

REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE

MINISTERE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR

ET DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE

UNIVERSITE KASDI MERBAH OUARGLA



INSTITUT DE SCIENCES ET DE TECHNIQUES APPLIQUEES

MEMOIRE DE FIN D'ETUDE

EN VUE DE L'OBTENTION DU DIPLOME

LICENCE EN QHSE

THEME

LA CONTRIBUTION DU PERSONNEL DANS LA
REDUCTION DES ACCIDENTS DE TRAVAIL

ENCADRE PAR :

Pr of: BENAZZOUZ FAOUZI

REALISE PAR :

-DJAFOUR FIRAS

-HABBI AYMEN AMMAR

- BELMEHDI MOHAMMED

PROMOTION

2023-2024

REMERCIEMENTS

Nous remercions **ALLAH** tout puissant qui nous à donné la force et le courage afin d'atteindre notre but.

Nous tenons à exprimer notre profonde gratitude envers notre encadreur **Dr : BENAZOUZ FAOUZI** qui nous a fait l'honneur d'accepter, de diriger notre mémoire, pour sa rigueur scientifique, ses précieux conseils, ses orientations, et sa disponibilité.

Nous insisterons pour souligner combien nous sommes redevables envers monsieur **BENAGGOUNE ABDELOUAHED** directeur HSE /SH.DP HMD pour nous aider de passer notre stage pratique (un grand salut pour ce monsieur) ; ainsi que tous le personnel de la direction HSE.

Enfin, nous sommes très reconnaissant envers nos famille, tous nos aimes et les collègues qui nous ont régulièrement ou occasionnellement apporté leur aide au cours de ces années.

إهداء

وصلت رحلتي الجامعية إلى نهايتها بعد تعب و مشقة...
وها أنا ذا أختتم بحث تخرجي بكل همّة ونشاط,
و أمتن لكل من كان له فضل في مسيرتي, وساعدني ولو باليسير
الأبوين, والأهل, و الأصدقاء, والأساتذة المجلين..
أهديكم بحث تخرجي, داعيا المولى عز و جل أن يطيل في أعماركم و يرزقكم
بالخيرات.

جعفور فراس

إهداء

أحمد الله عز وجل على منه وعونه لإتمام هذا البحث. إلى الذي وهبني كل ما يملك حتى أحقق له مآله, إلى من كان يدفعني قدما نحو الأمام لنيل المبتغى, إلى الإنسان الذي امتلك الإنسانية بكل قوة, إلى الذي سهر على تعليمي بتضحيات جسام مترجمة في تقديسه للعلم, إلى مدرستي الأولى في الحياة,,,,, أبي الغالي على قلبي أطال الله في عمره.

إلى التي وهبت فلذة كبدها كل العطاء و الحنان, إلى التي صبرت على كل شيء, إلى التي رعتني حق الرعاية وكانت سندي في الشدائد, وكانت دعواها لي بالتوفيق, تتبعني خطوة خطوة في عملي, إلى من ارتحت كلما تذكرت ابتسامتها في وجهي... نبع الحنان أمي أعز ملاك على القلب والعين, جزاها الله عني خير الجزاء في الدارين.

إليهما اهدي هذا العمل المتواضع للأدخل على قلبهما شيئا من السعادة.

إلى إخوتي و أخواتي الذين تقاسموا معي عبأ الحياة.

كما اهدي ثمرة جهدي لأستاذي الكريم الدكتور فوزي بن عزوز الذي كلما تظلمت الطريق أمامي لجأت إليه فأنارها لي و كلما دب اليأس في نفسي زرع فيا الأمل لأسير قدما و كلما سألت عن معرفة زودني بها وكلما طلبت كمية من وقته الثمين وفره لي بالرغم من مسؤولياته المتعددة

إلى كل أساتذة معهد التكنولوجيا و إلى كل من يؤمن بان بذور نجاح التغيير هي في ذواتنا و في أنفسنا قبل أن تكون في أشياء أخرى.

حبي أيمن عمار

إهداء

إلى كل من أحب و يحب لي الخير

..

...

....

.....

إلى من لأجلهما أحيا كل صباح من جديد..... إخلاص و إحسان.....

أهدي هذا العمل المتواضع

محمد

SOMMAIRE

Introduction générale	
CHAPITRE I : GESTION DES RISQUES	1
Introduction.....	2
1-Mission et objectif de la gestion des risques	2
2 - Les étapes de la gestion des risques	2
2-1/l'identification des risques	2
2-2/quantification des risques	3
2-3/Le traitement	3
2-4/Le suivi	3
3- Organisation et fonctionnement du Service de sécurité.....	3
3-1/ définition du Service de sécurité.....	3
3-2/Mission du service de sécurité	5
4-Politique de sécurité.....	8
5-Programme de sécurité au travail.....	8
5-1/Les éléments de programme de sécurité	8
6-La contribution des travailleurs aux programme de sécurité	9
7-Les responsabilités en matière de la sécurité au programme.....	10
7-1/-Les responsabilités des travailleurs.....	10
7-2/-Les responsabilités des supérieurs immédiats	10
7-3/-Les responsabilités des dirigeants.....	11
7-4/-Les responsabilités des coordonnateurs de la sécurité	11
8-le comité d'hygiène et de sécurité.....	11
9-Les indicateurs de sécurité (des accidents)	12
10-L'importance des statistiques	13
11-L'accidentologie.....	13
11-1/-notion de l'accident	14
11-2/La genèse de l'accident	14
11-3/-Causalité des accidents	16
11-4/-Les conséquences des accidents	17
Conclusion	18
Chapitre II : Relation contribution des travailleurs et taux d'accident	19
Introduction.....	20
1-Définition du concept comportement sécuritaire	20
1-1-La prudence prescrite.....	21
1-2-L'initiative sécuritaire	22
2-Les facteurs du comportement.....	24
2-1/Les facteurs personnels ou privés	25
2-2/- Les facteurs interpersonnels de groupe et socioculturels.....	26

2-3/- L'action des prises de positions antérieures	26
3- la motivation et la sécurité au travail	27
3-1/- Définition de la motivation	27
3-2/ Processus de la motivation.....	27
4- Relation Comportement-Taux d'accident	29
4-1/-Les phases des processus de prévention basés sur le comportement	30
4-2/-Les avantages des processus de prévention basés sur le comportement	30
Conclusion	32
Chapitre III : Etude Pratique	33
Introduction.....	34
1-Direction régionale Hassi Messaoud	34
2- Méthodologie de la recherche	35
3-Résultats et interprétations.....	36
3-1/-Anomalies observées	36
3-2/-Mode préventif des anomalies	37
3-3/-Les statistiques des accidents de travail et calcule de taux de fréquence et de gravité.....	38
3-4/ - Interprétation	40
3-5/- interprétation des courbes graphiques.....	40
3-6/ Recommandation proposées	40
Conclusion	40
Conclusion générale	41
BIBLIOGRAPHIE.....	43
ANNEXES.....	44
Annexe I.....	45
Annexe II.....	71

Introduction générale :

Aujourd'hui les entreprises ont une approche beaucoup plus globale concernant leurs modes de fonctionnement et sont conscients que différents aspects, permettent d'aboutir à l'objectif global de l'entreprise qui est l'amélioration de ses performances. Ceci ne peut se réaliser qu'à travers une réforme managériale. Par ailleurs cette réforme doit toucher tous les domaines (qualité, sécurité et environnement...).

