivant

- Si le travailleur était blessé ou malade doit être remplacé par un nouveau travailleur.
- Un nouveau travailleur doit être formé et il faut lui laisser le temps de s'adapter.
- Les accidents préoccupent souvent les autres travailleurs et ont une influence négative sur les relations entre travailleurs et employeurs.

- L'existence de mauvaises conditions d'hygiène et de sécurité sur le lieu de travail peut aussi donner une image négative de l'entreprise.

3.5 Le document unique d'évaluation des risques professionnels et le règlement intérieur

La loi impose à toute entreprise employant au moins un salarié, d'évaluer les risques qui existent au sein de son entreprise en matière de santé et de sécurité. Pour ce faire, il doit produire un document unique d'évaluation professionnelle (DUER). Tout employeur est responsable de la conception et la diffusion de ce document, même s'il a la possibilité d'en déléguer la réalisation à un tiers. Le document unique d'évaluation des risques a vocation à présenter les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des salariés et l'inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail. Il constitue un support de choix pour la sensibilisation des salariés car tous les risques y sont référencés.

Le DUER, tout comme le règlement intérieur, permet de rappeler aux salariés les règles de sécurité à respecter.

(Julien Caruana, 2005)

3.6 Enquête des accidents :

- Quels accidents enquêter ? : Idéalement, tous les accidents occasionnant des blessures ou des dommages devraient faire l'objet d'une enquête. Les accidents qui auraient pu causer blessures ou dommages devraient aussi être enquêtés. Chaque cas étant spécifique, il appartient au responsable en place d'évaluer la situation pour juger de la pertinence de procéder ou non à une enquête.
- Qui fait l'enquête ? : Le supérieur procède à l'enquête en compagnie d'un travailleur qui est membre du comité de santé et de sécurité. Idéalement, la personne victime de l'accident participe aussi à l'enquête.
- Quand enquêter ? : L'enquête doit être réalisée dans les plus brefs délais, préférablement tout de suite après l'accident.
- Où et comment enquêter ? : Sur les lieux de l'événement, à l'aide de formulaires prévus à cette fin

(CCHST, 2019)

3.7 Analyse des accidents :

3.7.1 Echelle de Gravité :

Faible fréquence : ces événements sont rares

Gravité importante : Nombreuse victimes, perte d'image, dommage aux biens et à l'environnement.

3.7.2 Indicateurs de gravité :

Les indicateurs mesurant la gravité se calculent en dénombrant le nombre d'heures de travail « perdues » par rapport aux nombres d'heures de travail effectuées.

3.7.3 Indice de gravité :

L'indice de gravité est calculé en divisant le nombre total d'Incapacité Partielle Permanente (IPP) par le nombre total d'heures travaillées, le tout multiplié par une constante de 1 000 000.

3.7.4 Taux de gravité :

Le taux de gravité est calculé en comptabilisant le nombre de journées perdues par incapacité temporaire (IT) divisé par le nombre total d'heures travaillées, le tout multiplié par une constante de 1 000.

3.7.5 Indicateurs de fréquence :

La fréquence des événements indésirables s'expriment généralement en comptabilisant le nombre d'accidents de travail, de maladies professionnelles ou bien encore de journées perdues par incapacités temporaires (IT).

3.7.6 Taux de fréquence :

Le taux de fréquence indique le nombre d'événements indésirables produits sur une base temporelle de référence. Le taux de fréquence rapporte le nombre d'AT à une durée d'exposition. C'est l'indicateur traditionnel le plus utilisé dans les entreprises pour communiquer sur la santé au travail.

3.7.7 Indice de fréquence :

L'indice de fréquence est calculé en prenant comme référence non plus une période de temps, mais le nombre de salariés de l'organisation. Cet indice de fréquence est aussi appelé indice d'incidence.

(Apsam, 2017)

3.8 Démarches à effectuer par le salarié en cas d'AT et de MP :

3.8.1 L'arbre des causes

Un arbre des causes vise à comprendre un accident et détermine que celui-ci soit un accident du travail ou non, la démarche ne consiste pas à juger, ni à trouver un coupable mais à identifier les causes de l'évènement. Une fois identifiées les causes, il faut identifier les facteurs ayant généré l'évènement qu'ils soient d'ordre technique, organisationnel ou humain

* Réaliser l'analyse en groupe : victime, témoins, hiérarchie, service sécurité, etc.;

* Intervenir le plus tôt possible, sur le lieu de l'accident ;

* Eviter de rechercher des coupables, d'interpréter, de trouver des solutions toutes faites réalisation et analyse d'un arbre des causes.

C'est la phase de formulation des hypothèses concernant les causes de l'accident. Cette phase suit la collecte initiale des données et des faits (relatifs aux conséquences, à la chronologie et aux premières informations sur les circonstances de l'accident). De manière générale, cette phase de formulation d'hypothèses sert à structurer :

- Les faits connus et résultats.
- Les informations inconnues qui nécessiteraient de futures collectes de données et analyses.

Cette phase vise essentiellement à clarifier :

- Ce qui s'est passé ;
- Dans quelles circonstances ;
- Pourquoi.

3.8.2 Principes de réalisation d'un Arbre des causes

L'analyse d'accident par arbre des causes repose sur les principes clés suivants :

- Identification des causes directes ;
- Méthode déductive partant d'un événement final (accident, presque accident) ;
- Décomposition des faits en événements élémentaires, indépendants ;
- Evaluation des articulations logiques entre les événements et combinaison d'événements ;
- Fourniture d'une représentation graphique ;
- Préparation de la formulation du scénario le plus plausible en fournissant des causes nécessaires et suffisantes à confirmer ou écarter.

3.8.3 Démarrage de l'arbre des causes à partir de l'événement final ou redouté (accident ou presque accident)

La définition de l'événement final ou redouté est une étape cruciale pour la construction de l'arbre. On comprend que plus cet événement est défini de manière précise, plus simple sera l'élaboration de l'arbre des causes. A partir de cet événement final, il est nécessaire de rechercher les causes immédiates, nécessaires et suffisantes (INS). En d'autre terme, il convient de se poser les questions suivantes :

- Quelle(s) cause(s) ou événement(s) a-t-il fallu pour obtenir cette conséquence ?
- Est-ce que cette cause est suffisante pour provoquer cette conséquence ?

La recherche systématique des causes immédiates, nécessaires et suffisantes (INS) est donc à la base de la construction de l'arbre. En suivant cette démarche on obtient un arbre des causes détaillé utile à l'analyse et à la recherche d'informations. A la fin du processus d'analyse, il est possible de ne conserver que les causes confirmées dans une représentation simplifiée qui traduit le scénario le plus probable. Evolution du niveau du risque pour l'entreprise, l'activité ou le secteur.

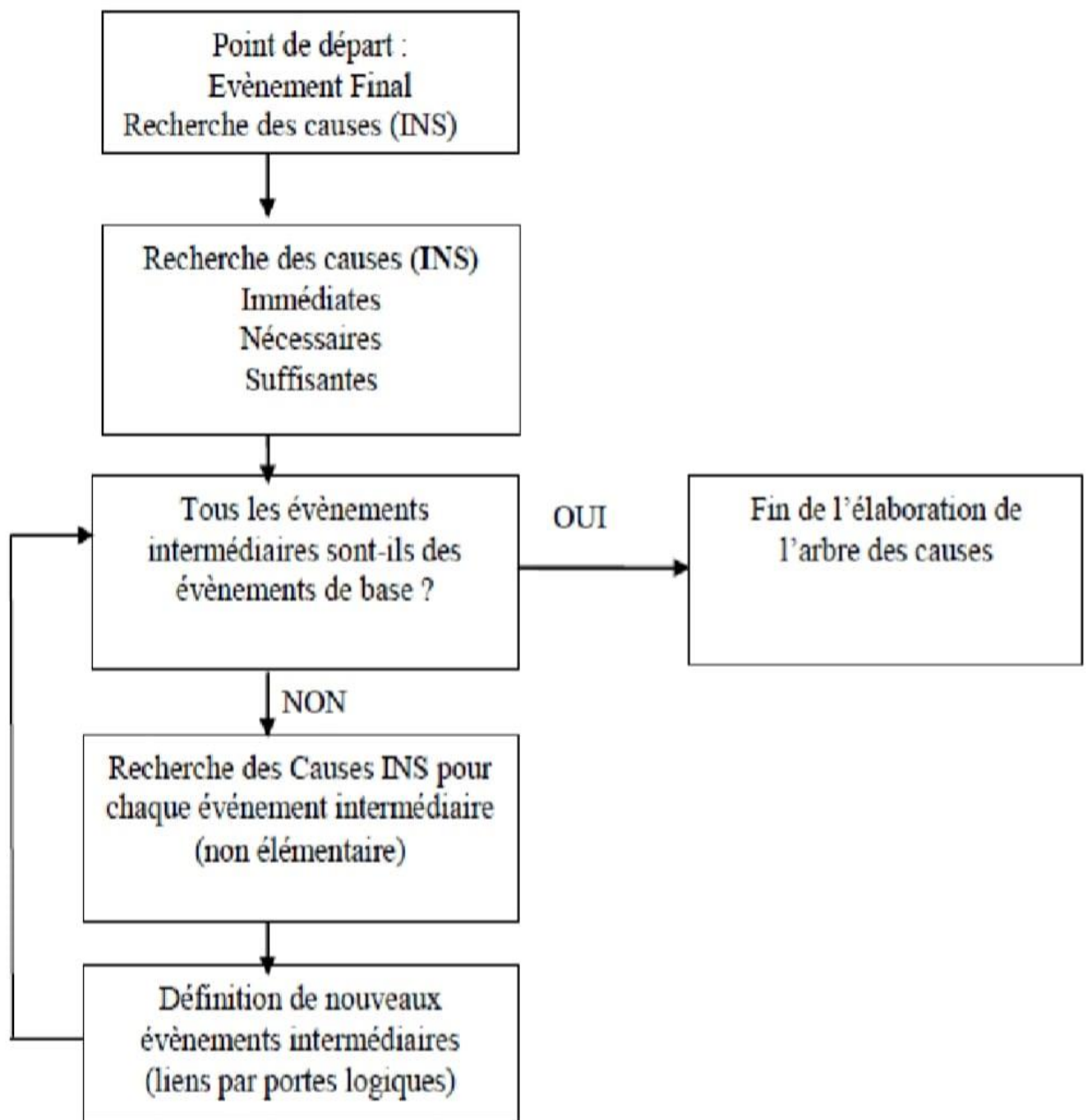


Figure 10. Démarche d'élaboration d'un arbre des causes¹⁰

4. La prévention des risques

La prévention des risques professionnels, c'est l'ensemble de la disposition à mettre en œuvre pour préserver la santé et la sécurité des salariés, améliorer les conditions de travail. Elle s'inscrit dans une logique de responsabilité sociale des entreprises, elle vise à anticiper et à limiter les conséquences humaines, sociales et économiques des accidents du travail (AT) et des maladies Professionnelles (MP).

Elle implique des acteurs qui travaillent ensemble dans un objectif commun, afin d'assurer l'intégrité physique et mentale de tous les salariés et crée les conditions de leur bien-être physique, mental et social.

(Anonyme III, 2018)

4.1 La prévention est établie pour :

- ☞ Protéger la santé et la sécurité des travailleurs.
- ☞ Répondre aux obligations de prévention.
- ☞ Favoriser le dialogue social.
- ☞ Créer un emploi de qualité.
- ☞ Contribuer à la performance de l'entreprise.

(Anonyme, 2011)

4.2 Les Principes de la prévention des risques professionnels

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

- Éviter les risques, c'est-à-dire supprimer le danger ou l'exposition au danger.
- Évaluer les risques qui ne peuvent être évités, c'est-à-dire apprécier l'exposition au danger et l'importance du risque afin de prioriser les actions de prévention à mener.
- Combattre les risques à la source, c'est-à-dire intégrer la prévention le plus en amont possible, notamment dès la conception des lieux de travail, des équipements ou des modes opératoires.
- Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé, en tenant compte des différences interindividuelles, dans le but de réduire les effets du travail sur la santé.
- Tenir compte de l'état d'évolution de la technique, c'est-à-dire adapter la prévention aux évolutions techniques et organisationnelles.
- Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux, c'est éviter l'utilisation de procédés ou de produits dangereux lorsqu'un même résultat peut être obtenu avec une méthode présentant des dangers moindres.
- Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux ART L. 1152-1 et L. 1153-1(Code du travail.)

- Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle, et n'utiliser les équipements de protection individuelle qu'en complément des protections collectives si elles se révèlent insuffisantes.
- Donner les instructions appropriées aux travailleurs, c'est-à-dire former et informer les salariés afin qu'ils connaissent les risques et les mesures de prévention.

(Keire ,2016)

4.3 Les étapes de la prévention

Etape 01 : préparer la démarche de la prévention :

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

Etape 02 : évaluer les risques :

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

Etape 03 : élaborer un programme d'action :

Les priorités d'action de prévention sont déterminées sur la base de l'estimation des risques et en respectant, dans l'ordre suivant, les principes généraux de la prévention :

- ✓ Suppression des risques.
- ✓ Mise en œuvre des mesures de protection collective.
- ✓ Prise de mesure de protection individuelle.
- ✓ En tenant compte à la fois des facteurs organisationnels, techniques et humains
- ✓ En définissant les moyens humains et financiers (couts et opportunités d'investissement).
- ✓ En fixant un calendrier précis, selon les priorités issues de l'évaluation des risques et en respectant les obligations spécifiques du code de travail.

Etape 04 : mettre en œuvre les actions :

Il est nécessaire de :

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

Etape 05 : évaluer la démarche de la prévention :

Cette phase dynamique consiste à :

Assurer le suivi :

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

(Claude, 2007)

4.3.1 Sensibilisation :

Comment sensibiliser les salariés à la santé et sécurité au travail ?

C'est naturellement que le sujet est intégré au plan national santé environnement (PNSE) qui, conformément à l'article L. 1311 du code de la santé publique, témoigne de la volonté du gouvernement de «réduire autant que possible – et de façon la plus efficace possible – les impacts des facteurs environnementaux sur la santé afin de permettre à chacun de vivre dans un environnement favorable à la santé». Le plan santé au travail met particulièrement l'accent sur la prévention des risques professionnels et la sensibilisation des salariés. Une politique volontariste de réduction des risques sans l'implication des salariés peut se heurter à des obstacles.

(Caruana, 2005)

4.4 Les classifications de la prévention des risques professionnels

4.4.1 Classification selon le type des actions entreprises :

- La prévention primaire : Éviter la survenue d'un risque, consiste à en supprimer les causes et agir sur les facteurs de risque avant l'accident.
- La prévention secondaire : Éviter des dommages, détecter au plus tôt (dépistage).
- La prévention tertiaire : Limiter les dommages, éviter la survenue de complications, les séquelles, les récurrences, les incapacités professionnelles et favoriser la réinsertion.

4.4.2 Classification selon la population concernée :

- La prévention collective : En supprimant ou en réduisant la situation dangereuse pour tout un atelier.
- La prévention individuelle : Cherche à protéger uniquement l'opérateur par des équipements de protection, mais aussi des obligations (vaccination obligatoire).

4.4.3 Classification selon les méthodes utilisées

- La prévention technique : Utilise des mesures de sécurité intrinsèque aux locaux et équipement de travail, et des techniques de protection intégrées aux machines ou procédés de fabrication.
- La prévention médicale : Vise à s'assurer de l'aptitude physique et psychique du travailleurs pour le poste considéré et à cette fin rechercher les contre-indications au poste de travail et vérifie l'aptitude par des examens spécifiques selon l'activité professionnelle envisagée.
- La prévention psychologique : Vise à réduire ou éliminer la présence d'agents psychosociaux pathogènes en milieu de travail.
- La prévention légale : Vise, par des textes réglementaires à obliger les employeurs et les travailleurs sous peine de sanctions, à appliquer les mesures d'hygiène et de sécurité nécessaire pour la prévention des risques professionnels et hiérarchiser tous les risques potentiels au sein d'un établissement.

(VIAC et al, 2007)

4.5 Programme d'actions de prévention :

Toute mesure de prévention pertinente devra s'appuyer sur la compréhension des situations à risque. La mise au point du programme d'actions consiste à rechercher des solutions et à effectuer des choix. Après avis des instances représentatives des salariés, les actions décidées sont de la responsabilité de l'employeur ; les décisions devront être prises dans le respect des principes généraux de prévention, énoncés dans le Code du Travail.

(VIAC et al, 2007)

4.6 Mise en œuvre du programme d'actions de prévention :

Programmation et organisation de la mise en œuvre des différentes mesures. Ces actions, qui peuvent consister aussi bien à assurer des formations, à élaborer des consignes de travail ou encore à engager des travaux importants liés aux équipements de travail ou à l'aménagement des locaux, requièrent des exigences techniques qui leurs sont propres.

(MARGOSSAIN, 2006)

4.7 Les acteurs de la prévention

4.7.1 Les acteurs de la prévention dans l'entreprise

- ❖ L'employeur
- ❖ Les travailleurs
- ❖ Les services de santé au travail
- ❖ Les instances représentatives du personnel
- ❖ Les délégués du personnel

4.8 Les acteurs de la prévention hors de l'entreprise

- Médecin de travail
- Ministère du Travail de l'emploi et de la Sécurité sociale

Prend en charge ce ministère est assisté par organe consultatif qui est :

- Le Conseil National d'Hygiène, Sécurité et Médecine du Travail (CNHS/MT)
- CNAS (la Caisse nationale des assurances sociales des travailleurs salariés)

- IGT (l'Inspection Générale du Travail)
- INPRP (Institut National de la Prévention des Risques Professionnels)

Les laboratoires qui aident l'INPRP pour accomplir ses missions sont :

- Laboratoire de Métrologie et des Ambiances
- Laboratoire d'Analyse des Polluants
- Laboratoire d'ergonomie
- Laboratoire de biologie

CHAPITRE 3 :

Hygiène et santé

1. La santé au travail

Selon la définition du Bureau International du Travail et de l’OMS : La santé au travail est une approche globale en termes de santé qui vise toutes les personnes dans un lieu de travail et l’organisation dans son ensemble. La santé au travail s’applique à une grande variété d’aspects touchant aux conditions physiques et psychosociales, à l’environnement ou même aux pratiques en matière de santé.

Destinés à protéger les intérêts des salariés, a pour but de prévenir les risques auxquels sont exposés les employés sur leur lieu de travail et ainsi les protéger de tous dommages.

(LAMBERT, 2016)



Figure 11. Santé au travail dans son concept global¹¹

11. Les dimensions insoupçonnées de la Santé au Travail. doi.org

2. Hygiène

C'est l'ensemble des moyens collectifs ou individuels, les principes et les pratiques visant à préserver ou à favoriser la santé ; ainsi des mesures préventives à mettre en œuvre dans le cadre de la lutte contre les maladies contagieuses en milieu professionnel.

2.1 L'hygiène du travail

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

(Claude, 2007)

2.2 Les Objectifs de l'hygiène :

2.2.1 **Objectif opérationnel** : Garantir la santé des salariés au travail.

2.2.2 Objectifs stratégiques :

- Identifier les agressions du milieu industriel envers l'individu.
- Déceler (découvrir) les risques nouveaux et émergents.
- Évaluer les risques qui en résultent pour l'individu.
- Recommander les actions de protection.
- Vérifier l'efficacité des actions entreprises en les corrigeant éventuellement.
- Contrôler l'impact sur le plan biologique et physique des mesures appliquées.

2.2.3 Objectifs tactiques :

- Informer de la nature, de l'importance et des effets des risques.
- Faire connaître les moyens et les maîtriser.
- Entraîner l'implication personnelle de chacune des personnes au travail.

2.2.4 Règles d'hygiène :

- ☞ Les locaux de travail doivent être tenus dans un état constant de propreté (article L. 4221.1 du Code du travail).
- ☞ IL est interdit de fumer dans les locaux à usage collectif. Cette interdiction doit être signalisée de façon apparente.
- ☞ Dans les locaux fermés, l'air doit être renouvelé de façon à préserver la pureté de l'atmosphère.
- ☞ Les salariés doivent disposer de cabinets d'aisance, de lavabos, voire de vestiaires.
- ☞ L'employeur doit mettre à la disposition de ses salariés de l'eau potable et fraîche.

(AITAHMED, 2018)

2.3 Maîtrise de l'hygiène dans les IAA (Industries agroalimentaires)

2.3.1 Les objectifs de la maîtrise de l'hygiène

- Importance sanitaire évidente : moins d'hygiène = plus de maladies.
- Importance économique : conservation du produit rallongée, exportations possibles, accidents évités.
- Une faute d'hygiène, c'est souvent la mort de l'entreprise.
- Importance légale : le Règlement Food Law impose l'hygiène, les GBPH, le HACCP.

2.3.2 Bonnes pratiques de fabrication (BPF)

- ☞ Les locaux destinés à la transformation alimentaire doivent être conçus de manière à réduire les contaminations du produit de base ou fini.
- ☞ La conception et la disposition des locaux doivent permettre l'entretien, le nettoyage et la désinfection du lieu pour limiter autant que possible la contamination d'origine atmosphérique.
- ☞ Toutes les surfaces en contact avec les aliments doivent être dénuées de toxicité et faciles à entretenir et à nettoyer afin d'éviter toute contamination supplémentaire.
- ☞ Des dispositifs appropriés doivent permettre de régler la température et l'humidité, lorsque c'est nécessaire.

2.3.3 Guide de Bonnes Pratiques d'Hygiène (GBPH)

Chaque industriel ou artisan est tenu par la législation de travailler de façon hygiénique, et d'organiser l'hygiène de ses ateliers. Les petites structures utilisent le Guide de Bonnes Pratiques d'Hygiène (GBPH) de leur secteur d'activité.

Ce guide décrit l'application des principes d'hygiène dans son activité, en partant de l'analyse des risques potentiels d'une opération et le recueil des différents moyens de maîtrise et de surveillance au niveau de chaque point à risque (le GBPH est un genre de plan Haccp pour une famille de produits, pour les entreprises d'un même secteur).