La sécurité qui n'avait cessé de progresser semble marquer le pas depuis les dernières années.

Plusieurs grandes entreprises ont su accompagnés leurs efforts de modernisation d'une Meilleure prise en charge de la sécurité.

L'évolution sociale et législative à eu comme effet de centrer les efforts en l'implication des travailleurs dans les activités et les décisions relatives à la sécurité.

Cependant, dans l'entreprise algérienne, la sécurité est toujours à un état primaire et loin d'une vision managériale.

En plus ; on a souvent tendance, à réduire la contribution des travailleurs à l'application des règles de sécurité, c'est-à-dire au fond aux comportements de prudence, une telle approche est restrictive car la régulation des risques ne consiste pas seulement à appliquer des règles mais aussi à en produire (initiative sécuritaire).

Dans le premier chapitre, nous examinons la gestion de la sécurité tout en mettant en évidence l'importance de la contribution des travailleurs dans celle-ci.

Le deuxième chapitre sera consacré le concept du comportement sécuritaire et la relation-contribution des travailleurs aux activités de prévention-taux d'accident.

Le troisième chapitre sera consacré à l'évaluation sur site et les résultats obtenu.

CHAPITRE I

GESTION DES RISQUES

Introduction :

La gestion du risque fait partie intégrante de la mise en œuvre de la stratégie de toute organisation, c'est le processus par lequel les organisations traitent méthodiquement les risques qui s'attachent à leurs activités et recherchent, ainsi des bénéfices durables dans le cadre de leur activité, considérées individuellement ou bien dans leur ensemble. La gestion du risque est centrée sur l'identification et le traitement des risques, elle a pour objectif d'ajouter le maximum de valeur durable à chaque activité de l'organisation, elle mobilise la compréhension des aléas positifs ou négatifs qui dérivent de tous les facteurs qui peuvent affecter l'organisation.

1-Mission et objectif de la gestion des risques :

La mission de gestion des risques consiste à donner aux directions des outils d'aide à la décision, pour arbitrer entre les différentes priorités, afin de préserver l'ensemble des ressources dans un souci d'optimisation économique.

Plus précisément, cela consiste à :

- Identifier les risques majeurs susceptibles d'affecter l'entreprise dans son patrimoine et son résultat;
- Fournir, à tout niveau de l'entreprise, l'encadrement technique et la formation nécessaire pour réduire les risques ;
- Négocier et gérer les couvertures financières et assurances de l'entreprise ;
- Superviser et simplifier les programmes d'assurance lorsqu'ils concernent plusieurs établissements dotés d'une certaine indépendance.

Pour mener à bien cette mission, il est nécessaire de remplir les quatre objectifs suivants. [CCIP 2002] :

1/-Évaluer : entre tenir une veille régulière, face à la montée en puissance le risque de tout genre.

2/-Maîtriser : organiser des actions coordonnées au sein de l'entreprise.

3/-Sensibiliser : convaincre l'ensemble des acteurs concernés de la pertinence de la démarche, afin de les impliquer dans la mise en œuvre quotidienne des systèmes de prévention, ainsi que dans la remontée des informations.

4/-Financer : trouver le bon équilibre entre les capacités d'auto couverture des risque de l'entreprise et les avantages procurés par le marché de l'assurance.

2-Les étapes de la gestion des risques :

Le processus de gestion des risques se fait en quatre étapes :

La figure N° (I-1) illustre ces étapes :

2-1/-L'identification des risques :

L'identification des risques requiert une approche méthodique pour garantir que chaque activité significative de l'organisation à été identifiée et que chaque risque qui en découle à bien reçu une définition, toute volatilité associée à ces activités sera identifiée et classée dans une catégorie.

2-2/-Quantification de risque :

La quantification des risques est l'étape la plus délicate, où chacun des risques doit faire l'objet d'une étude plus ou moins approfondie, il existe plusieurs outils et techniques d'évaluation des risques où le choix dépend de l'objectif fixé et des contraintes (techniques, humaines, financières...).

Bon nombre de critères sont utilisés pour classer ces techniques déterministe ou probabiliste, déductive ou inductive.

2-3/-Le traitement :

Dans cette étape, il s'agit de mettre en place des moyens pour se protéger contre les risques identifiés ; à ce niveau, on agit selon quatre axes : technique, juridique, organisationnel et financier, le choix des moyens de traitement repose largement sur une analyse coût / bénéfice.

2-4/-Le suivi :

Le suivi consiste à vérifier la bonne mise en œuvre des solutions retenues et de s'adapter continuellement à l'évolution des risques (et /ou d'apparition de nouveaux risques) et à celle de l'entreprise. Généralement, on a recours à : l'information, la communication et la sensibilisation ; la formation, les contrôles, les audits.



Figure N°(I-1) : Démarche de gestion des risques.

3-Service de sécurité : Organisation et fonctionnement

3-1/-définition du service sécurité :

On entend par service de sécurité, un service appartenant ou lié à une entreprise, chargé d'une mission d'aide et de conseil dans la préparation et la mise en œuvre d'une politique préventive en matière de sécurité et d'hygiène du travail.

L'effectif du service de sécurité varie en fonction de la taille de l'entreprise et des risques présents, dans les petites entreprises, le service de sécurité peut être présenté par une seule personne souvent désignée par "agent de sécurité" [Ouddai, 2002].

La figure No (I-2) représente un service de sécurité d'une importante entreprise dont d'effectif dépasse 15000 personnes, d'une façon générale, le nombre de personnes affectées au service de sécurité doit être suffisant pour prendre en charge les activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise [Ouddai,2002].

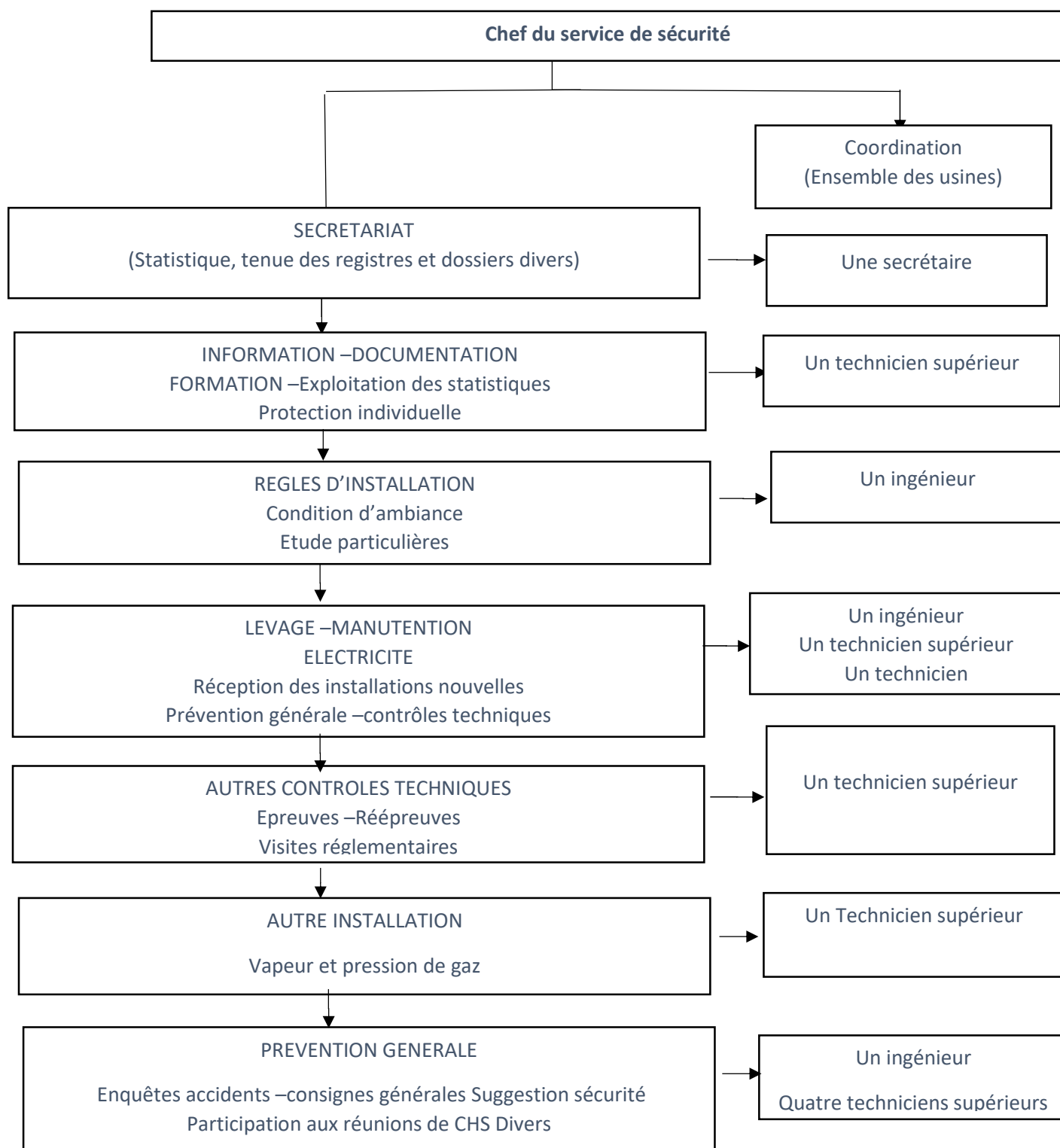


Figure Ne (I-2): Exemple d'organigramme du service de sécurité d'une importante entreprise.

3-2/-Missions du service de sécurité :

Les missions du service de sécurité sont regroupées sous quatre rubriques :

- Mission de recherche.
- Mission opérationnelle.
- Mission fonctionnelle ou conseil.
- Mission de liaison.

3-2-1/-Mission de recherche :

La mission de recherche a essentiellement pour but de réunir les éléments d'information indispensable à l'exécution des autres missions, il s'agit de :

- *L'analyse des accidents de travail.
- *L'analyse des conditions de travail.
- *L'élaboration des statistiques techniques.
- *L'établissement d'un programme de prévention et d'amélioration des conditions de travail.
- * la consultation et la tenue à jour d'une documentation technique et réglementaire.

Cette mission est particulièrement importante, car elle constitue la base de l'action du service de sécurité.

3-2-2/-Mission opérationnelle :

Elle s'exerce dans le cadre fixé par la direction et concerne en général les domaines suivants :

- Vérification et contrôle pouvant dans certains cas être des missions d'inspection ;
- Animation et organisation des compagnes de sécurité, conférences, colloques ;
- Contribution à l'enseignement de la sécurité dans la formation continue et lors de l'accueil des nouveaux embauchés ;
- Intervention directe (ex : lutte contre le feu).

3-2-3/-Mission fonctionnelle :

La frontière entre les missions opérationnelles et fonctionnelles est difficile à déterminer et diffère d'une entreprise à une autre.

Dans l'exécution de sa mission fonctionnelle, le chef du service de sécurité a son rôle le plus large, mais aussi le plus variable, en fonction de l'entreprise et de son activité.

Raison pour laquelle, les limites et le cadre de cette mission doivent être fixés et précis.

En général, cette mission comporte :

- La collaboration à l'élaboration des projets de réalisation nouvelle, d'extension ou de modification.
- La contribution à l'analyse des processus de fabrication ou d'entretien dans le but d'établir des consignes de sécurité.

3-2-4/-Mission de liaison :

Conséquence logique de l'accomplissement des autres missions, elle concerne :

- L'ensemble de liaisons permanentes ou épisodiques avec les divers services de l'entreprise, les organismes extérieurs de prévention, de secours, de contrôle ;
- En tant que membre d comité d'hygiène et de sécurité, le chef du service de sécurité établit une liaison permanente entre les représentants du personnel et la direction de l'entreprise.

La figure No (I-3) schématise les liaisons du service de sécurité avec les divers services de l'entreprise [Ouddai, 2001].