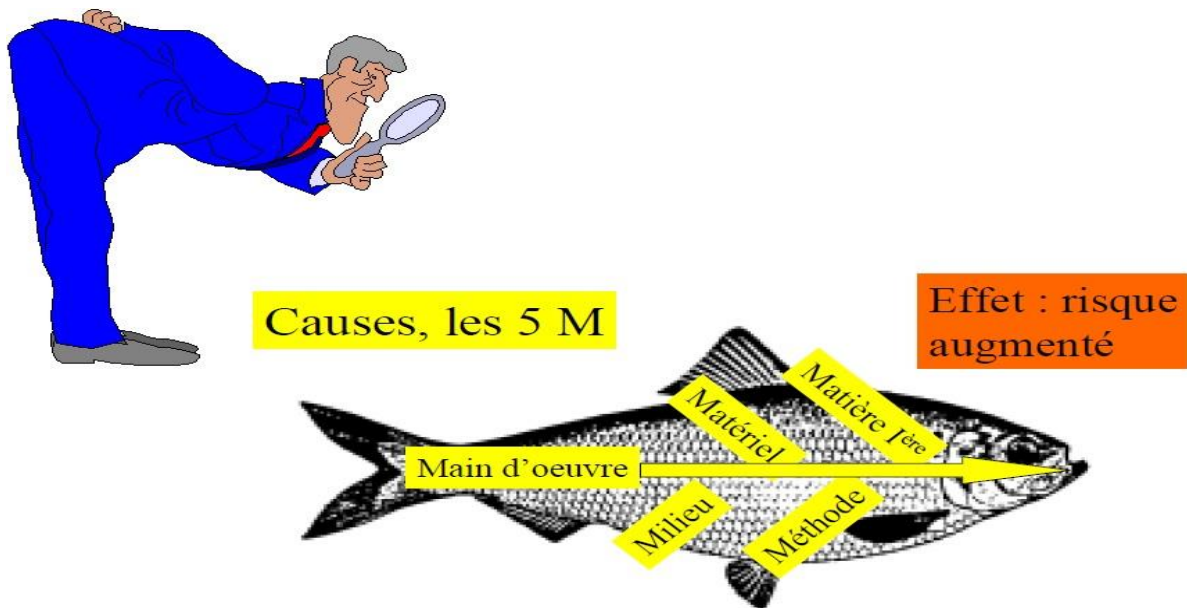
Comme le GBPH est spécifique d'un secteur, le GBPH contient des instructions claires et détaillées.

Le GBPH inclus par ailleurs une partie commune à tous les secteurs d'activité, où sont rappelés les dispositions communes d'hygiène concernant les locaux, le matériel, le personnel, l'eau, l'air, les déchets, etc... Chaque professionnel ne choisit que tel moyen proposé par le guide, suivant les conditions spécifiques des « 5M » de son exploitation.

(CORPET, 2015)

2.4 Les grands principes de l'Hygiène :

Ce cours aborde les principes de l'hygiène, et développe les causes majeures de « non-hygiène » en utilisant le diagramme de cause à effet d'Hishikawa ou diagramme des « 5M ».



Les sources de contamination: Diagramme des 5M d'Hishikawa

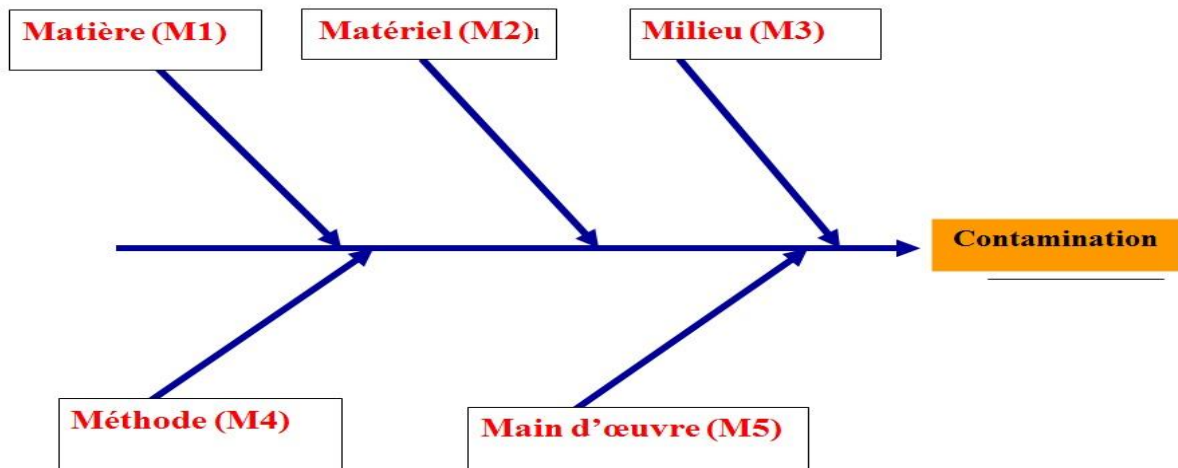


Figure 12. Diagramme d'Hishikawa ou diagramme des « 5M »¹²

2.4.1 M1- Matière première :

- ☞ Vérifier que le produit correspond au « cahier des charges » sur les documents et par des contrôles (ex. : vérifier la température à cœur, prélever un échantillon pour analyse microbiologique).
- ☞ Refuser les produits non conformes ou les emballages abîmés. Les contaminants majeurs des matières premières sont : -1/ pourriture et moisissure, -2/ terre (végétaux), -3/ matières fécales (animaux).
- ☞ Ne pas rajouter de contamination (ex. : quai de livraison impeccable, locaux propres)
- ☞ Séparer les différentes livraisons (ex. : cuves séparées pour laits de différentes qualités).
- ☞ Séparer l'atelier lavage-épluchage des légumes, des circuits « produits animaux », fragiles bactériologiquement).
- ☞ Stocker immédiatement dans les conditions correctes (ex. : température basse, zéro rongeurs).

2.4.2 M2- Matériel

- ☞ Le matériel rassemble les machines, les outils, les tables, les transporteurs, les bacs...
- ☞ Le matériel va être nettoyé et désinfecté souvent, et beaucoup de machines sont sujettes au Nettoyage En Place (NEP) (voir suite de ce cours).
- ☞ Le matériel doit être adapté à l'activité, de conception simple, sans angle aigu ni angle mort ni fissures, et facilement démontable.
- ☞ Les matériaux en contact avec l'aliment (surfaces alimentaires), doivent être compatibles avec l'aliment, étanche, résistant, lisse, et imputrescible. Le verre, l'inox, le (CrNi) et aluminium sont préférés car plus faciles à nettoyer, le bois est interdit.

2.4.3 M3- Milieu : les locaux

2.4.3.1 Environnement : lointains & abords

- ✓ L'environnement lointain contamine : l'usine ou l'atelier doit donc être loin des sources de contaminations
- ✓ Dans le périmètre de l'usine, aux abords des locaux, éviter : poussières et ravageurs, on doit exclure l'accès et la reproduction des « ravageurs » (rongeurs, insectes), Il faut un locale pour poubelle hermétique, et tous les accès et fenêtres doivent être fermés.

2.4.3.2 Bâtiments et locaux

- ✓ Les secteurs « incompatibles » doivent être séparés physiquement, On ne doit pas pouvoir passer directement d'un secteur souillé à un secteur sain (ex. : réception /fabrication), même chose entre secteurs chaud et froid.
- ✓ La zone de fabrication doit être séparée du labo.
- ✓ Marche en avant impérative : Le circuit des produits en cours de fabrication ne doit comporter ni retour en arrière ni croisement.
- ✓ Conception hygiéniques des bâtiments de production : « Formes » facile à nettoyer, pas d'angles vifs, ni gorges arrondies (mur-sol). Pas de nids à poussière (ex. : câble, étagère).

- ✓ Large espace entre mur et matériel, et autour de chaque machine sur pieds scellés.
- ✓ renouveler l'air intérieur pour éliminer les contaminations endogène.
- ✓ filtrer l'air extérieur pour éliminer poussières et bactéries. Cela suppose une centrale ventilation/filtration, le contrôle des filtres, la maîtrise des flux d'air (zone en surpression).

2.4.4 M4 : Méthodes

2.4.4.1 Apport

- ✓ Une opération automatisée est moins risquée, qu'une manipulation.
- ✓ Les postes pénibles sont le lieu des fautes d'hygiène, on cherche à diminuer la pénibilité, avec la participation de l'ouvrier (ergonomie).

2.4.4.2 Elimination

- ✓ Nettoyage et désinfection (matériel, locaux, personnel).
- ✓ Recontamination.

2.4.5 M5- Main d'œuvre :(Hygiène des membres du personnel et installations destinées aux employés)

Le personnel est le « maillon » faible, le plus important de maîtrise de l'hygiène :

2.4.5.1 Propreté corporelle :

- ✓ Équipements et procédures doivent imposer la propreté.
- ✓ Lavabo, un par atelier, commande non manuelle, savon liquide, essuie main « stérile » (papier ou dérouleur).
- ✓ Obliger le Lavage fréquent & soigneux des mains.
- ✓ WC impeccables, à pédale, avec lavabo, séparés par 2 portes des zones à risque.
- ✓ Pédiluves à l'entrée des zones à risques, désinfectant neuf chaque jour.

2.4.5.2 Tenue de travail indispensable :

- ✓ Coiffe charlotte enveloppe cheveux.
- ✓ Bottes spécifiques de l'atelier, passées au pédiluve, séchées le soir.
- ✓ Blouse claire, sans poche ni bouton, en polyester ou tergal.
- ✓ Pantalon ou combinaison.
- ✓ Masque si denrée en contact avec l'air dans l'atelier.
- ✓ Gants jetables ou non. Ni bijoux, ni montre, ni maquillage.
- ✓ L'utilisation de gants ne dispense pas du lavage des mains.

2.4.5.3 État de santé :

Un malade doit être éloigné des postes « à risque », à cause de l'excrétion de pathogènes (diarrhée, toux, mal de gorge, écoulement ORL, fièvre, furoncle ou panaris).

Coupures et égratignures sur la peau exposée doivent être, couvertes d'un pansement (bleu, avec fil de métal détectable), fourni par l'organisation, et protégées par des gants.

Mais beaucoup de gens sont des porteurs sains de pathogènes, particulièrement dans les IAA (ex. : salmonelles : 10-25% des gens ; perfringens : 30-70% ; Listeria m : 5-15%).

En pratique, agir comme si chacun était porteur sain.

2.4.5.4 Formation à l'hygiène :

Formations répétées à l'hygiène et affiches.

La directive CEE impose un plan de formation professionnelle, auquel le Vét. Inspecteur est associé.

2.4.5.5 Formation à son poste :

L'opérateur doit pouvoir accéder à des procédures écrites, des affiches.

Doit être formé correctement sur son poste à l'arrivée. La direction doit porter spécialement attention aux intérimaires, aux stagiaires, aux remplaçants.

La direction est responsable de l'hygiène, non seulement cadres et dirigeants doivent investir dans l'hygiène (ex. : étude du GBPH, démarche Haccp, formation, investissements), inspecter souvent les ateliers, mais ils doivent eux aussi respecter strictement les règles d'hygiène.

(AMROUCHE, 2015)

3. Le Nettoyage et la désinfection N&D :

- Nettoyer : Eliminer les souillures physiques = rendre la surface propre.
- Désinfecter : Elimination de toute souillure microbienne. C'est réduire provisoirement le nombre de germes, en détruisant les pathogènes (contrairement à stériliser qui élimine définitivement les germes).

Le N&D sera fait plus « à fond » dans les zones ultra-sensibles, « à risque élevé » : On doit appliquer un protocole (ou plan) de N&D complet, en 7 étapes.

A niveau de risque plus faible (ex. : stockage de l'aliment emballé) on applique un protocole moins lourd (nettoyage seul sans désinfection).

Plan de N&D en sept étapes ou 7 classes :

Les étapes suivantes sont réalisées dans cet ordre :

- | | |
|-------------|----------------|
| 1. Ranger | 5. Désinfecter |
| 2. Prélaver | 6. Rincer |
| 3. Nettoyer | 7. Sécher. |
| 4. Rincer | |

Ce plan à 7 classes est parfois simplifié à 5 étapes en utilisant un détergent-désinfectant combiné spécifique (pour une surface peu salie et une zone non sensible), mais jamais un mélange !

Plan de N&D en sept étapes ou 5 classes :

- | | |
|-------------|----------------|
| 1. Prélaver | 4. Désinfecter |
| 2. Nettoyer | 5. Rincer |
| 3. Rincer | |

On respecte les principes du « TACT »

- T : On fait circuler les solutions détergentes, de désinfection en circuit fermé pour assurer le temps de contact
- A : on augmente le débit à 400 l/h pour que la vitesse de circulation soit suffisante pour décrocher les souillures !
- C : on applique des molécules qui ont un rôle adapté à l'étape : NaOH pour éliminer les souillures organiques. Acide phosphorique (présent dans la solution désinfectante appelé ici « CIP SterilAcid ») qui joue 2 rôles : rôle de détartrage (élimination des souillures minérales), et rôle antiseptique (destruction des $\mu.o.$)
- .T : Les T°C des solutions doivent être respectées pour une meilleure efficacité

Partie Expérimentale

*Matériels et
Méthodes*

1. Présentation de l'entreprise

L'entreprise COPO Lait est une entreprise privée algérienne de l'industrie agroalimentaire. Est une petite unité de production laitière destinée à la consommation, de forme juridique E.U.R.L, classée aux petites et moyennes entreprises et situé dans la zone industrielle de Fouka /Tipaza créée par Mr DAOUADJI Abdlkader en 2001 avec 20 salariés (4 en administration et 16 à la production).

L'entreprise a démarrée son activité en 2001 en fabricant deux produits laitiers qui sont le lait pasteurisé (lait en sac), et le lait fermenté (Iban).

L'entreprise a arrêté pendant 5 ans de 2006 jusqu'à 2011 et démarra la production à la fin de 2011 mais seulement la fabrication de lait pasteurisé, avec 20 salariés (7 en administration et 13 à la production).

2. Fiche technique de l'entreprise

Fiche technique de l'entreprise COPO Lait

Nom : Lait Riadh

Année de création : 2001

Date de début d'activité : 01-09-2001

Nature de l'établissement : Agroalimentaire

Statut juridique : E.U.R.L

Capital Social (en Da) : 11 592 000 Da

Effectif de l'entreprise : 20 Employées

Site de production : la zone industrielle de fouka/ tipaza



Figure 13. Vue de l'entrée de l'usine¹³

13. originale

3. Organigramme fonctionnel de l'entreprise

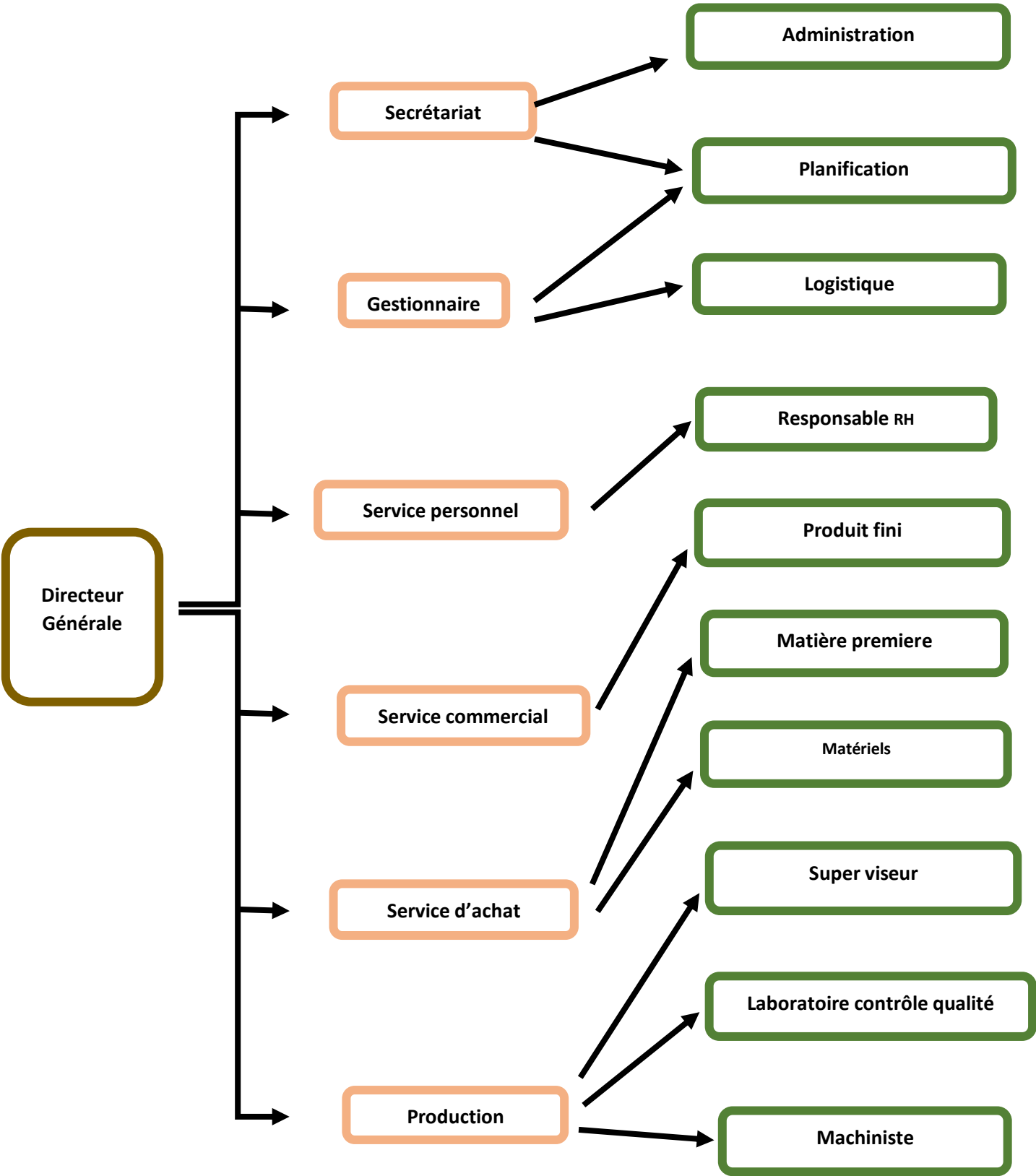


Figure 14. Organigramme Fonctionnel de l'entreprise COPO Lait

Les moyens utilisés pour la réalisation de cette étude sont :

Les interviews avec :

Le responsable et les employés des ateliers de l'usine ;

L'équipe de service maintenance.

Les fiches techniques de l'entreprise (produits chimiques, emballage...), les procédés (diagramme de fabrication...), et les équipements etc...;

Les inspections des lieux (examen visuel)

La méthodologie de travail :

Questionnaire :

Consiste à se renseigner auprès de tous les employés l'entreprise COPO Lait sur leur situation matrimoniale, leur niveau de scolarité, leur ancienneté et leur statut professionnel concernant leur emplacement.

Pré-enquête :

Compréhension de l'organisme et de son contexte

Compréhension de l'organisme et de son contexte : Identification des enjeux internes et externes

Traduction des enjeux en termes de risques et d'opportunités (analyse SWOT)

Compréhension des besoins et des attentes de travailleuses et autres parties intéressées

Enquête :

Evaluation des risques interne de l'entreprise

Identification des risques à l'entreprise COPO Lait

Matrice de criticité

Analyse préliminaire des risques (APR)

Outil de grille d'évaluation selon la norme ISO 45001:2018

1. Analyse des données recherchées

Concernant :

1.1 Analyse des personnes

1.2 Données relatives aux risques professionnels / accidents

Sont suivre sur la partie des résultats et discussions

2. Compréhension de l'organisme et de son contexte :

2.1 Compréhension de l'organisme et de son contexte : Identification des enjeux internes et externes

La première étape de la démarche consiste à rechercher d'une façon exhaustive les différents enjeux à prendre en considération lors de la mise en place du système de management de la santé et de la sécurité au travail au sein de la compagnie. , nous avons distingué deux groupes d'enjeux :

- Enjeux internes à l'entreprise COPO Lait.
- Enjeux externes à l'entreprise COPO Lait.

En pratique, la compréhension de l'organisme est effectuée à partir de l'identification des enjeux internes à l'entreprise COPO Lait.

A ce niveau une analyse de la compagnie permet de déterminer les éléments qui peuvent influencer sur le système de management et ses performances santé et sécurité au travail. Afin de faciliter la détermination des enjeux internes, nous avons choisi de les grouper sous plusieurs classes.

Ces dernières sont présentées dans le schéma suivant :

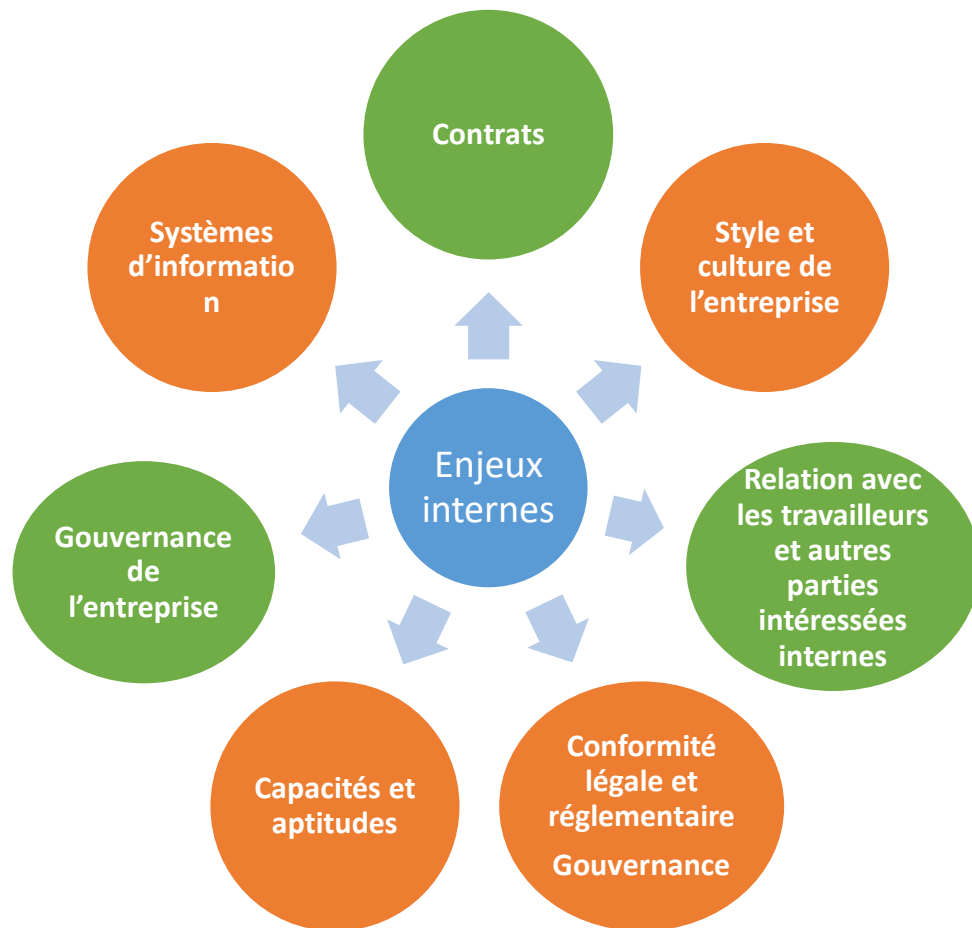


Figure 15. Types d'enjeux internes¹⁵

Cette analyse du contexte interne de la compagnie est menée conjointement avec l'analyse de son contexte externe. C'est cette analyse qui permettra à la COPO Lait de bien comprendre son environnement et de déterminer les enjeux externes à son système de management de la santé et de la sécurité au travail.