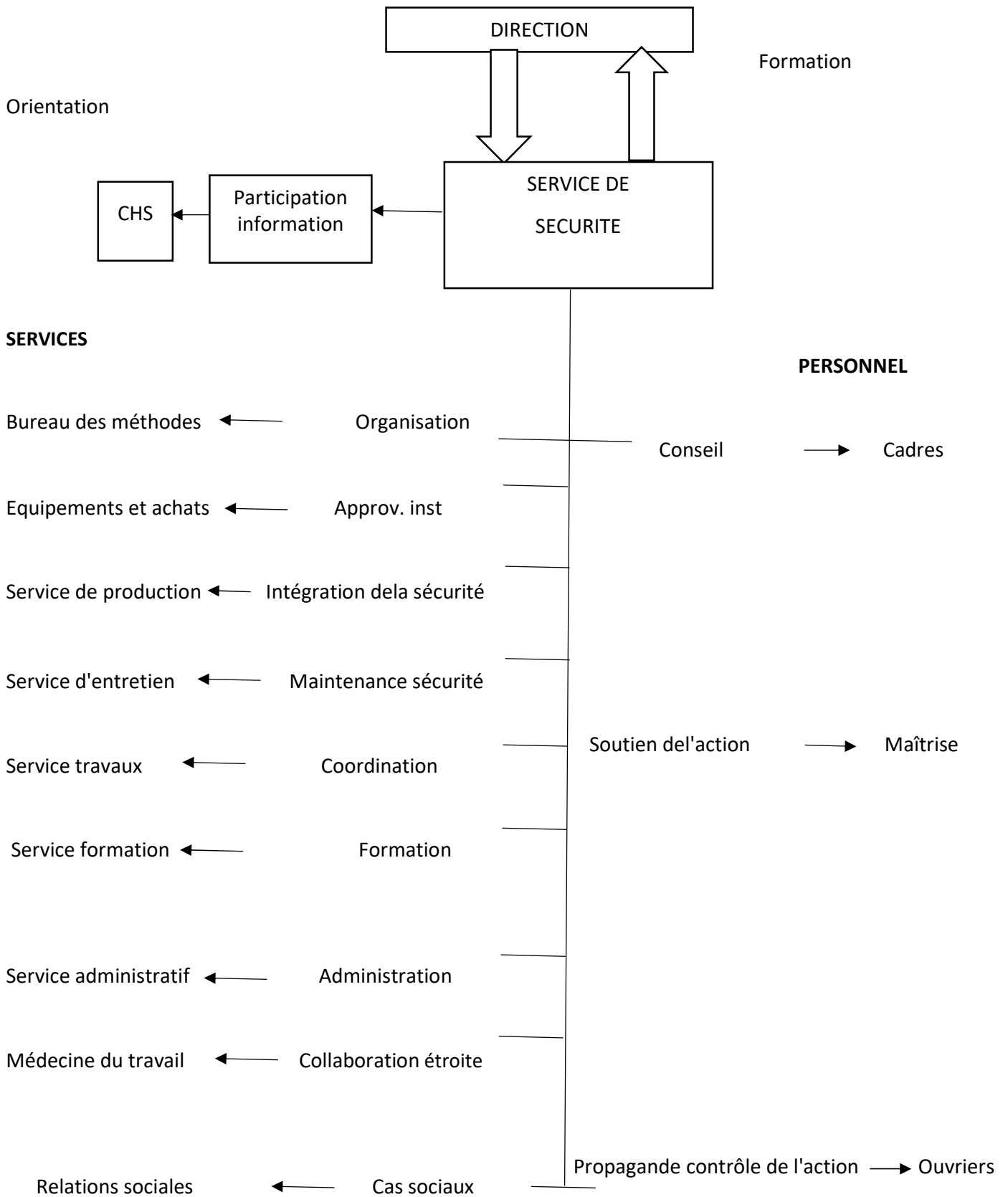


Figure (I-3): Organigramme des liaisons du service de sécurité.

4-Politique de sécurité :

La gestion de sécurité peut se concevoir comme une démarche rationnelle par laquelle les ressources humaines, physiques et financières sont coordonnées vers la réalisation des buts poursuivis. Cette démarche se poursuit par un processus qui consiste à planifier, organiser, diriger et contrôler les activités de façon à en tirer un rendement optimal, c'est le principe économique de gagner un objectif avec un minimum de moyens [UIC, 1995].

Chaque entreprise doit énoncer les principes et les règles générales sur lesquels elle a basé ses interventions en matière d'hygiène et de sécurité au travail.

La haute direction veillera alors à ce que la politique ainsi énoncée soit appliquée sans exception, accordant à cette politique, la même importance qu'aux autres règlements de l'entreprise.

On peut résumer la politique de sécurité en les points suivants :

- Engagement de la direction à protéger la santé et la sécurité des travailleurs ;
- Objectifs du programme ;
- Philosophie fondamentale de l'entreprise en matière d'hygiène et sécurité au travail.
- Personnes responsables des programmes d'hygiène et sécurité au travail.
- Responsabilités générales des travailleurs ;
- Refus de sacrifier l'hygiène et la sécurité au nom de l'efficacité.
- Non-tolérance des manquements aux principes de l'hygiène et de la sécurité.

La politique devra être :

- Exposée en termes clairs, précis et sans équivoque.
- Signée par le premier dirigeant de l'entreprise.
- Tenue à jour.
- Communiquée à tous les travailleurs.
- Appliquée dans toutes les activités du travail.

5-Programme de sécurité au travail :

Un programme de sécurité au travail est un plan d'action précis visant à prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Ce paragraphe résume les principaux éléments d'un programme de sécurité au travail, ceci devrait aider les entreprises à formuler un adopté à leurs besoins particuliers [CCHST, 1998].

5-1-Les éléments de programme de sécurité :

Chaque entreprise retiendra dans son programme divers éléments auxquels elle accordera une importance relative selon ses besoins particuliers, mais les points suivants doivent être considérés dans tous les programmes d'hygiène et de sécurité au travail :

- Responsabilités individuelles.
- Comité d'hygiène et de sécurité au travail.

Règles d'hygiène et de sécurité au travail.

Méthodes de travail approprié.

Orientation des travailleurs.

Formation.

Inspection des lieux de travail.

Rapports et enquêtes sur les accidents.

Mesures d'urgence.

Premiers secours et soins médicaux.

Promotion de l'hygiène et de la sécurité.

Besoin particulier de l'entreprise.

6-La contribution des travailleurs aux programmes de sécurité :

La contribution des travailleurs à l'analyse des risques est l'unique garantie que tous les facteurs de risque seront bien envisagés, car eux seuls en possèdent la connaissance, même à un niveau peu systématisé ; l'enjeu d'une démarche participative est donc bien précis, il est d'inclure les travailleurs dans un processus de reconnaissance des risques du travail, en vue d'une prévention efficace.[DEKEYSER, 1980].

Même après l'implantation d'un programme d'hygiène et de sécurité efficace, il faut continuer à entretenir l'enthousiasme et l'intérêt des travailleurs; des études ont démontré que l'efficacité des techniques éducatives d'hygiène et de sécurité dépend en grande partie de l'importance que la direction manifeste pour l'hygiène et la sécurité du travail. Lorsque la direction fait preuve d'un intérêt réel pour les questions d'hygiène et de sécurité, l'enthousiasme des travailleurs se maintient à un niveau élevé, chaque personne peut-être fortement motivée par la nécessité de justifier son rendement en matière d'hygiène et de sécurité au travail.

La sensibilisation à la sécurité peut être favorisée par les moyens suivants :

Objectifs réalistes et comptes-rendus des progrès.

Communication de tous les renseignements pertinents.

Reconnaissance du tout rendement personnel.

·Réunions générales, discussions de suivi et encadrement.

Programmes d'encouragement bien conçus.

Les programmes d'encouragement portent à controverse, car ils semblent souvent être basés sur la supposition que toute mesure servant à sensibiliser les gens à la prudence est valable en soi; certains soutiennent au contraire que les programmes d'encouragement peuvent pousser les travailleurs à ne pas déclarer un accident et à continuer à travailler alors même qu'ils sont blessés pour parer à cette éventualité, il faut que les programmes d'encouragement assurent une surveillance rigoureuse; le comité d'hygiène et de sécurité peut jouer un rôle de premier plan dans toute activité visant à promouvoir le programme et à encourager la contribution des travailleurs [CCHST,1998].