2.1.1 Les enjeux internes

- ❖ Gouvernance de l'entreprise
- ❖ Conformité légale et réglementaire
- ❖ Capacités et aptitudes
- ❖ Systèmes d'information
- ❖ Style et culture de l'entreprise
- ❖ Les relations avec les travailleuses et autres parties intéressées internes

2.1.2 Les enjeux externes

- ❖ Environnement politique
- ❖ Environnement économique
- ❖ Environnement financier
- ❖ Environnement socioculturel

Tableau 1. Groupes d'enjeux

2.2 Traduction des enjeux en termes de risques et d'opportunités

Les enjeux (internes et externes) identifiés dans la première étape ont été ensuite traduits en termes de risques et opportunités et puis intégrés dans une matrice SWOT (ou FFOM). Cette matrice permet de mener une analyse interne tant qu'externe à l'entreprise et à son système de management de la santé et de la sécurité au travail.

Selon la matrice SWOT, les risques internes seront des « Faiblesses » et les risques externes à l'organisme seront des « Menaces ». Et nous référons aux opportunités internes par le terme « Forces » et aux opportunités externes par « opportunités ».

Le modèle de matrice que nous avons adopté est présenté dans la figure suivante :

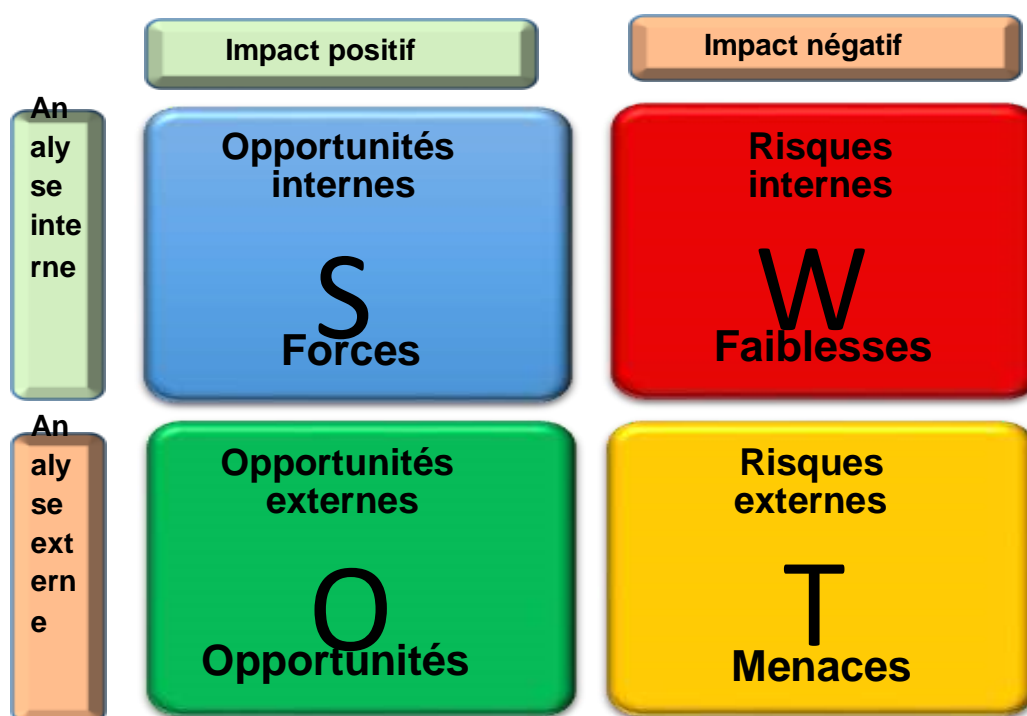


Figure 16. Modèle de la matrice SWOT¹⁶

Parmi les principaux critères qui expliquent le choix de cette matrice nous citons : sa simplicité d'utilisation, son évolutivité, son adaptation à différents contextes et niveaux d'analyse. Ces atouts la rendent un outil bien adapté aux démarches participatives et consultatives de prise de décision.

2.3 Compréhension des besoins et des attentes de travailleurs et autres parties intéressées

Dans le but d'identifier les besoins et attentes à retenir dans le cadre de notre SM de la S&ST nous avons suivi une méthode structurée en trois phases. Ces étapes sont présentées dans la figure suivante :



Figure 17. Etapes de détermination des exigences des PI à retenir¹⁷

17. originale

Dans la première étape, nous avons recensé l'ensemble des parties intéressées. Dans ce cadre, nous les avons classées sous cinq groupes : gouvernance, environnement, interne, fournisseurs, et clients dans le tableau suivant :

Gouvernance	Environnement	Interne	Fournisseurs	Clients
<ul style="list-style-type: none"> L'Etat Algérienne (actionnaire Algérienne). La Direction de la concurrence et des prix (DCP) Inspection du travail 	<ul style="list-style-type: none"> La Caisse nationale de sécurité sociale des travailleurs salariés(CNAS) Les assureurs les concurrents. Les voisins de la COPO Lait Fouka. Les médias. 	<ul style="list-style-type: none"> Les travailleurs de COPO Lait. La médecine de travail. la Direction 	<ul style="list-style-type: none"> les fournisseurs de MP Distributeurs 	<ul style="list-style-type: none"> Les clients. Visiteurs Auditeurs clients

Tableau 2. Classement des parties intéressées

Puis nous avons dressé la liste exhaustive et numérotée des parties intéressées identifiées. Cette liste contient les parties intéressées suivantes :

Parties	intéressées
PI-1 : Les travailleurs de COPO Lait.	PI-9 : Distributeurs
PI-2 : L'Etat Algérienne (actionnaire Algérienne).	PI-10 : Les clients.
PI-3 : La médecine de travail.	PI-11 : La Direction de la concurrence et des prix (DCP)
PI-4 La Caisse nationale de sécurité sociale des travailleurs salariés(CNAS)	PI-12 : Direction De l'Action Sociale De La wilaya de Tipaza (DAS)
PI-5 : Les assureurs	PI-13 : Inspection du travail
PI-6 : Les concurrents.	PI-14 : la Direction
PI-7 : Les voisins de la Copo lait Fouka.	PI-15 : Visiteurs
PI-8 : les fournisseurs de MP	PI-16 : Auditeurs clients
	PI-17 : Les médias.

Tableau 3. Liste de parties intéressées

Dans la deuxième étape, nous sommes passés au processus de sélection des parties intéressées pertinentes. Dans cette phase, nous avons procédé à l'analyse des relations avec toutes les parties intéressées à l'aide d'une matrice dite « Matrice de pertinence » (voir figure18). Dans le cadre de cette analyse, nous évaluons l'influence du système et ces performances en S&ST sur chaque partie intéressée et également l'influence du système et

des performances S&ST sur la partie intéressée en question. Par la même occasion nous déterminons les principaux besoins et attentes de chacune des parties intéressées identifiées. Cela nous permet donc de distinguer quatre catégories pour ces parties intéressées (cadrons de la matrice).

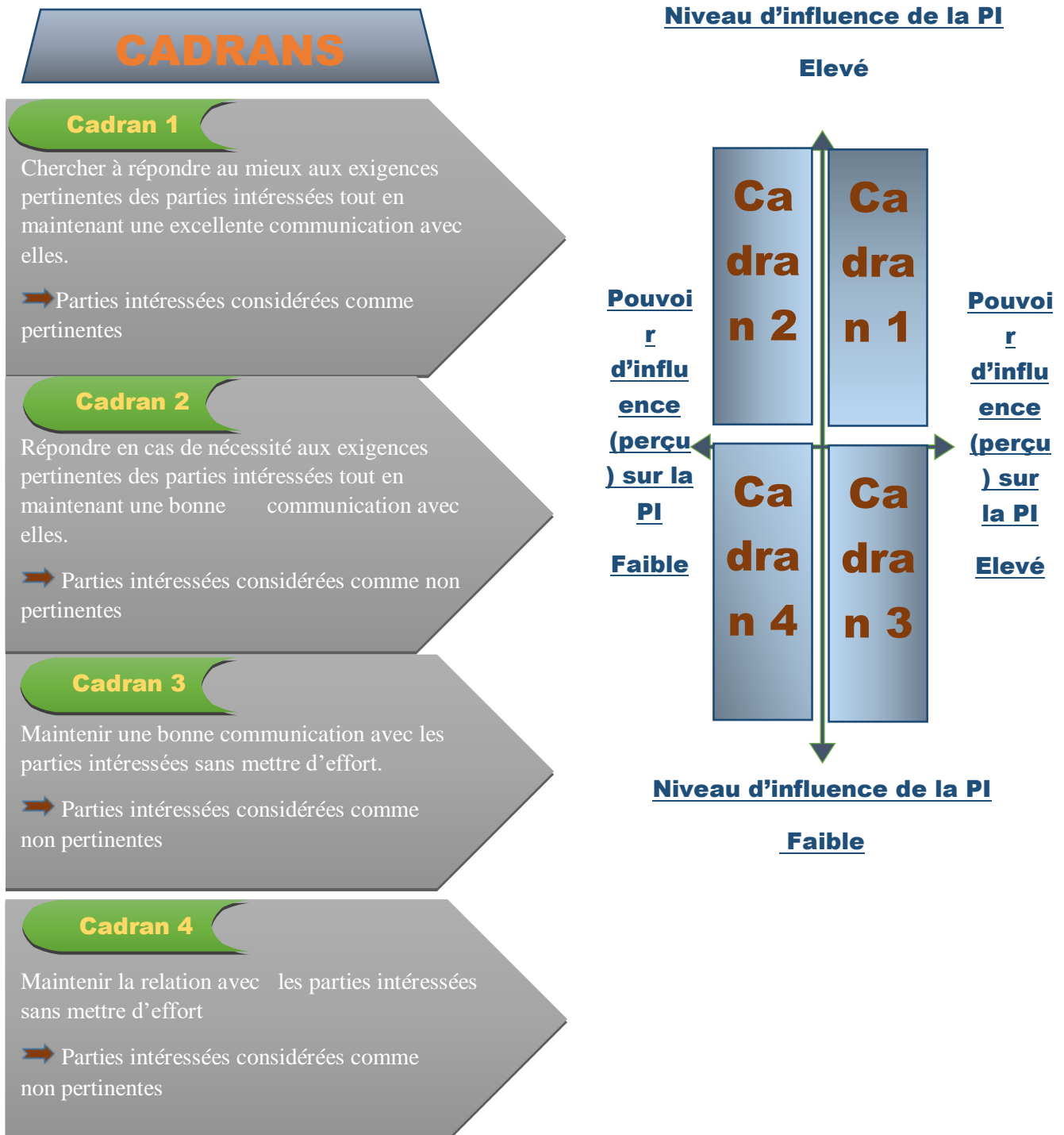


Figure 18. Matrice de pertinence des parties intéressées¹⁸

18. L'apport de la théorie des parties prenantes à la gouvernance des pôles de compétitivité. Denis Chabault 2018

Dans le cadre de la troisième étape, nous avons procédé à l'analyse des exigences des parties intéressées pertinentes dans le cadre du système de management de la santé et la sécurité au travail. Cette analyse a été effectuée en deux temps :

- Une première analyse nous a aidé à définir les besoins et attentes dits «pertinentes» (ou exigences pertinentes) des parties intéressées pertinentes ;
- Une deuxième analyse nous a permis de déterminer parmi ces exigences pertinentes celles qui vont être retenues par la Compagnie COPO Lait

Ces exigences sont celles qui sont qualifiées par le projet de la Norme Internationale ISO 45001 :2018 comme : « exigences légales et autres exigences applicables ».

3. Evaluation des risques interne de l'entreprise :

Les évaluations des risques sont très importantes puisqu'ils font partie intégrante d'un bon plan de gestion de la santé et de la sécurité au travail. Elles contribuent à : connaître les dangers et les risques.

Identification des risques dans l'entreprise Copo lait qui concernent :

- ✓ Risques pour la sécurité
- ✓ Risques pour la santé

3.1 Matrice de criticité :

3.1.1 Objet :

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

3.1.2 Domaine d'application :

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

3.1.3 Description :

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

3.1.4 Critères de pondération :

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

Les critères que nous avons utilisés pour la cotation des risques sont :

3.1.5 Estimation de la gravité :

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

Tableau 4. Estimation de la gravité

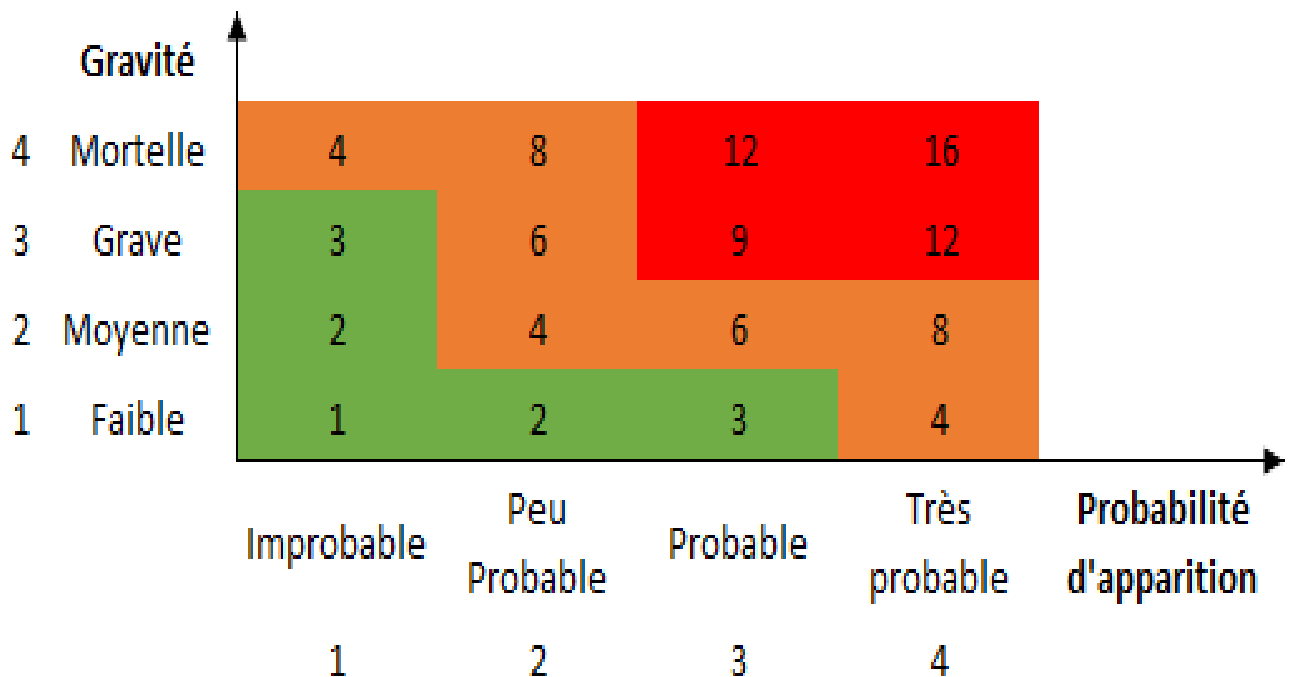


Figure 19. Grille d'évaluation des risques¹⁹

19. Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail. Évaluation des risques : Réponses SST

3.1.6 Calcul de la criticité des risques :

La cotation des risques qui peuvent engendrer des impacts négatifs est faite à travers l'estimation de la criticité de chaque risque. Le calcul se fait selon la formule suivante :

$$Cr = Pr \times Gr$$

Avec :

Cr : Criticité du risque ;

Pr : Probabilité d'occurrence du risque ;

Gr : Gravité du risque.

3.2 Analyse préliminaire des risques (APR) :

3.2.1 Définition :

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

3.2.2 Objectif :

L'analyse préliminaire des risques a pour objet :

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

3.2.3 Tableau de l'APR :

Dangers/sources	Risque / aspect	Estimation risque			Evaluation Risques	%	Recommandation
		Gravité	probabilité	Critères	priorité		

- La 1^{ère} colonne correspond à les Dangers/sources existents dans l'usine.
- La 2^{ème} colonne correspond à l'aspect des risques les plus susceptibles de se produire.
- La 3^{ème} colonne correspond à l'estimation des risques, c'est le taux par la criticité, gravité et probabilité de chaque risque.
- La 4^{ème} colonne correspond à l'évaluation des risques, priorité au risque le plus nécessitant une correction
- La 5^{ème} colonne correspond à la note donnée à l'aspect du risque inspecté et sa priorité.
- La 6^{ème} colonne correspond aux recommandations, dans le cas d'un grave ou moyen risque et détectée des solutions pour éliminer, et dans le cas d'absence des recommandations nous avons mis RAS (rien à signaler).

Celui-ci se détermine selon une grille d'évaluation qui se présente selon la grille suivante :

Priorité	taux de conformité	observation
PrioritéN°1	10%	Majeur
PrioritéN°2	60%	Importante
PrioritéN°3	100%	Mineure

Tableau 5. grille d'évaluation de taux de conformité de criticité

4. Outil de grille d'évaluation selon la norme ISO 45001:2018 :

4.1 Présentation de la grille d'évaluation :

Cet outil permet aux différents utilisateurs, d'évaluer la conformité du système de la santé et de la sécurité au travail selon les exigences de la norme ISO 45001 :2018. Il sert aussi du tableau de bord pour votre système de management de la santé et de la sécurité au travail avec lequel vous pouvez commenter et évaluer la progression de votre SMSST. Ainsi, il vous donnera plus de visibilité afin d'élaborer des actions d'amélioration continue.

4.2 OBJECTIF :

Cet outil permet d'évaluer les conditions de la santé et la sécurité au travail au niveau de l'entreprise selon les exigences de la norme ISO 45001:2018.

Celui-ci se détermine selon une grille d'évaluation qui se présente selon la grille suivante :

Niveaux	taux de conformité	observation
Niveau 1	0%	Non existant
Niveau 2	25%	Partiellement existant
Niveau 3	65%	Acceptable
Niveau 4	100%	Existant

Tableau 6.taux de conformité de grille d'évaluation selon la norme ISO 45001:2018

Résultats et discussion

1. Analyser les données recherchées :

1.1 Analyse des personnes :

1.1.1 L'âge :

Age	Effectifs	Fréquences (%)
25-35	4	20
36-45	7	35
46-55	5	25
56-65	4	20
Total	20	100

Tableau 7: Répartition des effectifs en fonction de l'âge

On constate d'après les résultats consignés dans le tableau N°07 que la catégorie d'âge qui prédomine se situe entre 36-45 ans avec un pourcentage de 35%, suivi de la classe 46-55 ans (25%) et enfin 20% pour les deux catégories d'âge 25-35 ans et 56-65 ans.

La prédominance de la catégorie 36 à 45 ans peut s'expliquer par l'ancienneté professionnelle et les tâches de travail assignés. Enfin pour la catégorie 56 à 65 ans, cette dernière représente ceux qui sont sur le point départ en retraite.

1.1.2 Sexe :

Sexe	Effectifs	Fréquences (%)
Masculins	18	90
Féminins	2	10
Total	20	100

Tableau 8: Répartition des effectifs selon le sexe

Le tableau N° 08 indique la répartition des effectifs selon le sexe. Les résultats rapportés dans ce tableau montrent la prédominance du sexe masculin avec un pourcentage de l'ordre de 90 % sur le sexe féminin qui représente 10 % des effectifs totaux. Ces données peuvent s'expliquer par le fait que l'entreprise COPOLAIT favorise la catégorie du sexe masculin sur le sexe féminin, selon les types des activités au travail.

1.1.3 Situation familiale

Situation familiale	Effectifs	Taux
Célibataires	1	5
Mariés	19	95
Total	20	100

Tableau 9: Répartition des effectifs en fonction du niveau d'instruction

D'après le tableau N°09, on constate que la majorité des effectifs sont mariés avec un pourcentage de 95%, suivi par un taux extrêmement faible de célibataire seulement à 5%. Ces résultats peuvent s'expliquer par la nécessité de la catégorie des effectifs mariés à subvenir aux besoins de leur famille et améliorer les conditions et la qualité de vie.

1.1.4 Niveau instruction :

Niveau d'instruction	Effectifs	Fréquences
Primaire	3	15
Moyen	7	35
Secondaire	6	30
Universitaire	4	20
Total	20	100

Tableau 10: Répartition des effectifs en fonction du niveau d'instruction

Les résultats consignés dans le tableau N°10 montrent que la majorité des effectifs ont un niveau moyen et secondaire avec un pourcentage de 35% et 30 % respectivement, suivi par le niveau universitaire avec un pourcentage de 20%, et enfin, le niveau primaire vient en dernier avec un pourcentage de 15%.

D'après notre enquête l'entreprise COPO LAIT recrute beaucoup de personnes qui ont un niveau moyen et secondaire dans les ateliers pour réaliser des travaux simples et manuels tandis que les universitaires sont placés à l'administration.

1.1.5 Ancienneté :

Ancienneté	Effectifs	Fréquences
1-6	5	25
7-15	4	20
14-20	11	55
total	20	100

Tableau 11: Répartition des effectifs en fonction de l'ancienneté

Selon les résultats présentés dans le tableau N° 11, on remarque que la majorité des effectifs présentent une ancienneté de 14 à 20 ans d'expérience au sein l'entreprise avec un taux de 55%, 25% ont une ancienneté de 1 à 6 ans et enfin, 20 de 7 à 13 ans.

1.2 Données relatives aux risques professionnels / accidents :

1.2.1 Position du poste de travail :

Position du poste de travail	Effectifs	Fréquence (%)
Normale	9	45
Fatigant	11	55
Très fatigant	0	0
Total	20	100

Tableau 12: Répartition des effectifs selon la position du poste de travail

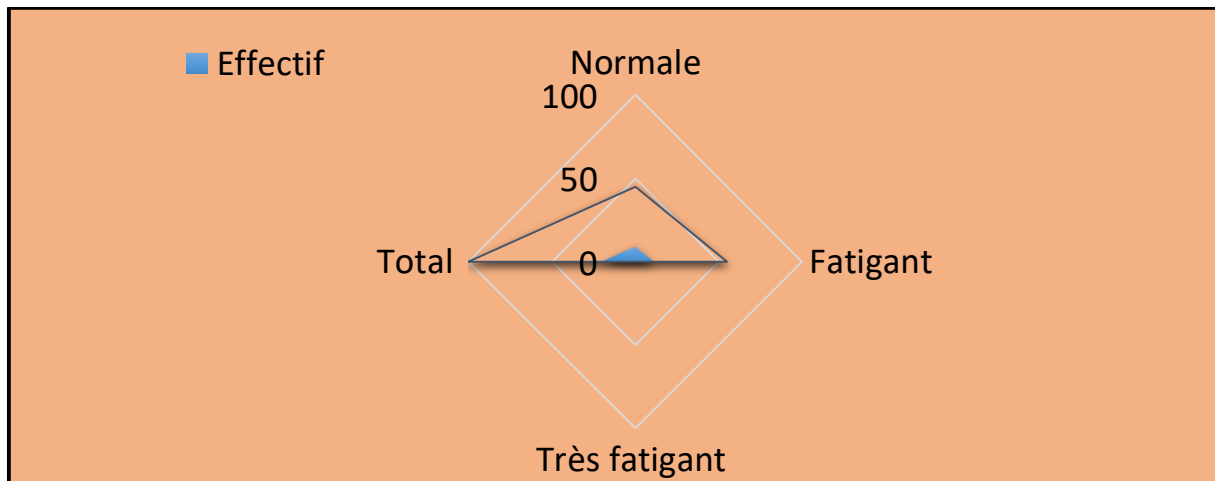


Figure 20. Répartition des effectifs selon la position du poste de travail

D'après les résultats consignés dans le tableau N° 12, sur la base de notre enquête la majorité des salariés ont affirmé disposer d'un poste de travail fatigant avec un taux de 55% des effectifs, tandis que 45% voient leur poste de travail convenable. Ces derniers ne font pas beaucoup d'effort physique ni de gestes pénibles pendant leurs travaux. Les salariés disposant d'un poste de travail non confortable ont affirmé avoir plus de difficultés pour accomplir leur tâche nécessitant l'utilisation d'efforts physiques et mentaux. Cette catégorie de salariés travaille généralement dans les ateliers, devant les machines, et principalement des agents de mélange et de conditionnement. Plus de 3/4 des maladies professionnelles reconnues et la moitié des accidents du travail sont associés à des activités physiques au travail. Pour les salariés, les contraintes physiques au travail peuvent être cause de douleurs, de fatigue, de maladies et dans les cas les plus graves, de handicaps et des difficultés à se maintenir dans l'emploi (inaptitude, arrêt). Les positions de travail contraignantes, les efforts prolongés ou brutaux ainsi que les gestes répétitifs restent une réalité dans de nombreuses professions.

Les contraintes physiques contribuent à la pénibilité du travail. De plus, l'avancée en âge augmente, en général, les risques liés à l'activité physique notamment du fait du cumul des expositions et de leurs conséquences

Fatigue, douleurs, lumbago, chute, troubles musculo squelettiques. La prévention passe par une évaluation des risques propres à l'entreprise et la mise en place de mesures appropriées portant sur :

- L'équipement et l'aménagement des postes (mécanisation, aides à la manutention, adaptation des postes aux travailleurs...),
- L'organisation du travail et de la production (adaptation des rythmes de travail, coopération dans l'équipe, marges de manœuvre laissées aux salariés pour organiser leur travail...), avec prise en compte des facteurs psychosociaux.

Les entreprises, quant à elles, doivent assumer les coûts qui en découlent (absentéisme, turnover, journées de travail perdus ...), auxquels s'ajoutent les problèmes de baisse de productivité ou de difficultés de recrutements. Malgré les progrès techniques, l'activité physique reste la principale source d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

1.2.2 Relation entre position du poste de travail et catégorie socioprofessionnelle :

Nature de poste occupé Poste de travail	Normale		Fatigant		Très fatigant		Total	
	Effectifs	(%)	Effectifs	(%)	Effectifs	(%)	Effectifs	(%)
Cadres	5	25	2	10	0	0	7	35
Agents de maîtrise	4	20	9	45	0	0	13	65
Total	9	45	11	55	0	0	20	100

Tableau 13: Répartition des effectifs en fonction la position du poste de travail et la catégorie socioprofessionnelle

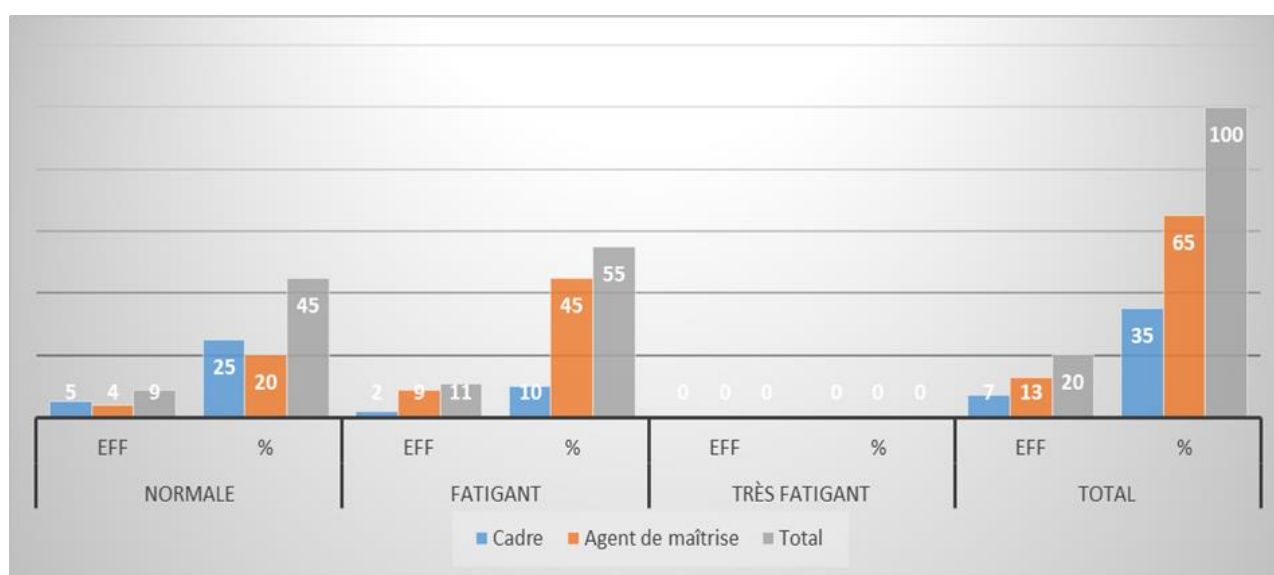


Figure 21. Histogramme de répartition des effectifs en fonction la position du poste de travail et la catégorie socioprofessionnelle

A travers le tableau N° 13 on constate que 55% des personnes interrogées trouvent que leur poste de travail est pénible et contraignant (fatigant), 45% estiment que leur poste est confortable (normal). Pour la catégorie des cadres, 25% des cadres ont affirmé que leurs poste de travail est normal, 10% ont affirmé qu'il est fatiguant. Pour les agents de maîtrise 45% ont affirmé que leurs poste de travail est fatigant, 20% ont dit qui est normal.

A la lumière de ces résultats on remarque une nette corrélation entre la nature du poste occupé et la catégorie socioprofessionnelle. Les cadres occupent des postes plus confortables et moins pénibles que les autres catégories socioprofessionnelles. Ainsi on peut dire que l'entreprise doit intégrer la gestion de la santé et de la sécurité au travail dans toutes les fonctions de l'entreprise (achat, étude, production...).

1.2.3 Relation entre la nature du poste de travail et l'état des connaissances des risques :

Etat de connaissance des Risques	Oui		Non		Total	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
Poste de travail						
Cadres	6	25	1	5	7	30
Agents de maîtrise	12	65	1	5	13	70
Total	18	90	2	10	20	100

Tableau 14: Répartition des effectifs en fonction la nature du poste de travail et l'état des connaissances des risques

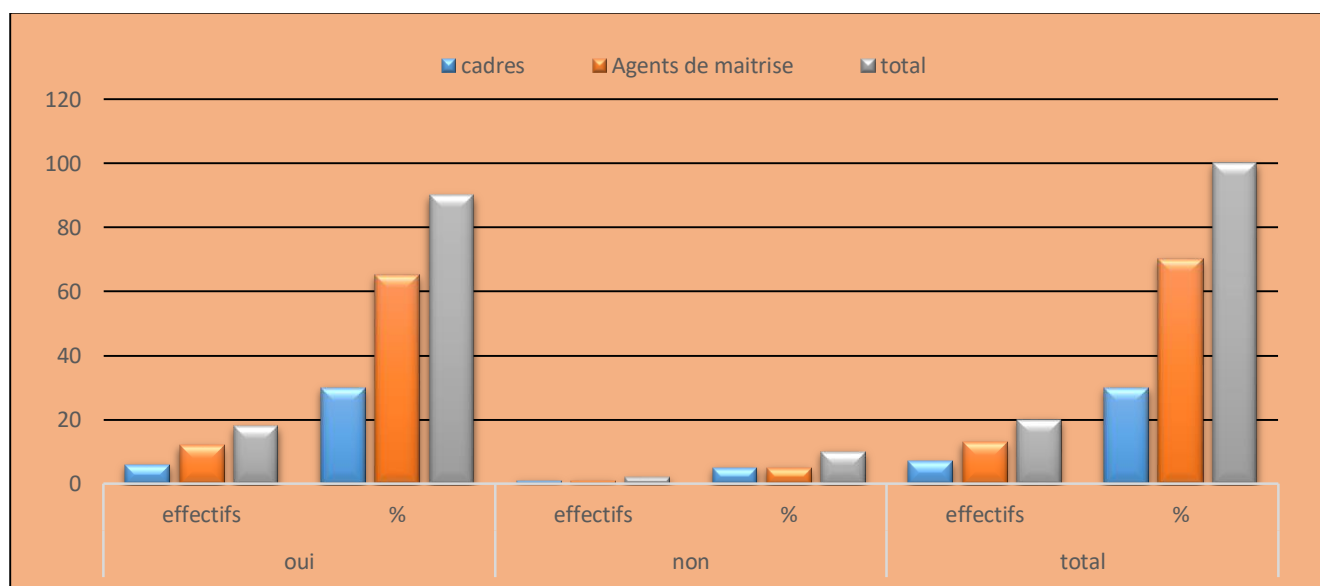


Figure 22. Histogramme de répartition des effectifs en fonction la nature du poste de travail et l'état des connaissances des risques

D'après le e tableau N° 14 et sur la base de notre enquêté 90% des salariés (toutes catégories socioprofessionnelles confondues) ont affirmé être conscient des risques et dangers liés au poste occupé dans leur travail, 10% ont affirmé ignorer de tels danger et risques.

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

La transparence est l'une des trois valeurs essentielles de l'entreprise :

- L'affichage des objectifs visés (en matière d'amélioration de la santé, de la sécurité et des conditions de travail),

- L'engagement et l'exemplarité du chef d'entreprise et de l'encadrement dans la mise en œuvre de la démarche de prévention (implication personnelle et mise à disposition des moyens nécessaires),
- La prise en compte de la réalité des situations de travail,
- La clarté dans la communication sur la santé et la sécurité au travail.

1.2.4 Relation entre la catégorie d'âge et prévalence des accidents de travail :

Victime d'un accident de travail Age	Oui		Non		Total	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
25-35	2	10	2	10	4	20
36-45	0	0	7	35	7	35
46-55	3	15	2	10	5	25
56-65	0	0	4	20	4	20
Total	5	25	15	90	20	100

Tableau 15: Répartition des effectifs en fonction de la catégorie d'âge et prévalence des accidents de travail

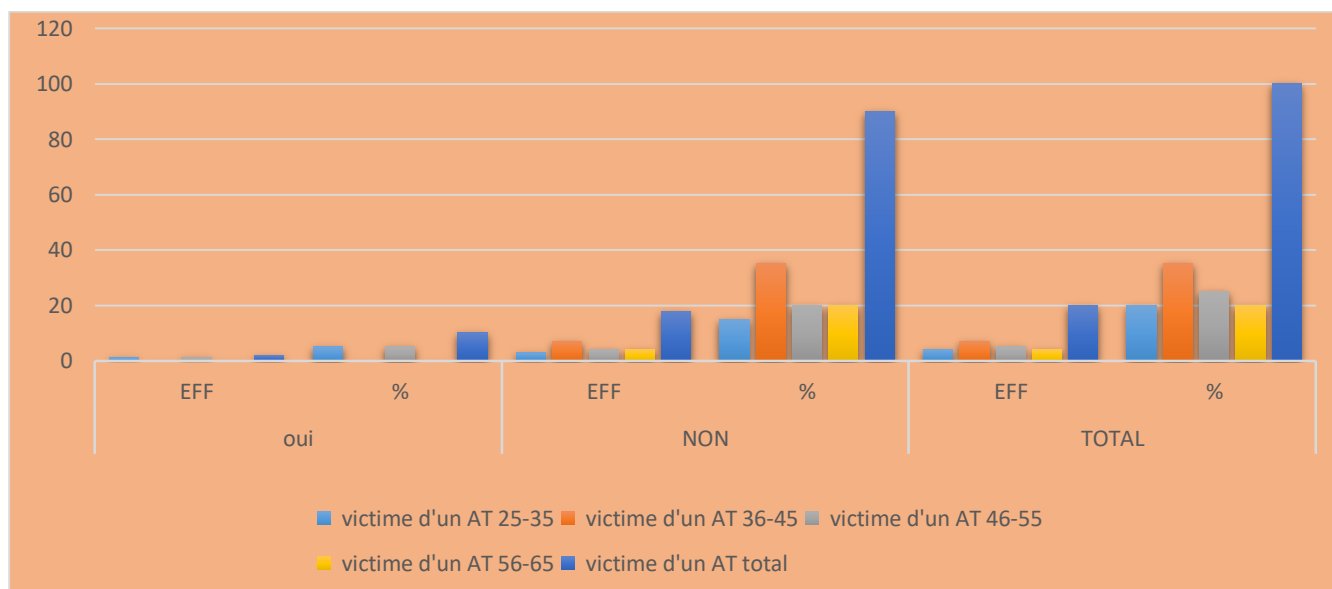


Figure 23. Histogramme de répartition des effectifs en fonction de la catégorie d'âge et prévalence des accidents de travail

Le tableau N° 15 représente la corrélation entre les catégories d'âge et les d'accident de travail. Sur la base de notre enquête 10% des salariées interrogés ont affirmé être victime d'un accident de travail, 90% n'ont pas eu d'accident.

- ♦ 5% pour la catégorie âgée entre 25-35ans, ceci est justifié par le manque d'expérience.
- ♦ 5% pour la catégorie âgée entre 46-55 ans, ceci qui s'est exprimé par le manque d'attention et la fatigue.

1.2.5 Relation entre la nature du poste de travail et l'exposition aux différents types de risque :

Type de risque Nature du poste de travail	Chute		Glissement		Blessure par la machine		Autres		Aucune réponse		Total	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
Cadres	0	0	1	5	0	0	0	0	6	30	7	35
Agents de maîtrise	1	5	2	10	0	0	1	5	9	45	13	65
Total	1	5	3	15	0	0	1	5	15	75	20	100

Tableau 16: Répartition des effectifs en fonction de la nature du poste de travail et l'exposition aux différents types de risque

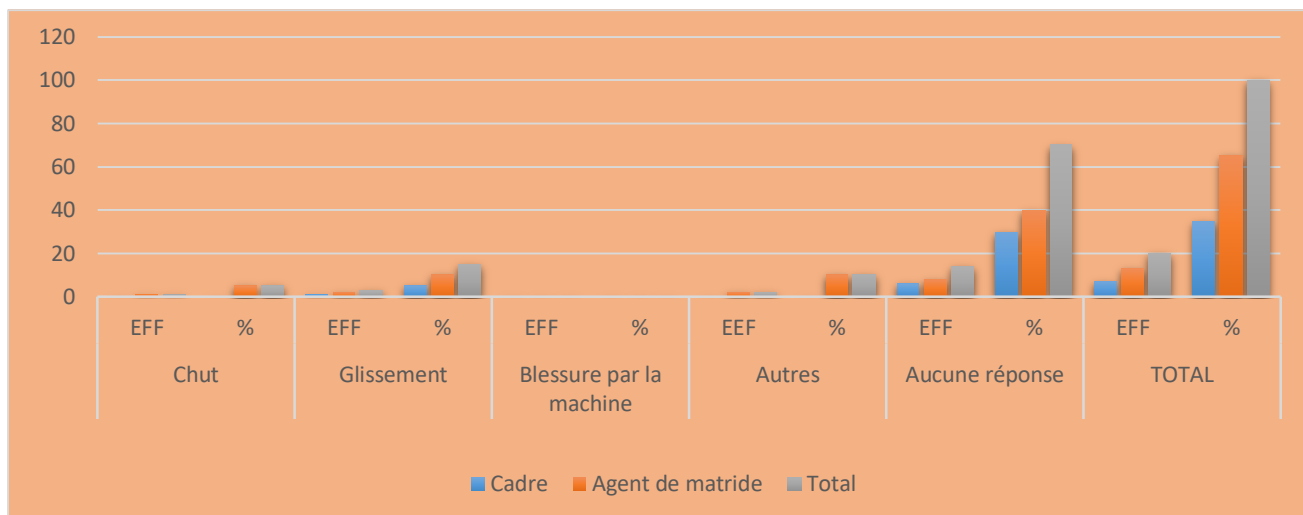


Figure 24. Histogramme de répartition des effectifs en fonction de la nature du poste de travail et l'exposition aux différents risques

D'après les résultats consignés dans le tableau N°34, les glissements représentent la majorité des risques auxquels sont exposés les travailleurs soient 15 % pour toutes catégories confondues (cadres et agent de maitrise), ces derniers sont tout de même les plus exposés à ce risque. 5% sont exposés aux risques de chutes notamment la catégorie agent de maitrise et 5 % sont exposés aux autres risques. Aucun risque de blessure par la machine. Enfin 75 % n'ont donné aucune réponse par rapport à ces risques.

Aussi d'après les résultats présentés dans le tableau N°34 on remarque que la catégorie des agents de maitrise est les plus exposés aux risques par rapport aux cadres, ceci peut être justifié par le fait que les cadres sont généralement orientés et placés dans des postes de gestion administratif. Tandis que les agents de maitrise et les techniciens sont directement concédés par la chaine de fabrication le contact avec la matière première. La transformation. Le contact avec les équipements et les machines ainsi le matériel de refroidissement

En outre, l'entreprise doit harmoniser la politique de la santé et de la sécurité avec les autres politiques de l'entreprise (ressources humaines, qualité, environnement, production, gestion financière...).

Les risques pour la sécurité dans la filière des produits laitiers sont les glissades et les chutes possibles d'une échelle ou sur un sol mouillé ou savonneux, l'absence de protection des machines — dispositifs à pinces, convoyeurs, emballeuses, remplisseuses et machines à trancher — ou encore la possibilité de chocs électriques, surtout dans les locaux humides.

1.2.6 Cause des accidents de travail :

Cause d'accident de travail	Effectifs	Fréquences (%)
-----------------------------	-----------	----------------

Charge de travail	10	50
Manque de signalisation	4	20
Manque de matérielle de protection	3	15
Aucune réponse	3	15
Total	20	100

Tableau 17: Répartition des effectifs en fonction des causes des accidents de travail

D'après le tableau N°17, les résultats relatifs à la répartition des effectifs selon les causes des accidents de travail sont comme suit :

50% des effectifs victimes d'accidents de travail sont causé par les charges de travail, suivit par 20% par le manque de signalisation20%, 15% par manque de matériel de protection, et enfin 15% n'ont fourni aucune réponse.

Principaux facteurs de risques d'accidents :

Les risques dus aux équipements de travail sont présents lors de l'utilisation normale, mais aussi lors de situations particulières telles que maintenance, réglage, nettoyage.