7-Les responsabilités en matière de la sécurité au programme :

La responsabilité en matière de la sécurité dans les programmes de sécurité peut être définie comme étant l'obligation d'effectuer les tâches qui lui sont confiées, pour s'acquitter de ses responsabilités.

Le responsable doit être autorisé à prendre les décisions nécessaires et à diriger les autres au besoin, bien qu'un supérieur puisse donner à un de ses travailleurs d'autorité d'agir en son nom, c'est le supérieur qui demeure responsable des résultats obtenus par la personne ainsi déléguée.

Ce principe de la responsabilité individuelle s'applique à tous les travailleurs d'une entreprise, y compris premier dirigeant, des responsabilités particulières sont confiées à la personne chargée de coordonner la sécurité, mais tous les travailleurs doivent savoir ce que l'on attend d'eux dans ce domaine.

Pour être capables de s'acquitter de leurs responsabilités individuelles les gens doivent :

- Savoir quelles sont ces responsabilités (communication, nécessaire);
- Avoir l'autorité nécessaire pour s'acquitter de leurs responsabilités (question d'organisation);
- Posséder les capacités et les connaissances nécessaires (formation ou accréditation nécessaires).

7-1-Les responsabilités des travailleurs :

Les responsabilités qui reviennent aux travailleurs sont les suivants [CCHST, 1998]:

Utiliser les équipements de protection adoptés par les travailleurs.

Observer les méthodes de travail sécuritaires.

Connaître tous les règlements et les mœurs en pratique.

Déclarer immédiatement tout accident ou toute maladie.

Déclarer toute activité ou condition dangereuse.

Collaborer avec le comité mixte d'hygiène et de sécurité au travail.

7-2-Les responsabilités des supérieurs immédiats :

Les responsabilités rattachées à la surveillance immédiate sont les suivantes :

Donner la consigne des méthodes de travail sécuritaire.

Assurer le respect des règlements de la sécurité.

Corriger les actions et les conditions dangereuses.

·S'assurer que les équipements sont utilisés seulement par des travailleurs autorisés et qualifiés.

·Faire une déclaration et une enquête sur tout accident ou incident ayant pu compromettre la sécurité.

·Inspecter la zone de travail et prendre des mesures correctives pour réduire ou éliminer tout danger remarqué.

·Assurer le bon entretien de l'équipement.

·Sensibiliser les travailleurs à la sécurité.

7-3-Les responsabilités des dirigeants :

Les responsabilités rattachées aux dirigeants sont les suivantes :

Procurer un milieu de travail salubre et sécuritaire.

Etablir et maintenir un programme d'hygiène et de sécurité.

Veiller à ce que les travailleurs aient la formation ou l'accréditation.

Déclarer aux autorités concernées tout cas d'accident ou de maladie professionnelle.

Fournir des installations de premier secours et de soins médicaux.

Assurer la responsabilité des équipements de protection individuelle.

Informers les travailleurs sur l'hygiène et la sécurité du travail.

Appuyer les initiatives des supérieurs en matière d'hygiène et de sécurité.

·Evaluer le rendement des supérieurs en ce qui touche l'hygiène et la sécurité du travail.

7-4-Les responsabilités des coordonnateurs de la sécurité :

Les responsabilités des coordonnateurs sont les suivantes :

Faire toutes les recommandations nécessaires aux travailleurs concernant l'hygiène et la sécurité.

Coordonner les activités d'hygiène et de sécurité partagées par les services.

Rassembler et analyser les statistiques sur l'hygiène et la sécurité.

·Procurer la formation en hygiène et sécurité.

·Faire des recherches sur les problèmes particuliers.

8-Le comité d'hygiène et de sécurité :

Pour qu'un programme de sécurité soit efficace, il faut que tous les travailleurs y participent. Le comité d'hygiène et de sécurité au travail est une forme de collaboration entre les travailleurs et la direction d'une entreprise [BLANCHET et ALBASINI, 1987].

Il est en étroite collaboration avec le service de sécurité. Il est composé de:

·Le chef d'entreprise ou son représentant;

·Le chef de service de sécurité;

·Le médecin du travail;

·Une délégation salariale.

Il a pour mission de contribuer à la protection et à la sécurité des travailleurs à travers :

·Des inspections périodiques sur les lieux de travail;

·Des réunions trimestrielles;

·Des enquêtes consécutives à un accident de travail;

· De proposition d'actions de prévention.

9-Les indicateurs de sécurité (des accidents) :

Un accident peut être plus ou moins grave en fonction du dommage subi par la victime; un événement malencontreux causant éventuellement des dégâts matériels mais pas de dommage corporel sera appelé par la suite incident.

Lorsque l'on considère l'ensemble des accidents survenus dans une entreprise ou dans un ensemble d'entreprise, il est possible de caractériser l'accidentalité dans cette entreprise ou cet ensemble par le taux de fréquence et le taux de gravité couramment utilisés :

Taux de fréquence :

Le taux de fréquence est le nombre d'accidents de travail pour 106 heures travaillées, il permet de faire la comparaison du degré de sécurité entre divers directions ou divisions.

Il nous permet aussi de constater à posteriori la sécurité qu'existe dans un établissement, Il est calculé par l'expression suivante [ENTP, 2003]:

Taux de gravité :

Le taux de gravité est le nombre de jours perdus pour 103 heures de travail, il permet de faire des comparaisons intéressantes, mais il ne faut pas lui donner une valeur définitive quant à l'indication de la Sécurité d'un établissement (Direction, Ateliers...) Par rapport à un autre (ENTP,2003]

Taux de Fréquence des accidents:

$$T_F = \frac{N^{bre} \text{ d'accident avec arrêt de travail}}{N^{bre} \text{ d'heures travaillées}} \times 10^6$$

Taux de Gravité des accidents:

$$T_G = \frac{N^{bre} \text{ de jours d'arrêt de travail}}{N^{bre} \text{ d'heures travaillées}} \times 10^3$$

Les heures travaillées:

Les heures travaillées sont des heures réellement effectuées, auxquelles on a soustrait :

Le retards, les absences, les maladies, les arrêts de travail, sanctions, accident de travail, autres.....

Journées perdus:

Ce sont les jours calendaires perdus suite aux accidents de travail avec arrêt, afin d'éviter toute ambiguïté dans le décompte de journées perdues, il y a lieu de s'en tenir à ce qui suit :

·Pour tout accident de travail survenu durant les quatre (04) premières heures, et ayant entraîné un arrêt de travail, le jour de l'accident est considéré comme une journée perdue entière, par contre si l'accident a eu lieu au de là, il n'y a pas lieu de la comptabiliser en tant que journée perdue.