Principaux facteurs d'accidents dus aux équipements de travail :

- Mauvaise conception
- Utilisation d'une machine inadaptée aux travaux à réaliser
- Interventions en cours de fonctionnement
- Modes opératoires inappropriés et dangereux
- Insuffisance de formation des opérateurs / des salariés se trouvant dans l'environnement proche
- Manque de sensibilisation à la sécurité

1.2.7 Relation entre la nature du poste de travail et réaction en cas d'accident de travail :

Réaction en cas d'accident		Oui		Non		Total	
		Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
Nature du Poste de travail	Sexe						

Cadres	Masculin	4	20	1	5	5	25
	Féminin	0	0	2	10	2	10
Agents de maîtrise	Masculin	11	55	2	10	13	65
	Féminin	0	0	0	0	0	0
Total		15	75	5	25	20	100

Tableau 18: Répartition des effectifs en fonction de la nature du poste de travail et réaction en cas d'accident

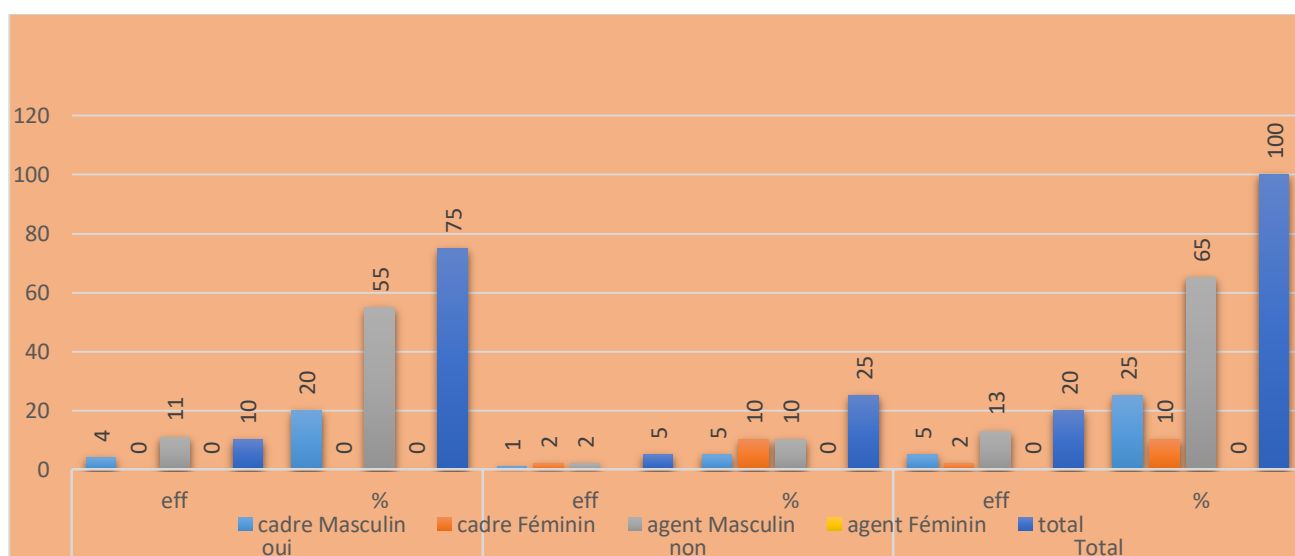


Figure 25. Histogramme de répartition des effectifs en fonction de la nature du poste de travail et réaction en cas d'accident

D'après les résultats consignés dans le tableau N° 18 , 75 % des effectifs ont affirmé connaître les consignes à suivre en cas d'accident de travail pour toutes les catégories confondues (cadres , agents de maîtrise) , 25 % ont affirmé ignorer les procédures à suivre . Pour ce qui est de la catégorie cadre appartenant au sexe féminin, 10 % ont affirmé ignorer les consignes en cas d'accident de travail, pour cette dernière catégorie, car la majorité travaille dans des bureaux.

Aussi 10% appartenant à la catégorie agent de maîtrise / sexe masculin ont affirmé ne pas connaître la procédure à suivre en cas d'accident. Ceci peut s'expliquer par un manque d'expérience et d'information.

55% des salariés travaillant à la chaîne de production sont les plus exposés aux accidents de travail, et 20% pour les gérants, chef d'atelier.

1.2.8 Equipements de protection :

Equipements de protection	Effectifs	Fréquences (%)
Masque et chausseurs de sécurité	5	25
Les gants et les lunettes et charlotte de sécurité	5	25
Stop bruit	2	10
Tenu de travail	6	30
Formation	1	5
Aucune réponse	1	5
Total	20	100

Tableau 19: Répartition des effectifs en fonction du s équipement de protection et formation du personnel

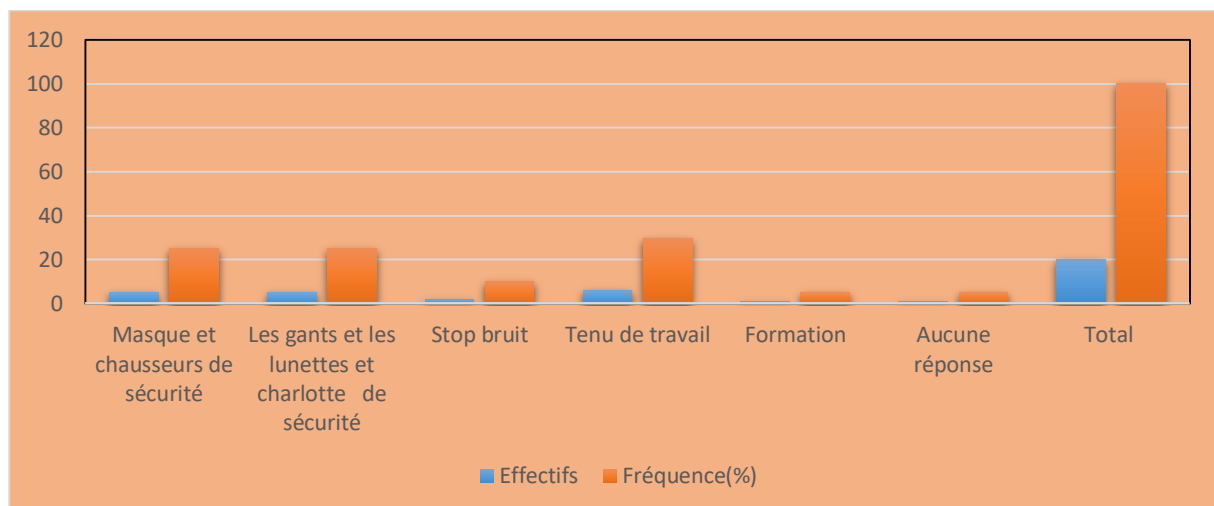


Figure 26. Histogramme de répartition des effectifs en fonction équipements de protection et formation du personnel

Le tableau N°19 représente la repartitions des effectifs en fonction des équipements de protection et formation du personnel. Selon les résultats consignés dans ce tableau, 25 % des effectifs ont affirmé ne pas disposer de masques et chausseurs de sécurité, et 25 % ont affirmé disposer de gants, lunettes de sécurité et charlotte. Seulement 10 % dispose de matériel anti bruit, et 30 % d'une tenue de travail vestimentaire adéquate .Enfin seulement 5% ont bénéficié d'une formation et 5 % n'ont fourni aucune indication.

A la lumière de ces résultats on peut dire que la prévention et les équipements de protection individuelle ou collective contre les risques et accidents de travail sont insuffisants pour préserver la sécurité et la santé des travailleurs. L'entreprise doit fournir des équipements de travail adéquats et répondants aux normes pour préserver la santé et la sécurité de ces

travailleurs. En outre elle doit rendre des mesures de protection collective .L'employeur doit donner la priorité aux mesures de protection collective. L'utilisation des équipements de protection individuelle intervient uniquement en complément des protections collectives.

1.2.9 Etat de connaissances de la gravité des risques professionnels :

Degré du risque	Effectifs	Fréquences(%)
Moyen	3	15
Grave	0	0
Très grave	0	0
Aucune réponse	17	85
Total	20	100

Tableau 20: Répartition des effectifs en fonction de leur état de connaissances et degré la gravité des risques professionnels

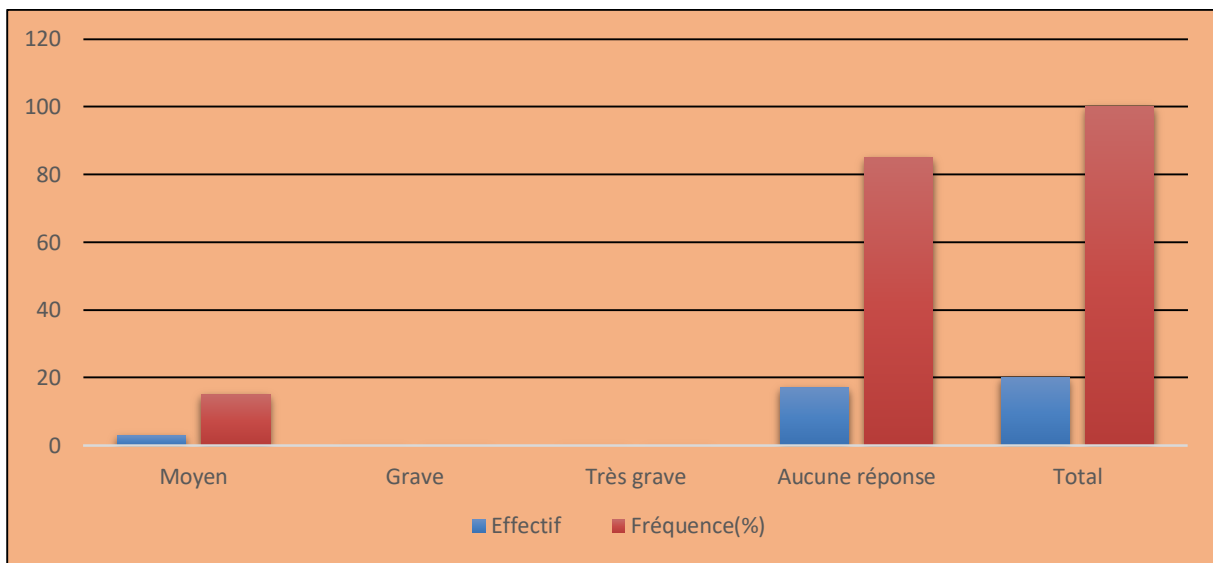


Figure 27. Histogramme de répartition des effectifs en fonction de leur état de connaissances de la gravité des risques professionnels

D'après le tableau N°20, on constate que 85% des effectifs n'ont donné aucune réponse par rapport aux degrés des risques encourus dans l'entreprise et seulement 15 % ont jugé de moyennement grave les risques auxquels ils sont exposés.

A la lumière de ces résultats on peut dire que la majorité des travailleurs au sein de cette entreprise ne sont pas formés à la sécurité au travail. Le rôle de la formation est dans ce cas primordial et concerne les points suivants :

La formation sécurité devait, au moins partiellement, être comprise dans la formation professionnelle, soit :

- Consignes et règles de sécurité, relevant aussi bien des obligations légales que d'un environnement particulier (site, chantier, etc.) ;
- Secourisme ;
- Gestes et attitudes pour ceux qui ont des manipulations à entreprendre, manipulations particulières (extincteurs, etc.) ;

Formation aux méthodes, approches et outils (analyse d'accident, analyse de risque, visite et réunion de sécurité sans oublier la formation des membres du CHSCT).

1.2.10 Comités chargé du suivi de l'hygiène et de la sécurité de l'entreprise (CHSCT) :

Existence des commissions	Effectifs	Fréquences %
Oui	20	100
Non	0	0
Total	20	100

Tableau 21: Répartition des effectifs en fonction de l'état de connaissance de l'existence de comité de suivi de l'hygiène et de la sécurité de l'entreprise

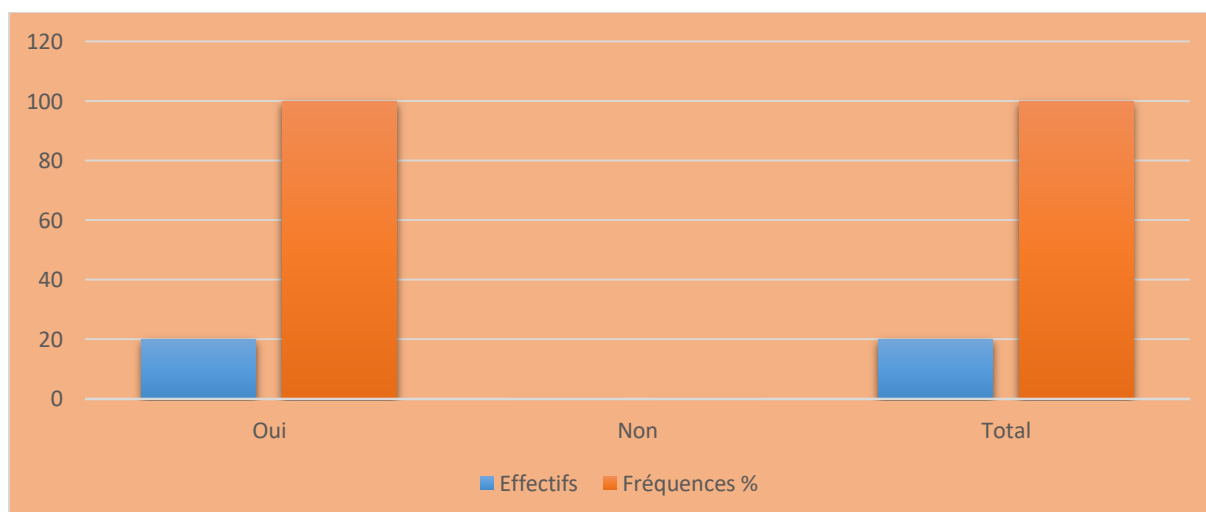


Figure 28. Histogramme de Répartition des effectifs en fonction de l'état de connaissance de l'existence de comité de suivi de l'hygiène et de la sécurité de l'entreprise

D'après le tableau N °21 ; on remarque que la totalité des effectifs ont affirmé être au courant de l'existence de comités de suivi de l'hygiène et de la sécurité de l'entreprise (CSHSE). L'existence de ce comité est un acteur important en matière de prévention des risques professionnels dans l'entreprise, comme il a pour objet de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés. Aussi la clarté dans la communication sur la santé et la sécurité au travail. D'autres parts Le dialogue social est l'une des trois valeurs essentielles de la démarche de prévention. Ainsi l'adhésion du personnel est une condition clef dans la mise en place d'une politique de prévention des risques. Cela implique d'associer les salariés et les instances représentatives du personnel (CHSCT et délégués du personnel) lors de la mise en œuvre de la politique de prévention.

1.2.11 Rôle du comité de suivi de l'hygiène et de la sécurité de l'entreprise :

Importance du comité	Effectifs	Fréquences %
Pour prévenir les salariés	6	30
Pour assurer une sécurité aux salariés	4	20
Pour améliorer les conditions de travail	7	35
Pour réduire les risques	3	15
Aucun rôle	0	0
Total	20	100

Tableau 22: Répartition des effectifs en fonction de l'importance du comité d'hygiène et de sécurité (l'inspection de travail)

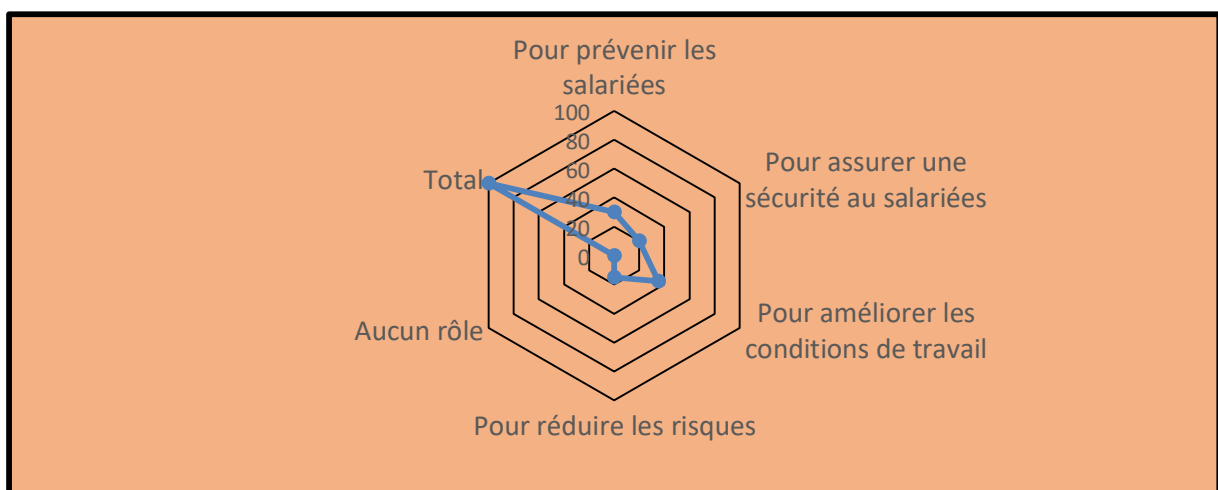


Figure 29. Répartition des effectifs en fonction de l'importance du comité d'hygiène et de sécurité (l'inspection de travail)

D'après le tableau N°40 on constate que 35% des travailleurs ont affirmé que le rôle du comité d'hygiène et de sécurité (l'inspection du travail) est d'améliorer les conditions de travail, 20% déclarent que la (CHSTE) a pour but de prévenir, et assurer une sécurité au salariés, suivit par 15% qui ont affirmé que son rôle est de réduire les risques.

Donc, le rôle du comité d'hygiène et de sécurité a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariées et de proposer des améliorations par rapport à la prévention et la qualité de vie des travailleurs.

1.2.12 Réclamations et sécurité sur le lieu de travail :

Réclamation / Sécurité Nature du poste de travail	Oui		Non		Total	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
Cadre	2	10	5	25	7	35
Agent de maîtrise	6	30	7	35	13	65
Total	8	40	12	60	20	100

Tableau 23: Répartition des effectifs en fonction des doléances liées à la sécurité sur le lieu de travail et la catégorie socioprofessionnelle

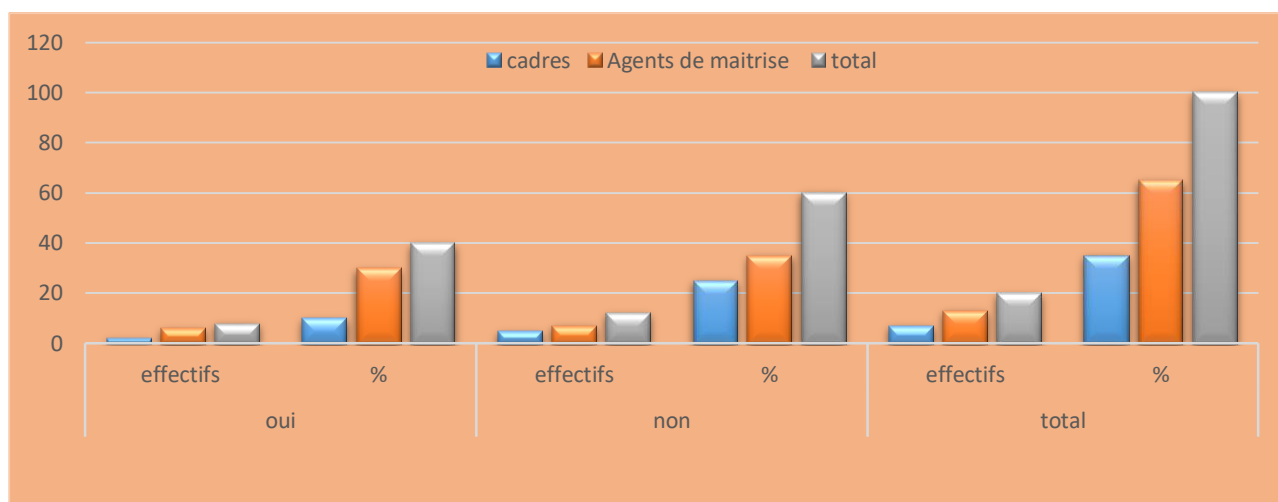


Figure 30. Histogramme de répartition des effectifs en fonction des doléances liées à la sécurité sur le lieu de travail et la catégorie socioprofessionnelle

D'après les résultats consignés dans le tableau N°23, on remarque que 40% des salariées ont fait une réclamation sur le manque de sécurité dans le lieu de travail, contre 60 % qui l'ont pas fait .Pour ceux qui ont répondu par oui on trouve 10% des cadres, et 30% des agents de maîtrise

Et pour ceux qui ont répondu par non on trouve 25% des cadres, 35% des agents de maîtrise.

Ces résultats montrent que l'entreprise COPOLAIT donne l'opportunité aux travailleurs de réclamer, de poser leurs problèmes et d'exprimer leurs avis et leurs insatisfactions dans le but de faire connaître leurs revendications, afin de réaliser une meilleure gestion de la prévention pour lutter contre les risques d'accidents.