·Pour le personnel soumis à récupération, il faut inclure les jours fériés et les Week-End dans le décompte des jours perdus fériés et les Week-End ne seront pas comptabilisés [MONTEAU et al,1993].

10-L'importance des statistiques :

La compilation et l'élaboration des statistiques d'accident de travail fournit aux travailleurs, au service de sécurité un outil leur permettant une meilleure connaissance de la fréquence, la nature et la gravité des accidents dans chaque service, atelier et même poste de travail, afin qu'ils puissent agir pour réduire le taux d'accidents et leurs gravités.

Ainsi, les statistiques offrent une perspective globale de la situation et la politique de prévention dépend en partie des renseignements fournis par ces statistiques qui permettent de mesurer les résultats obtenus quant aux efforts engagés et de réduire les écarts constatés.

Les statistiques doivent en effet fournir des renseignements non seulement sur les risques survenus mais également sur les situations dangereuses (actions et conditions dangereuses). Ces enseignements nous orientent en effet vers des analyses plus élaborées et des mesures de prévention à entreprendre.

Ces méthodes permettent:

-De suivre dans le temps l'évolution des facteurs de risques, l'influence d'un changement quelconque dans l'organisation, les moyens d'action, d'orienter les responsables de la sécurité, et de contrôler l'efficacité des mesures prises.

Au niveau de secteur d'activité, elles permettent de comparer entre ateliers aux conditions de risques équivalents et d'en tirer des conclusions.

-Au niveau national, elles nous permettent de comparer les différents secteurs industriels, de suivre l'efficacité des mesures de prévention et contrôler leurs applications, d'apporter des modifications éventuelles.

Dans la plus part des cas, les données statistiques sont relatives pour une période donnée et au nombre d'accident:

Celle-ci se traduit par le taux de fréquence et le taux de gravité [LAHLOU,1986].

11-L'accidentologie:

L'accidentologie ou science de phénomène d'accident se propose de rassembler tous les facteurs intervenants dans le mécanisme d'accident, elle est basée sur l'appréciation des risques latents libres par des perturbations ou anomalies du scénario de la tâche.

Pour qu'il y ait accident du travail, il faut d'abord, qu'il y ait fait accidentel qui peut résulter de geste en exécutant un travail tel qu'un effort soutenu et inhabituel ou même un geste qui peut être répréhensif

pour autant qu'il ne s'agit pas d'une négligence grossière et volontaire du travailleur et à l'occasion de travail.

11-1-Notion de l'accident:

L'accident est défini comme la conséquence de la mise soudaine et rapide en anarchie de l'un ou plusieurs des facteurs eux-mêmes conséquences d'une dégradation progressive du système [HAMOUTA,2002].

11-2-La genèse de l'accident:

La définition de l'accident spécifie les principales causes et souligne l'interaction entre ces causes qui entrent dans la genèse de l'accident comme le montre la figure No(I-4).

Un accident de travail est le point d'aboutissement d'un faisceau de vecteurs convergents qui représentent les grandes catégories de faits (causes) susceptibles de provoquer l'accident.

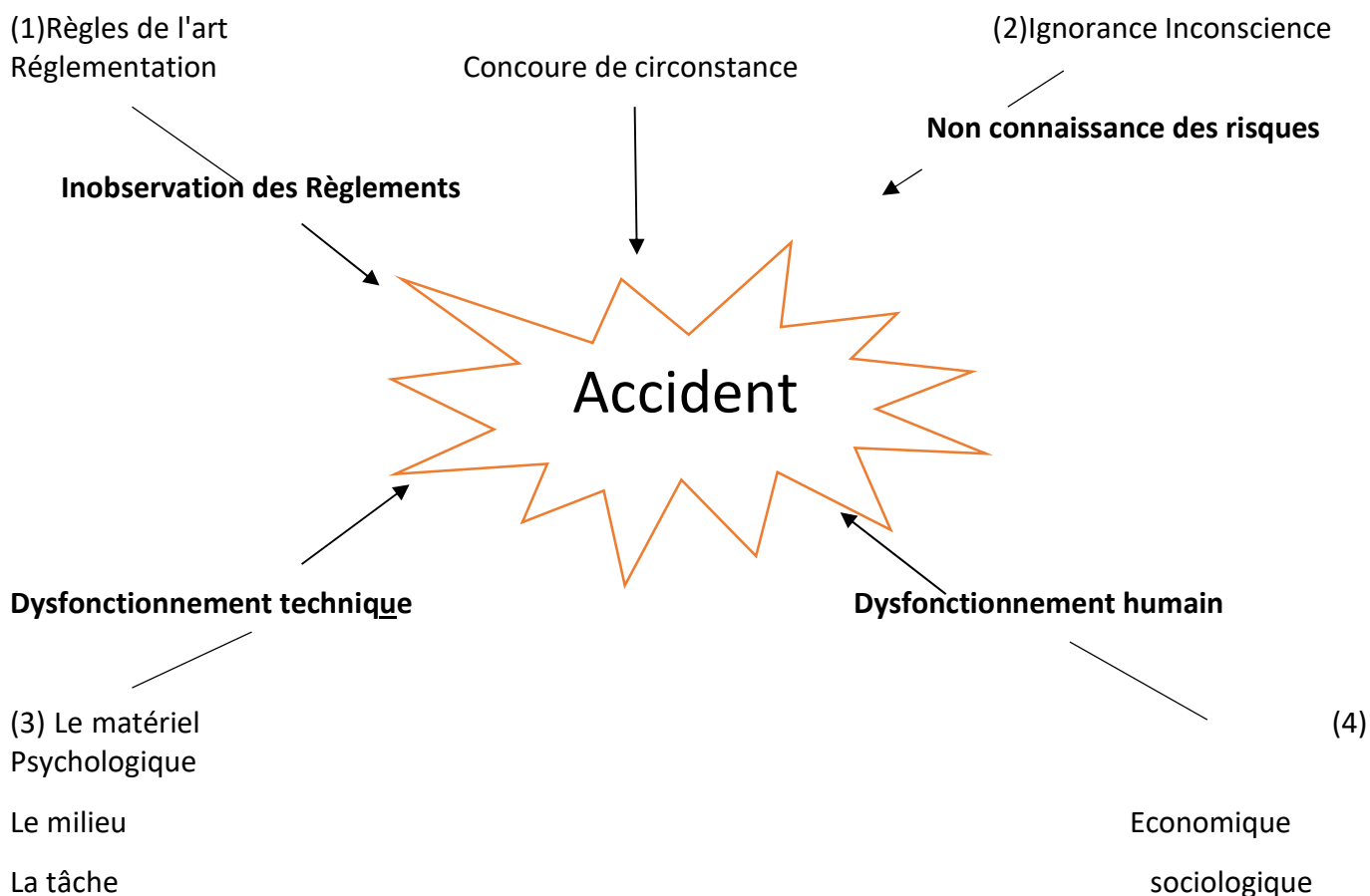


Figure N° (I-4): Les causes qui entrent dans la genèse de l'accident.