1.2.13 Service médical de santé au travail :

L'existence d'un service médical	Effectifs	Fréquences %
Oui	18	90
Non	2	10
Total	20	100

Tableau 24: Répartition des effectifs en fonction de l'état de connaissance de l'existence de d'un service médical de santé au travail

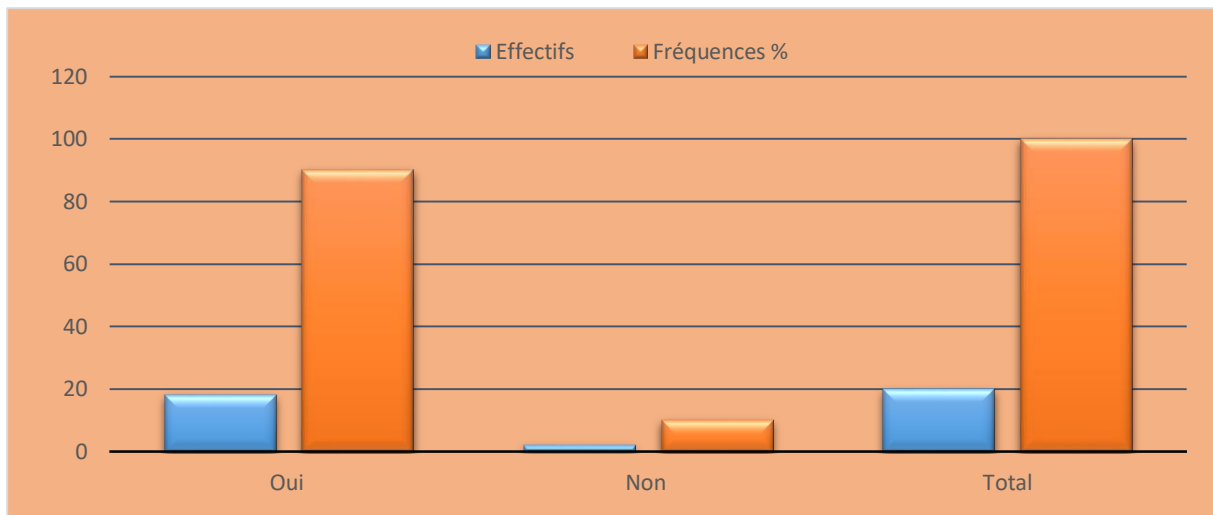


Figure 31. Histogramme de répartition des effectifs en fonction de l'état de connaissance de l'existence de d'un service médical de santé au travail

D'après les résultats consignés dans le tableau 24, 90% des effectifs ont affirmé connaître l'existence de médecin de travail au service médical de santé au travail

Donc le médecin de travail au service médical de santé au travail nécessaire pour suivre l'état des travailleurs

2. Compréhension de l'organisme et de son contexte

2.1 Compréhension de l'organisme et de son contexte : Identification des enjeux internes et externes

2.1.1 Les enjeux internes :

Les enjeux internes que nous avons déterminés sont présentés dans ce tableau :

Types d'enjeux	Enjeux internes identifiés
Gouvernance de l'entreprise	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Le taux d'encadrement est relativement bas. ✓ Garantir l'engagement des décideurs de la compagnie dans la mise en place du système S&ST
Conformité légale et réglementaire	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Maîtriser les processus d'identification, de veille et de respect des exigences légales et réglementaires relatives à la santé et sécurité au travail qui s'appliquent à l'entreprise Copo lait. ✓ S'apprêter à l'augmentation des activités de contrôle et d'inspection assurées par les organismes de contrôle de l'Etat
Capacités et aptitudes	<ul style="list-style-type: none"> ✓ <u>Dépasser les contraintes et le manque de ressources financé :</u> <ul style="list-style-type: none"> * -Situation économique de l'entreprise ne lui ne permet pas de déployer plus ou moins de ressources. * - Contraintes liées au budget causées par la conjoncture économique difficile du secteur laitière : réduction des bénéfices à cause du prix fixé du sac de lait. ✓ <u>Motivation et compétences du personnel :</u> <ul style="list-style-type: none"> *- Préserver la santé physique et mentale du capital humain (les travailleurs de l'entreprise). *- Fidéliser les travailleurs et améliorer leur implication à travers des mécanismes efficaces (exemple : des augmentations des salaires...) *- Améliorer le climat social au sein de l'entreprise Copo lait. *- Développer les compétences des travailleurs en santé et sécurité au travail, à travers des cycles de formations théoriques et pratiques et la participation à des stages professionnels, etc. *- Maintenir et développer la capacité (humaine, connaissances, etc.) de la maîtrise et de l'entretien des installations

	<p>de production.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ <u>Dépasser les contraintes et le manque de ressources financé :</u> <ul style="list-style-type: none"> * - Situation économique de l'entreprise ne lui ne permet pas de déployer plus ou moins de ressources. * - Contraintes liées au budget causées par la conjoncture économique difficile du secteur laitière : réduction des bénéfices à cause du prix fixé du sac de lait. ✓ <u>Motivation et compétences du personnel :</u> <ul style="list-style-type: none"> *- Préserver la santé physique et mentale du capital humain (les travailleurs de l'entreprise). *- Fidéliser les travailleurs et améliorer leur implication à travers des mécanismes efficaces (exemple : des augmentations des salaires...) *- Améliorer le climat social au sein de l'entreprise Copo lait. *- Développer les compétences des travailleurs en santé et sécurité au travail, à travers des cycles de formations théoriques et pratiques et la participation à des stages professionnels, etc. *- Maintenir et développer la capacité (humaine, connaissances, etc.) de la maîtrise et de l'entretien des installations de production.
Systemes d'information	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Vérifier l'efficacité des systèmes et des voies de communication & de coordination entre les travailleurs
Style et culture de l'entreprise	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Style et culture de l'entreprise
Les relations avec les travailleuses et autres parties intéressées internes	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Garantir une bonne compréhension des perceptions et des exigences des travailleurs de l'entreprise Copo lait. ✓ Communiquer la volonté de la direction de bâtir une relation participative, de coopération et de confiance avec les travailleurs sur les sujets relatifs à la S&ST. ✓ Faire impliquer d'avantage la médecine de travail dans la mise en place de la S&ST (surtout au niveau de l'analyse des risques SST).

Tableau 25. Extrait des enjeux internes de l'entreprise COPO Lait

2.1.2 Les enjeux externes

Les enjeux externes que nous avons déterminés :

Groupes d'enjeux	Enjeux identifiés
Environnement politique	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La constitution a institué plusieurs instances constitutionnelles indépendantes qui sont dotées de la personnalité juridique et de l'autonomie financière. Parmi les instances qui peuvent s'intéresser aux questions relatives à la santé et à la sécurité des travailleurs on cite : <ul style="list-style-type: none"> *-L'« Instance des droits de l'Homme » qui contrôle le respect des libertés et des droits de l'Homme et œuvre à leur renforcement. *- L'« Instance du développement durable et des droits des générations futures » qui est obligatoirement consultée sur les projets de loi relatifs aux questions économiques, sociales, environnementales, ainsi que sur les plans de développement
Environnement économique	<ul style="list-style-type: none"> ✓ devise en Da en baisse continue face à l'euro qui est la valeur la plus échangée
Environnement - financier	<ul style="list-style-type: none"> ✓ régime de réparation des préjudices résultant des accidents du travail et des maladies professionnelles versées à la CNAS ✓ Présence de sanctions financières pour le non-respect des exigences ou à des insuffisances de la gestion de la santé et de la sécurité au travail ✓ Eviter les sanctions pénales et administratives découlant du non-respect des exigences légales et réglementaires Imposé par le droit du travail

<p>Environnement socio-culturel</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ <u>Manque de culture de prévention</u> - La culture de la prévention et de prise d'actions proactives pour faire face aux différents types de risques n'est pas développée dans la société. Ceci inclus bien évidemment la prévention des risques santé et sécurité au travail. En effet, malgré la ratification de la République de plusieurs conventions internationales relatives à l'hygiène, santé-sécurité au travail, conditions de travail, prévention des risques et aussi l'institution de plusieurs lois et règlements à ce sujet, on n'a pas réussi à faire intégrer cette logique dans la culture de nos citoyens. Les quelques campagnes de sensibilisation menées à une échelle nationale et locale n'ont pas permis en occurrence de remédier à ce manque. Ce qui explique les difficultés rencontrées dans la mise en place des démarches santé et sécurité au travail qui se basent entre autres sur la notion de prévention. En réalité, cette carence culturelle touche non seulement les ouvriers mais aussi les dirigeants et les cadres des entreprises. Dans la logique des choses c'est à ces décideurs de lancer la démarche préventive et de déployer les ressources nécessaires à sa réalisation effective. Pour résumer, il faut prendre en compte le sous-développement de la culture de la prévention dans la mise en place du système de management de la santé et de la sécurité au travail au sein d'une entreprise Algérienne. ✓ <u>La barrière de la langue au niveau des entreprises</u> - La langue utilisée dans les normes et guides relatifs à la santé et la sécurité au travail sont en langue françaises ou anglaise. Il est judicieux de prendre en considération ceci dans la mise de tout système de management de la santé et de la sécurité au travail. En fait, il faut adapter certaines de ces normes, guides, instructions aux langues Française et Arabe (la langue la plus maîtrisée par les travailleurs de la compagnie).
--	---

Tableau 26. Extrait des enjeux externes de l'entreprise COPO Lait

2.2 Traduction des enjeux en termes des risques et des opportunités (analyse SWOT)

La matrice SWOT utilisée dans cette étape est présentée dans la figure suivante :

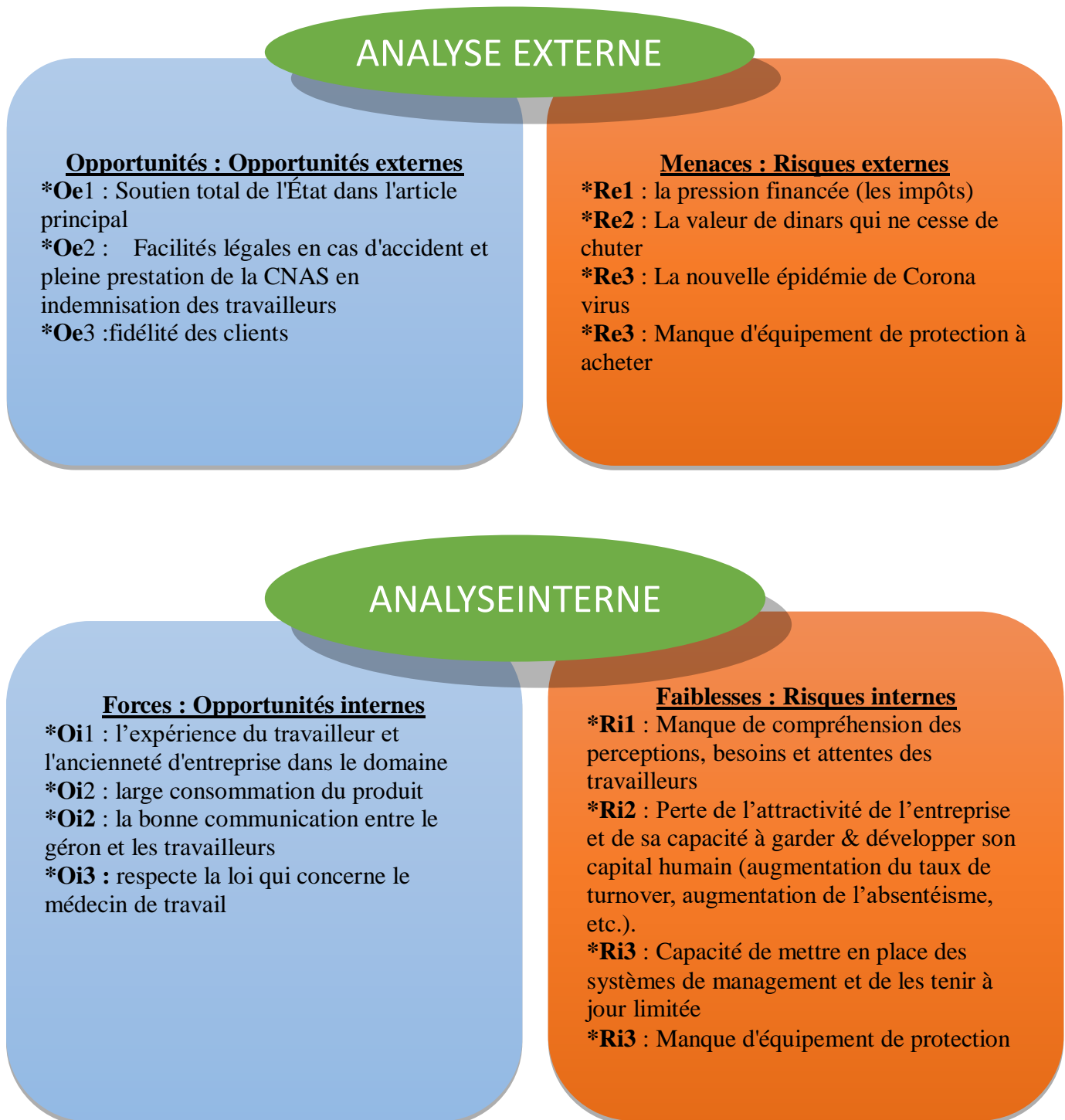


Figure 32. Matrice SWOT (ensemble des enjeux)

3. Compréhension des besoins et des attentes de travailleurs et autres parties intéressées

La première étape : positionnement des parties intéressées



Figure 33. Classification des parties intéressées

Deuxième étape : classement des parties intéressées pertinentes

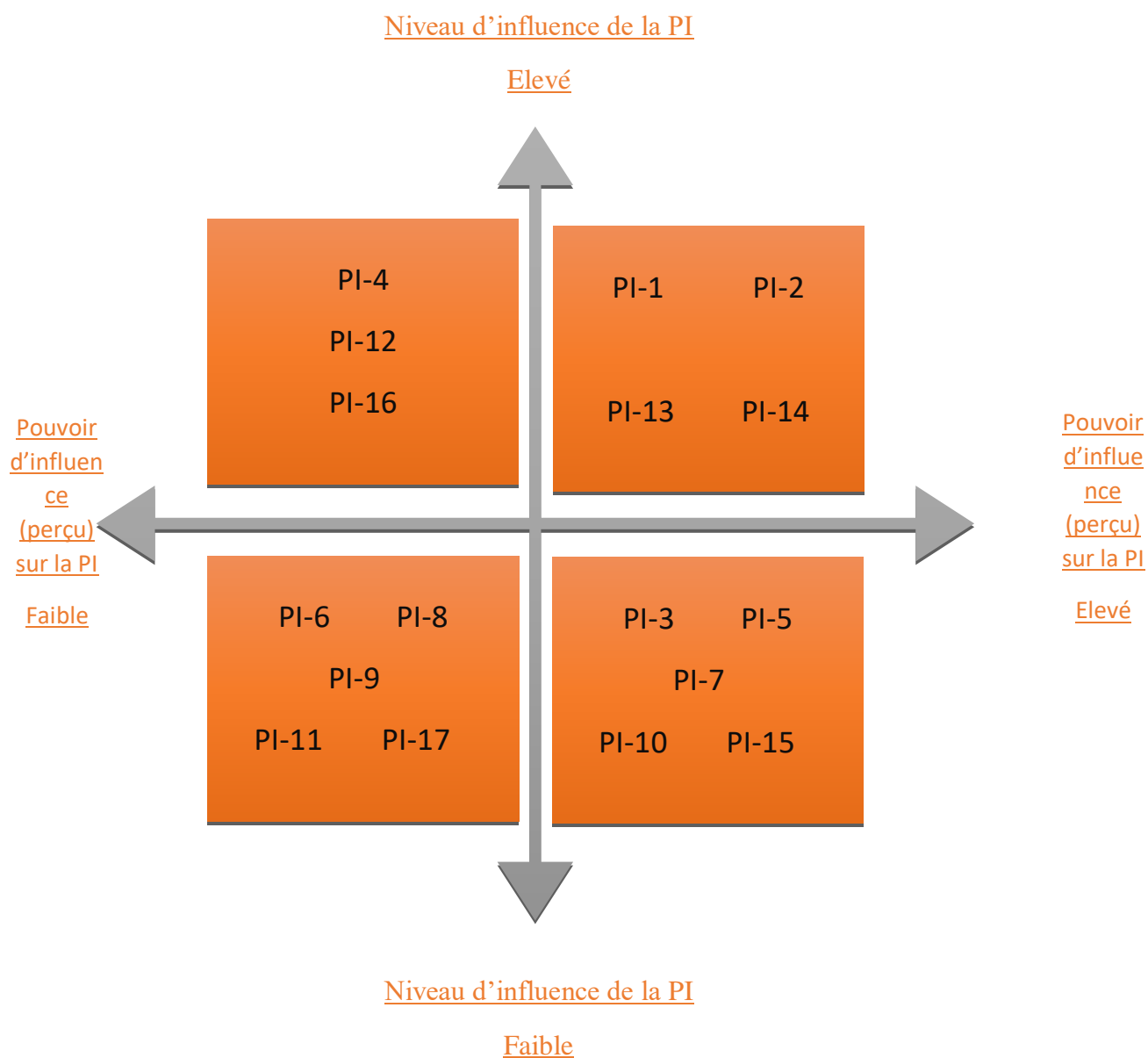


Figure 34. Matrice de sélection des parties intéressées pertinentes

Nous présentons un extrait du tableau relatif à la détermination de la pertinence des parties intéressées.

<u>Parties intéressées</u>	<u>Désignation des Parties intéressées</u>	<u>Pouvoir d'influence de la PI sur le SM de la S&ST</u>	<u>Niveau d'influence du SM de la S&ST sur la PI</u>	<u>Principaux besoins et attentes des parties intéressées</u>	<u>Stratégie à adopter</u>
PI-1	<u>Les travailleurs de Copo lait.</u>	Elevé	Elevé	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Travail dans un environnement sain et sûr ; ➤ Réussite de l'entreprise ; ➤ Participation à des formations professionnelles permettant de développer leurs compétences ; ➤ Prise en compte de leurs suggestions et reconnaissance de leurs contributions aux performances de la S&ST (à travers des motivations financières, etc.). 	<p>Chercher à répondre au mieux aux exigences pertinentes des parties intéressées tout en maintenant une excellente communication avec elles.</p> <p>➤ Partie intéressée considérée comme pertinente.</p>
PI-3	<u>La médecine de travail.</u>	Elevé	Faible	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Préserver la santé et la sécurité au travail des travailleurs. 	<p>Répondre en cas de nécessité aux exigences pertinentes des parties intéressées tout en maintenant une bonne communication avec elles.</p> <p>➤ Partie intéressée considérée comme non pertinente.</p>
PI-4	<u>La Caisse nationale de sécurité sociale des travailleurs salariés(CNAS)</u>	Faible	Elevé	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Respect des lois et réglementations relatives à la S&ST ; ➤ Bonne gestion des risques liés à la S&ST de part de l'entreprise ; 	<p>Maintenir une bonne communication avec les parties intéressées sans mettre d'effort.</p> <p>➤ Partie intéressée</p>

					considérée comme non pertinente.
PI- 12	<u>Direction De l'Action Sociale De La Wilaya de Tipaza (DAS)</u>	Faible	Elevé	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Respect des lois et réglementations relatives à la S&ST ; ➤ Bonne gestion des risques liés à la S&ST de part de l'entreprise ; ➤ Transparence, collaboration et facilitation du travail des agents de contrôle et d'inspection compétents. 	<p>Maintenir une bonne communication avec les parties intéressée sans mettre d'effort.</p> <p>➔ Partie intéressée considérée comme non pertinente</p>
PI- 13	<u>Inspection du travail</u>	Elevé	Elevé	<ul style="list-style-type: none"> ➤ pour suivre les activités de l'entreprise ➤ contrôlée la condition de travail et les situations de travailleurs ➤ Fournir des instructions sur les prévention des risques et maladies professionnels 	<p>Chercher à répondre au mieux aux exigences pertinentes des parties intéressées tout en maintenant une excellente communication avec elles.</p> <p>➔ Partie intéressée considérée comme pertinente.</p>

PI- 14	la Direction	Elevé	Elevé	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Assumer sa responsabilité de l'entreprise ➤ Garantir un environnement de travail sain et sûr pour les travailleurs ➤ Application des recommandations communiquées par les organismes compétents (Inspecteurs de travail, etc.). ➤ Réduire les coûts de la S&ST (coûts directs et indirects) ; ➤ Reportant et amélioration des performances S&ST de la compagnie 	<p>Chercher à répondre au mieux aux exigences pertinentes des parties intéressées tout en maintenant une excellente communication avec elles.</p> <p>➔ Partie intéressée considérée comme pertinente.</p>
--------	--------------	-------	-------	---	---

Tableau 27. Extrait du tableau de sélection des parties intéressées pertinentes du système de management de la santé et de la sécurité au travail

Troisième étape : Analyse des exigences des parties intéressées pertinentes dans le cadre SMSST

Tableau 28 : Tableau d'analyse des exigences des parties intéressées pertinentes du système de management de la santé et de la sécurité au travail

Réf de la PIP	Désignation de la PI pertinente	Exigences (Besoins et attentes pertinents) de la PI pertinente	Actions à mener
<u>PIP-1</u>	Les travailleurs de copo lait	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Travail dans un environnement sain et sûr ; ➤ Réussite de l'entreprise ; ➤ Participation à des formations professionnelles permettant de développer leurs compétences ; ➤ Prise en compte de leurs suggestions et reconnaissance de leurs contributions aux performances de la S&ST (à travers des motivations financières, etc.). 	<p><u>Conformité légale et réglementaire</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Réaliser un recueil des exigences légales et réglementaires ; ➤ Evaluer la conformité de l'entreprise par rapport à ces exigences ; ➤ Mener les actions convenables afin de se conformer par rapports à ces exigences. <p><u>Formation, communication et sensibilisation</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ le besoin en formation, sensibilisation et communication des travailleurs sur les sujets relatifs à la S&ST ➤ Mettre en œuvre des plans de communication, sensibilisation et formation. ➤ Evaluer les actions
<u>PIP-2</u>	<u>L'Etat Algérienne (actionnaire Algérienne).</u>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Respecter les lois et les réglementations relatives à la S&ST ; ➤ Respect des engagements contractuels intégrant la composante S&ST ; ➤ Bonne gestion des risques liés à la S&ST de la part de l'entreprise ➤ Respect le droit du travail ➤ Reportent et amélioration des performances S&ST de la compagnie ; ➤ Application des recommandations communiquées par les organismes compétents (Inspecteurs de travail, etc.). 	<p><u>Conformité légale et réglementaire :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Réaliser un recueil des exigences légales et réglementaires ; ➤ Evaluer la conformité de l'entreprise par rapport à ces exigences ; ➤ Mener les actions convenables afin de se conformer par rapports à ces exigences. <p><u>Recommandations des organismes de contrôles compétents :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Etudier la faisabilité des actions correctives/d'amélioration fournie par les organismes de contrôle. ➤ Fournir les ressources nécessaires à l'application des recommandations. ➤ Suivre la réalisation des actions et évaluer leur efficacité.

PIP-14	<u>la Direction</u>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Assumer sa responsabilité de l'entreprise ➤ Garantir un environnement de travail sain et sûr pour les travailleurs ➤ Application des recommandations communiquées par les organismes compétents (Inspecteurs de travail, etc.). ➤ Réduire les coûts de la S&ST (coûts directs et indirects) ; ➤ Reportant et amélioration des performances S&ST de la compagnie 	<p><u>Conformité légale et réglementaire</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Réaliser un recueil des exigences légales et réglementaires ; ➤ Evaluer la conformité de l'entreprise par rapport à ces exigences ; ➤ Mener les actions convenables afin de se conformer par rapports à ces exigences. <p><u>Application des recommandations</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Etude de la faisabilité des actions correctives communiquées par l'office. ➤ Mettre à disposition les ressources nécessaires à la mise en œuvre des actions. ➤ Suivi de la réalisation des actions & évaluation leur efficacité.
---------------	---------------------	---	--

4. Evaluation des risques interne de l'entreprise

4.1 Identification des risques dans l'entreprise Copo lait

4.1.1 Risques pour la sécurité

Déversement d'eau : Lorsque l'utilisation fréquente d'eau pour nettoyer les produits en question (liquides) qui s'écoulent dans le sol.