Récapitulant ceci dans le tableau qui suit:

Dysfonctionnement technique	Dysfonctionnement humain
<p>1/-Le matériel:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Conception -Utilisation inadéquate -Dégradation 	<p>1/-Etat physique:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Handicape -Déficiência sensorielle
<p>2/-Le milieu:</p> <p>Ambiances physiques:</p> <ul style="list-style-type: none"> -niveau sonore -Ambiances thermiques -Niveau d'éclairage -Ergonomie <p>Ambiances sociales:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Relations avec les collègues, la hiérarchie -Climat social -Circulation 	<p>2/-Etat physiologique:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Réaction émotionnelle -Personnalité -Problèmes extra-professionnels
<p>3/-La tâche:</p> <ul style="list-style-type: none"> -contraintes de productivité -contraintes d'incidents (récupération) -Répétitivité -Surcharge et taches non organisées 	<p>3/-L'inexpérience</p>
	<p>4/-Le manque de formation, d'information.</p>

Tableau N°(I): les dysfonctionnements qui entrent dans la genèse de l'accident

(1) Non observation des règlements :

Qui comprend:

- Les règles, le savoir fait d'une profession.
- Le règlement technique qui part des prescriptions constitue une grande lutte contre l'ignorance et l'inconnaissance.

(2) Non connaissance des risques :

Qu'on attribue ordinairement:

- Soit à l'ignorance due à un manque d'expression ou à un manque d'éducation (formation).
- Soit à l'inconnaissance due à la sous estimation du danger.

(3) Dysfonctionnement technique:

Qui trouve son origine dans la réalisation d'événement morceaux d'ordre technique tel que :

Rupture ou corrosion d'une pièce, réaction chimique...

(4) Dysfonctionnement humain :

Comprenant:

- La psychologie humaine.
- Les relations humaines entre l'individu de même ou différents groupes.

11-3-Causalité des accidents :

11-3-1-Causes fondamentales :

Les causes fondamentales sont les causes réelles derrière les symptômes, elles sont les raisons pour lesquelles les actions et les conditions inférieures aux normes sont survenues, ces causes expliquent aussi pourquoi les conditions inférieures aux normes existent, et sont divisés en deux catégories "les facteurs personnels et les facteurs du travail".

Facteurs personnels	Facteurs du travail
<p>Capacité inadéquate:</p> <ul style="list-style-type: none"> *Mentale/psychologie *Manque de connaissance *Stresse(pression) *Physique (physiologique mentale/psychologie) *Motivation inadéquate 	<ul style="list-style-type: none"> *Direction ou surveillance inadéquate *Ingénierie inadéquate *Achat inadéquat *(outils, équipements, matériaux) inadéquate *Normes de travail inadéquates *Mauvais usage *Détérioration

11-3-2-Causes immédiates:

Les causes immédiates des accidents sont les circonstances qui précèdent immédiatement le contact, elles peuvent être vues, on les appelle souvent "actions dangereuses», «des comportements qui pourraient permettre l'événement d'un accident»; elles sont en fait des "déviation" à une norme, ces causes sont d'ordre pratique ou condition du travail.

Pratique	Condition du travail
-Opérer de l'équipement sans autorisation -Omettre d'avertir -Omettre d'immobiliser -Opérer à vitesse inappropriée -Rendre les dispositifs de sécurité -Se servir d'équipement d'affectueux -Ne pas utiliser adéquatement d'équipement de protection personnelle -Mal charger, mal placer, mal lever -Prendre une position dangereuse - Réparer de l'équipement en mouvement	-Elément de protection personnelle -Inadéquante on inapproprié -Outils, équipement ou matériaux défectueux -Risque de feu et d'explosion -Mauvaise tenue des lieux -Exposition au bruit -Exposition à la radiation -Exposition à des températures extrêmes -Illumination inadéquate ou excessive -Ventilation inadéquate

11-4-Les conséquences des accidents :

11-4-1/-Les conséquences économiques :

Le coup direct, c'est-à-dire les présentations réglées par l'assurance maladie, ou plus précisément les cotisations accident de travail versées, les entreprises atteint au moyenne 4% Salariés (il peut atteindre des chiffres beaucoup plus élevé pour certaines entreprises).Le coup indirect comprend de nombreux facteurs dont les principaux sont les suivants :

- *Perte de temps et perte de production.
- *Dégâts matériels.
- *Remplacement de la victime
- *Responsabilité pénale (procédure, amende.etc...).
- *Altération du climat; les études effectuées dans différent pays évaluent la charge indirect de 2 à 4 coup direct [HAMOUTA, 2002].

11-4-2/-Les conséquences humaines :

Parmi les nombreux accidents de travail qui se produisent chaque année, certain (heureusement les plus nombreux) n'entraînent que des incapacités temporaires; c'est-à-dire que les travailleurs qui en sont victime sont : empêchés de travailler quelques journées, semaines, voire quelque mois, mais d'autres entraînent des incapacités permanentes totales ou partielles, c'est-à-dire que les ouvriers qui en sont victimes sont à tout jamais diminués dans leur capacité du travail, soit totalement soit partiellement, et d'autres peuvent être mortelles.

Alors certain grand esprit, sensible à l'injustice social, à la souffrance d'autrui aussi au perte économiques, dont ils réclament l'amélioration des conditions de vie de leur entreprise, une action qui

par ces aspect d'intelligence et de permanence, doit conduire à la prévention. De ce fait, des comités d'hygiène et de sécurité ont des missions précises à remplir à l'intérieur des entreprises; Aussi des associations privées de prévention ont, pour leur adhérent, soit un rôle technique de contrôle ou de conseil dans le cadre de l'application de la réglementation, soit d'information et de recherche préventive.

11-4-3/-Les conséquences sur l'environnement :

Le milieu de travail dans lequel les travailleurs passent une partie importante de leur vie. a une influence considérable sur la santé à cause des problèmes physiques ou mentaux. Donc, il est important de prendre quelques dispositifs nécessaires pour que l'environnement n'agisse pas négativement sur les travailleurs et l'entreprise, et qui entraîne par la suite les accidents graves tel que : Les poussières qui gênent généralement la respiration, les yeux et qui peuvent diminuer le rendement des ouvriers sur tous aspects [HAMQUTA. 2002].

Conclusion :

En fin de ce chapitre, On a mis en exergue sur le rôle que peut jouer la contribution des travailleurs dans la gestion de la sécurité pour la rendre plus performante.

En effet, la contribution des travailleurs aux activités de prévention est une manière de maintenir l'intérêt et la motivation de ces derniers envers les problèmes de sécurité.

Dans le chapitre qui suit, on traitera particulièrement la notion de contribution sécuritaire des travailleurs (comportement sécuritaire), tout en évoquant la relation comportement sécuritaire-taux d'accident.