Émanation dans l'air : Des rejets de poudre de lait et de vapeur dans l'air atmosphérique.

Les odeurs : Sont dues à l'odeur de lait, en concentration très faible, mélangées à l'air que nous.

Collision : Le choc entre deux objets, ou Pendant le transfert de matériaux par les travailleurs du stocke à le mélangeur.

Inhalation : C'est l'absorption par les voies respiratoires la poudre de lait en air.

Explosions et feux Certains produits : La poudre du lait, sont très inflammables et très explosifs ; aussi une attention spéciale doit-elle être accordée aux opérations ou elle est utilisée.

4.1.2 Risques pour la santé

Produits chimiques : L'utilisation abondante des produits chimiques tels que les acides et les alcalis pour le lavage et la désinfection peut aussi constituer une source d'accidents.

Maladies Les travailleurs : De l'Industrie des produits laitiers peuvent être exposés à différentes maladies infectieuses et parasitaires qui se développent dans le lait non traité, notamment la brucellose et la tuberculose.

. Dermatites et Dans certains cas, des problèmes d'allergies

C. Le bruit : Du les machine de conditionnement, qui constitue une nuisance majeure dans le milieu profession

4.2 Matrice de criticité

4.3 Analyse préliminaire des risques (APR)

Tableau 29: Tableau de l'APR

Dangers/sources	Risque / aspect	Estimation risque			Evaluation Risques	Notes %	Recommandation
		Gravité	probabilité	Criticités	priorité		
Déversement d'eau	*Glissez et tombez *faux geste	2	2	4	2	66%	Mettre des canaux de drainage de l'eau
Émanation dans l'air	*Suffocation *Vertiges	1	1	1	3	100%	RAS
Les odeurs	*Nausées et vomissements	3	2	6	2	66%	Amélioré le système d'aération
Collision	*chout *faux geste	2	1	2	3	100%	RAS
Inhalation	*Brûlures cutanées *Malformations congénitales	1	1	1	3	100%	RAS
Explosions de certains produits	*Obstruction	1	1	1	3	100%	RAS
Produits chimiques	* Maladie (irritation de la peau)	1	2	2	2	66%	-Attention lors de l'utilisation -lire les instructions
Maladies des travailleurs	* Infection pathologique	1	2	2	2	66%	Isoler le patient
Le bruit	*problème d'audition *l'anxiété	3	3	9	1	10%	Porte des casques anti bruit



Figure 35. Systeme d'analyse primaire des risques

5. Outil de grille d'évaluation selon la norme ISO 45001:2018

Tableau 30 : grille d'évaluation sur les exigences de l'ISO 45001 : 2018

Chapitre	Article	Questions	Evaluation	Notes
Chap. 4 Contexte de l'organisme	4.1 L'entreprise et son contexte	Les enjeux internes et externes relatifs à l'entreprise sont-ils identifiés ?	Acceptable	65%
		Les informations relatives à ces enjeux internes et externes sont-ils surveillés ?	Partiellement existant	25%
	4.2 Parties intéressées	Les parties intéressées pertinentes sont-elles identifiées ?	Partiellement existant	25%
		Les exigences des parties intéressées sont-elles identifiées ?	Non existant	0%
		Les exigences des parties intéressées sont-elles surveillées et revues ?	Non existant	0%
	4.3 Domaine d'application	Le domaine d'application du SMQ est-il déterminé ?	Acceptable	65%
		Le domaine d'application est-il disponible sous une forme documentée ?	Non existant	0%
		les activités sous l'influence de l'entreprise sont-ils déterminés ?	Partiellement existant	25%
	4.4 SMSST et ses processus	le SMSST, il est tenu à jour et amélioré en continu ?	Partiellement existant	25%
	Chap. 5 Leadership	5.1 Leadership et participation des travailleurs	La direction assume et démontre sa responsabilité et son engagement dans l'efficacité du SMSST ?	Acceptable
La direction établit et applique un processus pour la consultation et la participation des travailleurs au SMSST ?			Partiellement existant	25%
La direction s'assure-t-elle la protection des travailleurs de représailles ?			Acceptable	25%

		La direction promouvoir-elle communiquer sur l'importance d'un SMSST efficace ?	Non existant	0%
	5.2 politique SST	les conditions de travail sûres et saines sont-elle fournir ?	Existant	100%
		S'engager à éliminer les dangers ?	Acceptable	65%
		S'engager à consulter les travailleurs ?	Partiellement existant	25%
	5.3 Rôle, responsabilités et autorités	les responsabilités et autorités du SMSST soient attribuées sont-ils déterminés ?	Non existant	0%
		Les travailleurs assumerla responsabilité des éléments du SMSST dont ils ont la charge ?	Acceptable	65%
	5.4 Consultation et participation des travailleurs	Le processus pour la consultation et la participation des travailleurs est-il établir, appliquer et tenir ?	Partiellement existant	25%
		les informations sur SST sont-elles claires, compréhensibles e, pertinente et fournir à temps ?	Acceptable	65%
Chap. 6 Planification	6.1 Actions face aux risques et opportunités	Les risques et opportunités pour votre organisme sont-ils déterminés ?	Partiellement existant	25%
		Les risques et les opportunités sont-ils évaluer et les modifications s'appliquer ?	Partiellement existant	25%
		L'information sur les risques et opportunités est-elle documentée ?	Non existant	0%
		Le processus pour déterminer et accéder aux exigences légales actualisées est-il établir, appliquer ?	Partiellement existant	25%
	6.2 Objectifs SST	Le processus des activités et situations habituelles et inhabituelles et les dangers sont-ils prendre en compte ?	Acceptable	65%
		Le processus d'identification des dangers est-il établir, appliquer ?	Non existant	0%
		Le processus pour évaluer les risques professionnels est-il établir, appliquer ?	Non existant	0%

		Les actions pour faire face aux risques et opportunités sont-elles planifiées ?	Partiellement existant	25%
		Les actions pour anticiper et faire face aux situations d'urgence sont-elles planifiées ?	Partiellement existant	25%
Chap. 7 Support	7.1 Ressources	les ressources nécessaires pour SSDT sont-elles déterminées ?	Acceptable	65%
	7.2 Compétences	Les travailleurs les ils ont les compétences nécessaires ?	Partiellement existant	25%
		Les actions pour acquérir et tenir à jour les compétences nécessaires sont-ils déterminées ?	Partiellement existant	25%
	7.3 Sensibilisation	Les travailleurs sont-ils sensibiliser à la politique et aux objectifs SST ?	Acceptable	65%
		les travailleurs sont-ils sensibiliser aux dispositions de leur droit de retrait ?	Acceptable	65%
		les travailleurs sont-ils sensibiliser aux incidents ?	Acceptable	65%
	7.4 Communication	Le processus de communication est-il établir ?	Acceptable	65%
		Les informations pertinentes du SST sont-ils communiquer en interne et le processus de communication permet aux travailleurs de contribuer à l'amélioration continue ?	Acceptable	65%
		Les informations pertinentes du SST sont-ils communiquer en externe ?	Acceptable	65%
	Chap. 8 Réalisation	8.1 Planification et maîtrise opérationnelles	Les processus nécessaires pour respecter les exigences du SMSST sont-ils planifiés ?	Non existant
la coordination les parties pertinentes du SMSST avec les autres entreprises est-elle identifiée ?			Partiellement existant	25%
Les équipements de protection individuelle sont utiliser u façons adéquats ?			Acceptable	65%
les mesures de prévention administratives y compris la formation sont-elles appliquées ?			Acceptable	65%

		Les protections collectives ou réorganiser le travail sont-elle appliquées ?	Acceptable	65%	
		le processus de maîtrise d'acquisition de produits et services est-il établi, appliquée et tenir à jour ?	Acceptable	65%	
	8.2 Situations d'urgence, préparation et réponse	Le processus pour la préparation et la réponse aux situations d'urgence potentielle est-il établi, appliquer et tenir à jour ?	Partiellement existant	25%	
		Les informations documentées sur les processus et sur les plans de réponse aux situations d'urgence potentielles sont-elles conserver et Tenir à jour ?	Partiellement existant	25%	
	Chap. 9 Evaluation des performances	9.1 Inspection	Le processus pour l'inspection, l'analyse et l'évaluation de la performance est-il établi, appliquer et tenir à jour ?	Acceptable	65%
les équipements d'inspection sont étalonnés ou vérifiés ?			Acceptable	65%	
9.2 Audit interne		les audits internes à des intervalles planifiés afin de fournir des informations permettant de déterminer si le SST est appliqué effectivement sont-ils réalisés ?	Partiellement existant	25%	
9.3 Revue de direction		Le degré de réalisation de la politique SST ?	Acceptable	65%	
		Les informations sur la performance SST sont-elles prendre en considération ?	Acceptable	65%	
		les décisions sont-elles Inclure dans les éléments de sortie de la revue de direction ?	Partiellement existant	25%	
		les éléments de sortie de la revue de direction sont-ils Atteigne aux travailleurs ?	Partiellement existés	25%	
Chap. 10 Amélioration		10.1	Des actions sont-elles menées pour satisfaire aux exigences des	Acceptable	65%

	Généralités	travailleurs, clients et accroître leurs satisfactions ?		
	10.2 Non-conformité et action corrective	les actions nécessaires y compris des actions correctives sont-ils déterminer et appliquer ?	Partiellement existant	25%
		les existantes des risques SST ou autres risques sont-ils évaluer ?	Partiellement existant	25%
		Évaluer la nécessité de mener une action corrective en recherchant et analysant les causes de l'incident est-elle déterminer ?	Partiellement existant	25%
		Vous mettez à jour les risques et opportunités déterminés durant la planification si cela est nécessaire ?	Acceptable	65%
	10.3 Amélioration continue	L'amélioration continue de l'efficacité de SMSST ?	Partiellement existant	25%

Tableau 31 : Résultats globaux de l'enquête interne selon la norme ISO 45001:2018

Chapitre	Article	Notes
Chap. 4 Contexte de l'organisme	4.1 L'entreprise et son contexte	45%
	4.2 Parties intéressées	8%
	4.3 Domaine d'application	45%
	4.4 SMSST et ses processus	25%
Chap. 5 Leadership	5.1 Leadership et participation des travailleurs	25.75%
	5.2 politique SST	72.33%
	5.3 Rôle, responsabilités et autorités	35.50%
	5.4 Consultation et participation des travailleurs	45%
Chap. 6 Planification	6.1 Actions face aux risques et opportunités	18.75%
	6.2 Objectifs SST	28.75%
Chap. 7 Support	7.1 Ressources	65%
	7.2 Compétences	25%
	7.3 Sensibilisation	65%

	7.4 Communication	65%
Chap. 8 Réalisation	8.1 Planification et maîtrise opérationnelles	48%
	8.2 Situations d'urgence, préparation et réponse	25%
Chap. 9 Evaluation des performances	9.1 Inspection	65%
	9.2 Audit interne	25%
	9.3 Revue de direction	45%
Chap.10 Amélioration	10.1 Généralités	65%
	10.2 Non-conformité et action corrective	35%
	10.3 Amélioration continue	25%

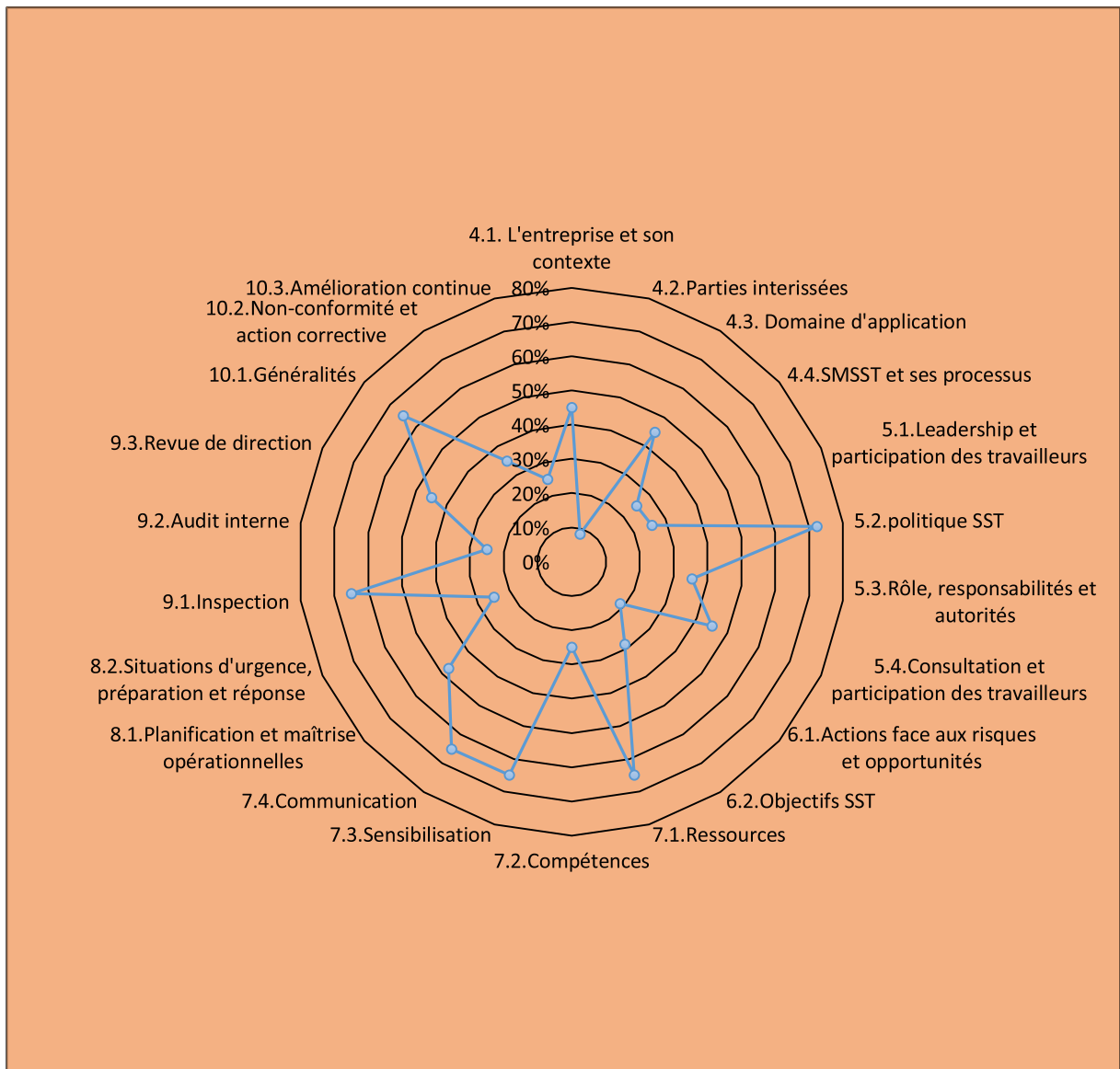


Figure 36: Taux de pertinence des conditions de l'entreprise aux exigences pour les SOUS-ARTICLES de la norme ISO45001 :201

Tableau 32: Résultats global des chapitres de la norme ISO 45001:2018

Chapitres	Taux moyen
Chap. 4 Contexte de l'organisme	30,75%
Chap. 5 Leadership	44,64%
Chap. 6 Planification	22,25%
Chap. 7 Support	71,25%
Chap. 8 Réalisation	36,50%
Chap. 9 Evaluation des performances	45%
Chap.10 Amélioration	41,66%

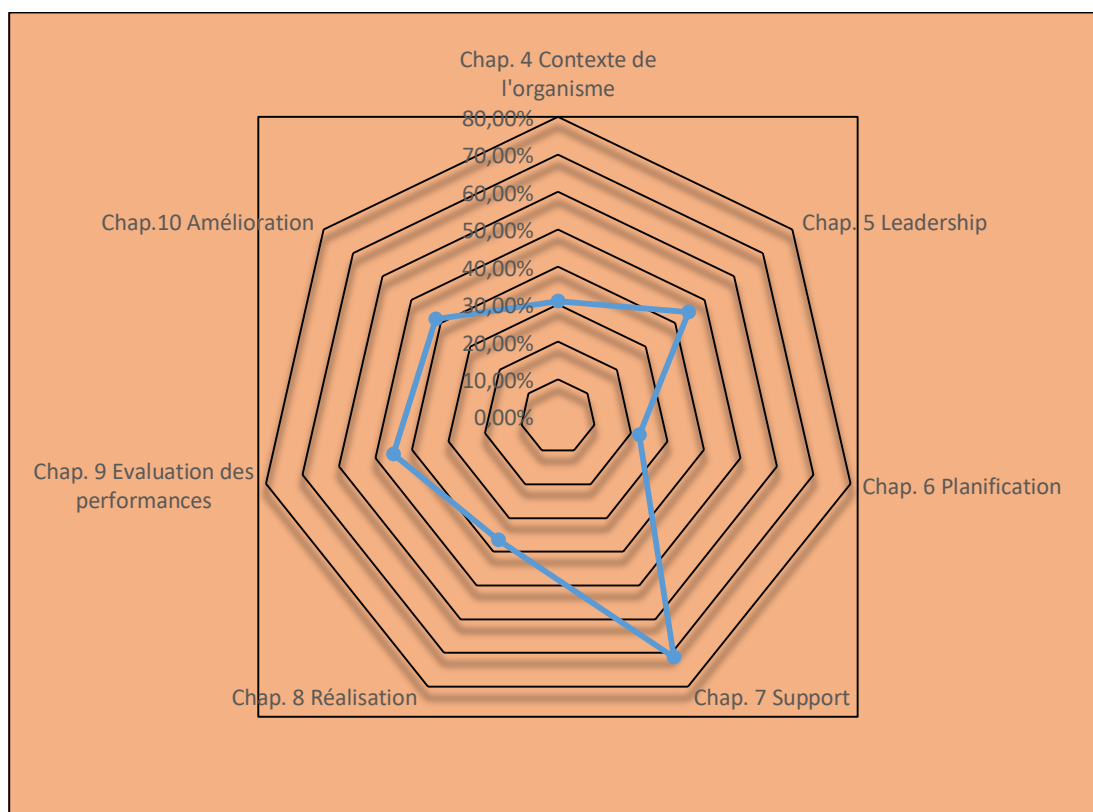


Figure 37: Niveaux de conformité des conditions de l'entreprise solen les chapitres aux exigences de la norme ISO 45001 : 2018

6. Interprétation des résultats

Dans le chapitre 4 : L'organisme doit déterminer les enjeux externes et internes liés au contexte socio-économique dans lequel il se situe. De plus, les parties intéressées doivent être identifiées ainsi que leurs attentes et exigences. Ces dernières nécessitent de revoir périodiquement et doivent être fixées des champs d'application du système de management de la santé et la sécurité au travail (SMSST), ainsi que l'ensemble des processus nécessaires à la mise en œuvre de ce système.

Pour le chapitre de contexte de l'organisme de COPO Lait, le taux de conformité tel qu'il est présenté par la figure est très faible. Ce l'est dû à la taille de l'entreprise.

Dans le chapitre 5 : la responsabilité de la direction est de communiquer et de mettre à disposition sa politique de SST qu'elle appliquera et mettra à jour par la suite. L'engagement de la direction consiste aussi à attribuer les responsabilités et les autorités au sein de l'organisme afin d'appliquer sa politique santé et sécurité.

Le niveau d'évaluation de ce chapitre peut être considéré comme faible mais assez acceptable, peut être expliqué par restructuration de la direction de l'entreprise COPO Lait représenté par un responsable pour tout le système de l'entreprise.

Dans ce chapitre 6 : Ce paragraphe stipule l'identification des risques liés aux enjeux de l'organisme et de prendre les mesures nécessaires pour y remédier.

Des objectifs santé et sécurité pertinents et cohérents avec la politique de l'organisme sont fixés et doivent être documentés, communiqués à l'ensemble des acteurs et mesurables afin de pouvoir évaluer la performance dans l'atteinte de ces objectifs.

Le système de management de la santé et la sécurité au travail peut subir des modifications dont la réalisation doit être planifiée, tout en mettant à disposition les ressources nécessaires à cette réalisation et en attribuant les responsabilités et les autorités correspondantes.

Le niveau d'évaluation de ce chapitre montre qu'il y a un manque au Gestion de santé et sécurité par rapport aux exigences de la norme ISO 45001 : 2018.

Dans ce chapitre 7 : Les ressources humaines et matérielles nécessaires sont mises à disposition pour la réalisation des processus du SST. Les compétences des personnes qui ont un impact direct sur la qualité des produits/services (conception et développement, production, service client...) sont contrôlées.

D'autre part, sur le volet informationnel, l'organisme doit planifier des réunions périodiques et des entretiens avec l'ensemble des travailleurs. Ceci pour vérifier l'existence, la conformité et l'application sur le terrain des dispositions demandées. Les informations documentées doivent ainsi être créées, mises à jour, diffusées et utilisées par l'ensemble des parties prenantes.

Le niveau d'évaluation du chapitre support est convaincant, le personnel de l'entreprise COPO Lait a les compétences nécessaires pour le bon fonctionnement du SMSST.

Dans le chapitre 8 : L'organisme doit planifier, mettre en œuvre et maîtriser les processus nécessaires à la réalisation des activités opérationnelles, après avoir recensé les besoins des travailleurs et recueilli les informations documentées explicitant ces besoins. Il est

recommandé de définir avec la direction et l'ensemble des travailleurs les exigences relatives aux personnels et matériel et leur développement. Pour assurer la conformité de ces éléments, il est nécessaire de vérifier de façon continue, principalement après la mise à jour des processus, les informations relatives aux actions menées qui doivent être documentées et conservées. Il est également essentiel de vérifier la conformité des états de la distribution par les prestataires externes, aux exigences définies par l'organisme.

Le niveau d'évaluation de ce chapitre est faible, en raison de la non-conformité partielle des distributeurs et du besoin de l'organisation pour eux.

Dans le chapitre 9, La version ISO 45001:2018 renforce l'évaluation de la performance dans un système de management de la santé et la sécurité au travail. Cela requiert la mise en place de moyen de surveillance et de mesure des résultats obtenus. Ces résultats attendus, en interne comme en externe, peuvent concerner la qualité des personnes ou matériel et matière. Cela nécessite d'avoir une surveillance constante sur les processus afin de réagir en cas d'accident. Il est important de programmer des audits internes de façon périodique, en fournissant les moyens nécessaires (humains et matériels) afin d'entreprendre sans délai indu la correction et les actions correctives appropriées s'il y a écart.

Le niveau d'évaluation de ce chapitre est en manière satisfaisante à 45%, l'entreprise COPO Lait possède des modalités préliminaires de surveillance et d'évaluation.

Dans le chapitre 10, Les besoins et attentes des parties intéressées doivent être prises en considération pour améliorer la performance de vos activités. Il est important d'étudier l'évolution des besoins des travailleurs et du marché de travail, des compétences, des exigences réglementaires ou tout autre facteur. L'organisme s'engage donc à améliorer en continu la santé et la sécurité des services et matériel (équipement) qu'il propose aux personnes pour augmenter leur satisfaction. Cela passe par la correction des anomalies et des non conformités, mais aussi par les actions préventives suite à l'étude et l'analyse des résultats d'évaluation de la performance du SST. L'organisme doit être constamment dans une optique d'amélioration continue.

Le niveau d'évaluation de ce chapitre est Probablement faible (41,66%). Mais à travers notre observation, nous voyons que cela va évoluer.

7. Résultat global

Comme un résultat final on peut dire que la santé et la sécurité au travail à l'entreprise COPO Lait sont satisfaisants par rapport aux règles Algérien, mais pour la vision de la norme iso 45001:2018 qui est spécialement destiné à les PME et avec taux global de 41.72 %, **l'entreprise n'a pas atteint la limite appropriée qui permet d'appliquer la norme.**

Conclusion

Ce travail dans l'objet de mieux comprendre quel sont les risque industriels au niveau de PME, précisément à COPOLAIT, le système de santé et sécurité au travail tel que la prévention et la bonne compréhension des risque au travail, identifier les parties intéresser à ce système par rapport à la norme ISO45001V : 2018.

Et nous a aussi aider à donner une version réelle à la mise en place, et beaucoup plus de maîtrise dans l'application, tous cela on se basont sur l'ensemble de nos connaissances ainsi que sur l'étude préalable effectuée.

A travers l'étude que nous avons mené tout au long de ce travail, on a remarqué qu'il existe plusieurs et différent risques au milieu de travail, plus particulièrement à l'entreprise Copo lait de Tipaza, on trouve des risques de glissement, des risques électriques...etc. tous cela crée des problème dangereux sur la santé des travailleurs, mais l'entreprise prend en considération la prévention et la sécurité, pour assurer un climat favorable aux travailleurs.

D'après les réponses obtenues, on constate que les salariés sont conscients des risques liés à leurs activités et la majorité d'entre eux utilise les mesures de protection que l'entreprise Copo lait a mis à leurs dispositions plus particulièrement sur le respect des consignes de sécurité. A cet effet, on peut dire que les causes de la majorité des accidents de travail renvoi à l'inattention des êtres humain résulte a des conséquences graves.

D'après notre enquête du terrain, on constate que l'entreprise Copo lait donne l'importance à la démarche de prévention et fait des efforts pour éviter les risques professionnels et réduire le taux d'accident de travail par l'amélioration des condition de travail et l'utilisation des moyens de protection et de sécurité.

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

Cependant, il apparait que le taux plus élevé concerne le chapitre support (chapitre 7 de la norme) qui s'évalue à 71.25 % est très acceptable, ce qui note que l'entreprise a des capacités pour atteindre le SST. Toutefois, ce taux reste Insuffisant par rapport aux autres taux des autres chapitres ce qui nous a mené a accordé plus d'attentions de ces chapitres.

Enfin l'enquête sur l'entreprise COPO Lait selon la norme ISO 45001 a montré que les PME fonctionne avec un système national SST, cependant un effort doit être fourni afin de se conformer a une norme internationale comme l'ISO.

Références bibliographiques

Ouvrages

- ❖ **Anonyme, 2016. Guide relatif au bon usage de la normalisation dans la réglementation**
- ❖ Bernhard Claude, 2007. Introduction à l'hygiène du travail. OMS.
- ❖ Bernard Marie Chiquet, 2018. « Libérer la puissance des collaborateurs grâce au management constitutionnel ».
- ❖ Deslandes. 2016 : Chapitre 3. Redéfinir la « gestion ».
- ❖ Clare Naden, 2016. **ISO/DIS 45001. 2016.**
- ❖ Farid AMROUCHE, 2015. BPF. Maitriser l'Hygiène en IAA
- ❖ G. Bressy et C. Konkuyt, Management et économie des entreprises. 2016, p 100 à 128.
- ❖ L'ISO/DIS 45001 :2016
- ❖ J.Keire ,2016. **Code du travail (ART L. 4121-1 et L. 4121-2)**
- ❖ **Julien Caruana, 2005.** Comment sensibiliser les salariés à la santé et sécurité au travail ?
- ❖ MARGOSSAIN. N : Risques et accidents industriels majeurs : 2006, pages 05
- ❖ MARGOSSAIN. N : risques professionnel : 2006, pages 03-15
- ❖ ROBERT. E : L'ISO 45001, un nouveau système de management de la santé et de la sécurité au travail 2018/2019, page 07
- ❖ SCTRICK. R: risk management :2004 , page 07
- ❖ Zerwes. S : ISO/DIS du Système de management de la santé et de la sécurité au travail : 2016, pages 02-08

Normes et référentiels

- ❖ ISO 45001 : Système management de la santé et sécurité au travail
- ❖ L'OHSAS 18001 : gestion de système de santé et de sécurité au travail
- ❖ ILO-OSH 2001 : Principes directeurs concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail.
- ❖ ISO 9001 :2018 : Systèmes de management de la qualité – Exigences.
- ❖ ISO 14001 :2018 : Système de management environnemental – Exigences et lignes
- ❖ ISO 22000 :2018 : Système management de la sécurité des denrées alimentaires
- ❖ directrices pour son utilisation.
- ❖ ISO 31000 :2009 : Management du risque – Principes et lignes directrices.

Textes juridiques

- ❖ Journal Officiel de la République Algérien

Webographie

- ❖ www.droit-travail-france.fr, Santé et sécurité au travail
- ❖ www.travaillasanté.fr, évalue, évalue pour prévenir, comprendre pour agir.PDF.
- ❖ www.radioalgerie.dz/news/fr/article/20190309/164097.html
- ❖ www.inrs.dossier INAS, introduction à la prévention des risques professionnels.

- ❖ www.inrs.fr/démarche/principaux-generaux/introduction.html .
- ❖ www.travaillésanté.fr , évalue pour prévenir, comprendre pour agir.PDF.
- ❖ www-officiel-prévention.com/formation-continu/ à la sécurité.
- ❖ www.inrs.fr, Institut National de la Prévention des Risques Professionnels INPRP, séminaire EU-AFRIQUE DU NORD stratégie pour la sécurité et la santé au travail, du 20 au 22 avril 2015 Melia Hôtel, Bilbao, Spain
- ❖ www.groupe-jlo.com/SQVT 2019 : Les enjeux de la QVT (Qualité de Vie au Travail.
- ❖ **www.fiducial.fr**, AIT AHMED Ourida, 2018.Cours d'hygiène, sécurité et d'environnement. Dspace. Univ-usto.dz
- ❖ www.afim.asso.fr, **L. LIMOUSIN**, P Le Neindre, G Trillat, J Sapa. 2007. SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL. Guide PME/PMI
- ❖ www.inrs.fr, Bernhard Claude, 2007
- ❖ www.sisteos-sirheos.com, D.CORPET, 2015. GBPH. Les règles et mesures d'hygiène au travail. Officiel Prévention.
- ❖ www.axess.fr, Cédric LAMBERT, 2016. Santé au Travail : définition et enjeux.
- ❖ **www.travaillésanté.fr**, **Anonyme III, 2018**
- ❖ www.Apsam.fr, ORGANISATION DE LA PRÉVENTION, Les techniques d'identification des risques, LES STATISTIQUES : les principaux indicateurs. FICHE TECHNIQUE #57, 2017
- ❖ www.Cchst.ca, CCHST : Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail, 2019.
- ❖ www.wiley.com, D VIAC, C Ibisch, P Bourdeau, C Cadiot, J Viac. 2007. Dangers et risques associés à la manutention manuelle de charges sur le lieu de travail. Online Library.
- ❖ www.inrs.fr, PHIL S, Nader PR, O'Brien M, Houts R, Bradley R, Belsky J, Crosnoe R, 2008. Risques chimiques. Ce qu'il faut retenir - Risques – INRS
- ❖ **www.iso.com**, l'INERIS, 2008. Code du travail > Partie Réglementaire > Partie IV : Santé et Sécurité au Travail.
- ❖ www.inrs.fr, Anonyme, 2011. INRS, Institut National de Recherche et Sécurité Santé et sécurité au travail.
- ❖ www.qualitiso.com, Guillaume Promé, 2016. HLS : La structure universelle des normes de management.
- ❖ **www.iso.org**, **Kristian Glaesel et Charles Corrie.2018, TOUT CE QU'IL FAUT SAVOIR SUR ISO 45001. ISO 45001.**
- ❖ www.dnvgl.fr, The Det Norske Veritas group, 2015.
- ❖ [www.gasirowski@iso.org](mailto:gasirowski@iso.org), Elizabeth Gasirowski-Denis, 2016. **L'ISO/DIS 45001 :2016**
- ❖ www.svp.com, Jean Jacques Labinsky, Jacques Dugravier, Rosine Magnie, 2016. Goodbye OHSAS 18001, bienvenue ISO 45001 : nouvelle norme ISO de Santé et Sécurité au Travail.
- ❖ www.core.ac.uk, Sylvie Grenon, 2016. LES IMPACTS DE LA RÉVISION SUR UNE ENTREPRISE QUÉBÉCOISE.
- ❖ **www.iso.org/fr**, **SPENCE, 2015. ISO 22000 MANAGEMENT DE LA SÉCURITÉ DES DENRÉES ALIMENTAIRES.**
- ❖ www.entreprises.gouv.fr, **Anonyme, 2016. Guide relatif au bon usage de la normalisation dans la réglementation.**
- ❖ www.lefigaro.fr, **Périnel. 2018.** « Osez le management sans managers »,

- ❖ www.hbrfrance.fr, Bernard Marie Chiquet, 2018. « Libérer la puissance des collaborateurs grâce au management constitutionnel ».
- ❖ www.excerpts.numilog.com, **Charron et Alli .2014 : Le management de la santé et de la sécurité au travail**,
- ❖ www.journal-officiel.com, L'article 13 de l'ANI 2013,
- ❖ www.lerobert.com, Le Petit Robert : Le plus grand dictionnaire de la langue française.
- ❖ www.synadiet.org/sites/default/files/page/files/annexe_5a_les_bonnes_pratiques_hygiene_mars_2015.pdf.
- ❖ www.iso.org : Site de l'Organisation Internationale de Normalisation.
- ❖ www.sante-securite-paca.org
- ❖ ISO 45001:2018(fr)

Annexes



Université Saad Dahleb Blida 1
Faculté des Sciences de la Nature et de la Vie
Département Agro-alimentaire
Mémoire de fin d'étude en vue de l'obtention
Du diplôme de Master en
Spécialité : sécurité agroalimentaire et assurance qualité
Filière : Sciences alimentaire
Domaine : Sciences de la Nature et de la Vie

Management de la santé et de la sécurité au travail

Nous sommes des étudiantes de l'université de SAAD DAHLEB Blida 1 en Master 2, Option Sécurité Alimentaire et Assurance Qualité. Nous sommes intéressés par l'étude de management de la santé et la sécurité au travail au sein de votre entreprise Copo lait. Nous vous sollicitons pour répondre à notre questionnaire, et nous vous assurons que ces informations ne seront que pour des fins scientifiques.

Merci d'avance.

Réalisé par :

Mme Messikh Leila

Mr Boutaleb Amine

Année universitaire : 2019/2020

I-Données personnelles :

1- Age :ans

2- Sexe : M F

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

4- Niveau d'instruction : primaire moyen
Secondaire Universitaire

5- Statut : Cadre agent de maîtrise

6- Depuis combien d'année travaillez-vous à Copo lait :
.....

II- les risques professionnels et la prévention

1. Comment considérez-vous votre poste de travail ?

Normal très fatigant
Fatigant

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

- Si oui, citez quelque risque
.....

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

- Si oui, de quel type :.....
.....

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

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

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

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

- Si oui, qu'est-ce que vous faite ?.....
.....

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

8. Quelles sont les consignes de prévention des risques professionnels que vous connaissez ?

-.....
-.....

9. A votre avis, les mesures prises pour prévenir les risques d'accident, au sein de l'entreprise Copo lait sont-elles suffisantes ? Oui Non

10. Comment jugez-vous en général les risques professionnels à Copo lait ?

.....
.....

III- la sécurité au travail :

1. Existe-t-il des commissions d'hygiène et de sécurité au sein de votre entreprise ?

Oui Non

2. Respectez-vous les normes et les consignes en matière d'hygiène et de sécurité au travail dans l'entreprise ? Oui Non

3. Quelle est votre point de vue sur le comité de sécurité dans votre travail ?

Efficace très efficace Moins efficace pas efficace

4. Existe-t-il des contrôles de sécurité à l'entreprise Copo lait ? Oui Non

- Si oui, comment sont-ils effectués ?.....
.....
.....

5. Est-ce que votre entreprise adopte-t-elle des formations de sécurité ? Oui Non

- Si oui, c'est quand :

Lors de recrutement Durant le travail Une formation continue

- Quelle est le type de ces formations ?

Théorique pratique théorique et pratique

- Quelle est votre avis de la qualité de ces formations ?

Suffisantes Très suffisantes Moins suffisantes
Pas suffisantes

6. Selon vous quel est l'importance de la cellule d'hygiène et de sécurité ?

-pour prévenir les salariées -pour réduire les risques

-pour assurer une sécurité au salariées -aucun rôle

-pour améliorer les conditions du travail

7. Existe-t-il des panneaux de sécurité dans votre entreprise ? Oui Non

- Si oui, sont-ils respectés par :

Tous les visiteurs seulement Les responsables seulement

8. Avez-vous déjà fait une réclamation sur le manque de sécurité dans le lieu du travail ?

Oui non

9. Disposez-vous d'un service médical de santé au travail ? Oui Non

- Si oui, lequel : Infirmier convention avec l'établissement hospitalier

10. Selon vous quelles mesures doit prendre pour l'insertion d'une bonne culture en sécurité et santé au travail ?.....

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

SIGNALISATIO N DE SECURITE

(Les pictogrammes)



Matières
explosives



Matières solides
inflammable



Matières
comburantes



Matières gazeuses
sous pression



Danger pour
sensibilisation
cutanée-inhalation



Danger pour le
milieu aquatique



CMR Risque
Mutagène-
Respiratoire



Matières
corrosives





Panneaux d'obligation



M001

Obligation Générale



M002

Consulter le manuel/la notice d'instructions



M003

Serre-tête antibruit obligatoire



M004

Lunettes de protection obligatoires



M005

Mise à la terre obligatoire



M006

Débrancher la prise d'alimentation du secteur



M007

Lunettes de protection opaques obligatoires



M008

Chaussures de sécurité obligatoires



M009

Gants de protection obligatoires



M010

Vêtements de protection obligatoires



M011

Lavage des mains obligatoire



M012

Utiliser la main courante



M013

Visière de protection obligatoire



M014

Casque de protection obligatoire



M015

Gilet de sécurité haute visibilité obligatoire



M016

Masque obligatoire



M017

Protection des voies respiratoires obligatoire



M018

Harnais de sécurité obligatoire



M019

Masque de soudage obligatoire



M020

Attacher la ceinture de sécurité



M021

Débrancher avant d'effectuer une activité de maintenance ou une réparation



M022

Utiliser une crème de protection



M023

Utiliser la passerelle



M024

Utilisez le passage



M025

Protection opaque des yeux obligatoire pour les enfants en bas âge



M026

Tablier de protection obligatoire



M027

Vérifier la protection



M030

Utiliser la poubelle



**BERET
OBLIGATOIRE**

E0158



**PORT DU BERET
OBLIGATOIRE**

E0221



**BONNET
DE PROTECTION
OBLIGATOIRE**

E0160



**PORT DU
CALOT
OBLIGATOIRE**

E0223



**COIFFE
DE PROTECTION
OBLIGATOIRE**

E0175



**PORT DE LA
CHARLOTTE
OBLIGATOIRE**

E0227



**PORT DE LA
RESILLE
OBLIGATOIRE**

E0240



**PORT DE LA
COIFFE RESILLE
OBLIGATOIRE**

E0228



**CHAUSSONS
OBLIGATOIRES**

E0173



**PORT OBLIGATOIRE
DE CHAUSSURES
A BOUTS FERMES**

E0557

Nom du produit	Quickphos Comprimés
-----------------------	---------------------

Pictogrammes



Mentions de dangers H	Conseils de Prudence P
H412 Nocif pour les organismes aquatiques, entraîne des effets néfastes à long terme	P101 En cas de consultation d'un médecin, garder à disposition le récipient ou l'étiquette.
H336 Peut provoquer somnolence ou vertiges	P102 Tenir hors de portée des enfants.
H314 Provoque des brûlures de la peau et des lésions oculaires graves	

Composition

Substance	n° CAS	Teneur	VLCT (en ppm)	VME (en ppm)
acide phosphorique	7664-38-2	de 25 à 30 %	2,00	1,00
phosphate de triphényle	115-86-6	de 50 à 60 %		3,00

Protections individuelles



Premiers secours - Numéro de secours / Centre Anti-Poison : 0102030405			
Inhalation	Ingestion	Contact avec les yeux	Contact avec la peau
Faire respirer à l'air libre	Ne pas faire vomir	Rincer abondamment	Prendre une douche et se rincer pendant 10 minutes

Environnement - Elimination produit

Equipements de premiers secours

Mettre à l'évier	Douche de sécurité Lave-oeil
------------------	---------------------------------

Glossaire

Danger :

Tout agent biologique, chimique ou physique, présent dans les denrées alimentaires pouvant avoir un effet néfaste sur la santé ;

Une zone de fabrication

Une ligne de production représente une série de postes de travail organisés ayant pour fonction finale de produire un bien ou un service.

Une zone contaminée

distingue tout site, habitat, biotope, ou une région qui est endommagé, blessé ou devenant impropre à la consommation par l'introduction de substances indésirables pour une contamination, en particulier les micro-organismes, des produits chimiques, des matériaux toxiques et radioactifs et les déchets apportant des contaminations.

Les voies de circulation devraient être dégagées. Toute matière renversée devrait être immédiatement nettoyée. Le sol devrait être habillé d'un revêtement antidérapant. Les machines devraient être correctement protégées et mises à la terre. Des disjoncteurs différentiels devraient être installés dans les zones humides. Des procédures d'interdiction d'accès par verrouillage/affichage s'imposent pour empêcher la mise en marche intempestive de machines ou d'équipements susceptibles de causer des dommages corporels.

Des brûlures thermiques peuvent être occasionnées par des conduites de vapeur, des installations de nettoyage à la vapeur ou par une fuite, voire une rupture, survenue dans l'équipement hydraulique à haute pression. Les «brûlures» par le froid peuvent être causées par une exposition à un réfrigérant utilisant de l'ammoniac liquide. Un bon entretien, des procédures de traitement des matières renversées et des fuites, ainsi qu'une formation adéquate du personnel peuvent réduire les risques de brûlures.

Les gelures et le stress physiologique dû au froid peuvent résulter d'un séjour dans les installations de réfrigération et de refroidissement. Une tenue de protection adéquate, une rotation du personnel lui permettant de se retrouver dans des espaces plus chauds, des cantines chauffées et la fourniture de boissons chaudes sont au nombre des mesures de précaution recommandées.

Lorsque le personnel pénètre dans **les espaces confinés**— par exemple, les fosses d'égout, ou les citernes au moment de leur nettoyage —, la ventilation doit être assurée. Ces zones ne devraient contenir aucun matériel, produit, gaz, et les travailleurs ne devraient pas s'y attarder. Turbines, agitateurs et autres équipements devraient être verrouillés.

Le soulèvement de matières premières, le *déplacement* manuel de caisses de produits et le *conditionnement* des produits est à l'origine de problèmes de nature ergonomiques auxquels on peut remédier grâce à la mécanisation des opérations manuelles et à leur automatisation.

Dans l'industrie des produits laitiers, les travailleurs sont exposés à un large éventail de *produits chimiques*, parmi lesquels :

- Les vapeurs d'ammoniac en cas de fuite d'un système de réfrigération à ce gaz ;
- Les produits chimiques corrosifs (acide phosphorique utilisé pour la fabrication du caillé, produits de nettoyage, acides des batteries, etc.) ;
- Le chlore dégagé par le mélange accidentel d'acides et de désinfectants chlorés ;
- Le peroxyde d'hydrogène produit à la faveur des opérations d'emballage à très haute température ;
- L'ozone (et les ultraviolets) des installations de stérilisation ;
- Le monoxyde de carbone libéré par l'action de produits caustiques sur le lactose, dans les évaporateurs de lait, lors des opérations de nettoyage en place ;
- Le monoxyde de carbone dégagé par les chariots élévateurs au propane ou à l'essence, ainsi que par les appareils à gaz (chauffage, scellage à chaud) ;
- Les fumées et les gaz de chrome, de nickel ou d'autres métaux de soudage.

Le personnel devrait être formé et sensibilisé à la manipulation des produits chimiques dangereux, lesquels doivent être correctement étiquetés. Il conviendrait d'adopter et d'appliquer des procédures pour le nettoyage des sols où se sont déversés des déchets toxiques. Une ventilation par aspiration localisée devrait être prévue là où elle s'impose. Des vêtements et des lunettes de protection, des écrans faciaux, des gants etc. doivent être mis à disposition et faire l'objet d'un entretien vigilant. Une installation consacrée au lavage des yeux et une douche permettant un rinçage rapide devraient être accessibles aux personnes appelées à mettre en œuvre des matières corrosives.