CHAPITRE II:
RELATION
CONTRIBUTION DES
TRAVAILLEURS-TAUX
D'ACCIDENT

Introduction:

En matière de prévention, les efforts fournis s'orientent vers les aspects techniques du Travail, tels que l'amélioration des équipements, des postes et des conditions de travail, or l'exécution du travail pourrait fournir des données précieuses sur l'origine des accidents, en effet, au fil des années, l'évolution technique a permis de nombreuses améliorations en matière de sécurité, mais, on sait aussi que les accidents peuvent être imputables à l'élément humain. Lorsque les opérateurs prêtent plus d'attention à la sécurité, les accidents diminuent.

[pérusse, 1995]. On peut voir dans le niveau de risque pris par les ouvriers selon leur degré d'ancienneté ou d'expérience. Il est connu que ce sont surtout les novices et les anciens qui risquent d'avantage d'accidents. Les débutants car ils manquent d'expérience et les anciens parce qu'ils sont parfois trop installés dans leurs habitudes et ne prêtent plus attentions aux risques.

Cela, n'empêche pas de souligner que le facteur humain n'est pas uniquement source d'accidents, il est aussi à l'origine de la sécurité.

A travers ce chapitre, nous examinons la notion de comportement sécuritaire et sa relation au taux d'accident.

1 - Définition du concept "comportement sécuritaire" :

Le comportement sécuritaire se dégage de l'analyse de plusieurs études. Il découle deux tendances concernant la définition de comportement sécuritaire.

Dans certaines études [simard et marchand, 1997], le comportement sécuritaire est défini comme étant, le degré de conformité aux règles de sécurité prescrites ce qui laisse à supposer que le comportement sécuritaire soit un concept unidimensionnel.

Cette approche est limitée, puisqu'il a été montré dans d'autres études que le comportement sécuritaire a deux dimensions [simard et marchand,1996 ; marchand et al;1998; Andriessen, 1978], ces deux dimensions sont la prudence prescrite et l'initiative sécuritaire comme s'est illustré dans la figure N°(II-1).

D'une manière générale, la notion de contribution désigne la possibilité pour les travailleurs d'avoir une attitude active et de prendre en charge, même partiellement. Certains problèmes le concernant ou concernant la vie de l'entreprise, (notamment, mais pas seulement, les problèmes de prévention).[Martine,1976].

Le concept bidimensionnel du comportement sécuritaire dérive, théoriquement d'une approche sociologique qui définit la sécurité de travail comme un processus sociotechnique de régulation des risques résultant des activités du travail.

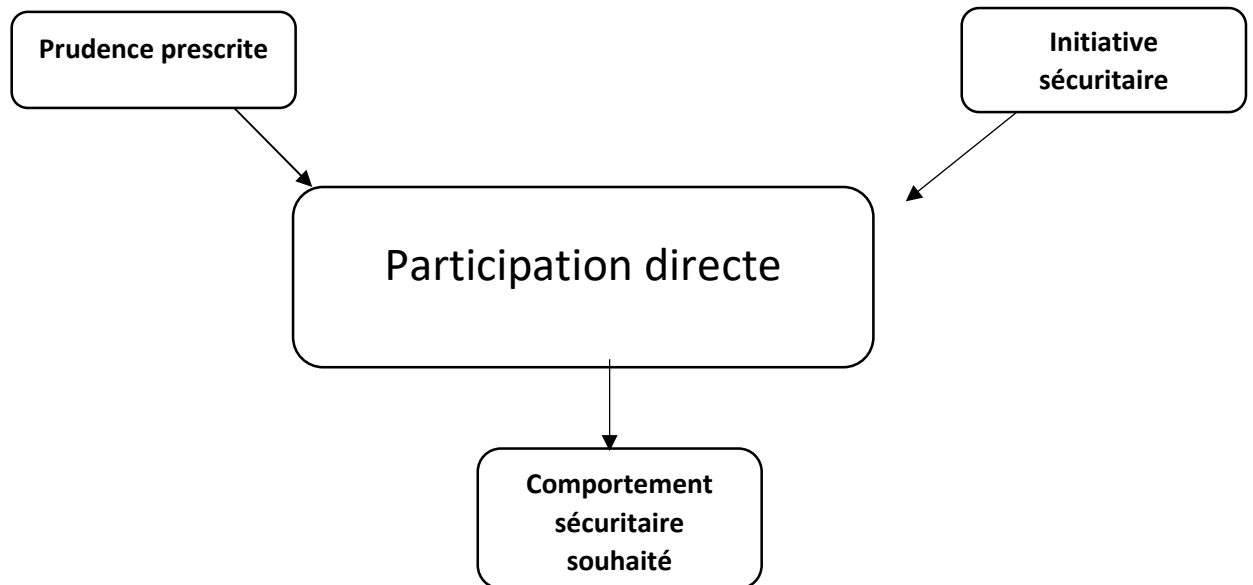


Figure N°(II-1):les composantes de la contribution directe.

Sachant que les participants à ce processus de régulation, dans l'entreprise, sont le service d'hygiène et de sécurité ou les mécanismes comme les comités d'hygiène et de sécurité ou les délégués de prévention, ces derniers ne sont que les acteurs spécialisés qui ont un rôle clairement identifié dans le domaine, or, on sait que malgré le processus plus officiel et formel de régulation qui est mis en œuvre dans l'entreprise, les travailleurs exercent entre

eux certaine régulation informelle des risques en prenant l'initiative de réorganiser le travail et l'environnement de travail de manière à réduire et contrôler les risques de conditions de travail [Simard et marchand,1996].

La notion de régulation utilisée pour conceptualiser la sécurité au travail et les règles de sécurité visent aussi bien l'équipement et l'environnement de travail que les comportements. Parce que modifier une machine pour lui intégrer un mécanisme technique de sécurité ou réorganiser l'environnement de travail, pour éviter les accidents, consiste à exercer une régulation sécuritaire. En ce sens, la sécurité du travail en tant que processus de régulation des risques peut être définie comme la production et la reproduction (application) de règle de sécurité visant aussi bien les comportements que les conditions de travail.

Donc, la contribution directe des travailleurs à la sécurité, peut prendre deux formes, comme mentionné plus haut ; à savoir l'initiative sécuritaire et la prudence.

1.1-La prudence prescrite :

La prudence prescrite qui consiste en le respect des règles de sécurité est reliée, dans les lieux de travail, à plusieurs comportements comme le montre la figure No(II-2).

[Simard et Marchand,1994, 1996, et 1997b, Marchand et al, 1998 et 1999] à savoir:

- *Le port des moyens de protection individuelle.
- *L'aménagement du lieu de travail.
- *L'utilisation des outils et équipements de travail appropriés.
- *L'application des méthodes de travail sécuritaire.

*Le respect des procédures de sécurité spécifiques.

*Le suivi des conseils des superviseurs etc.

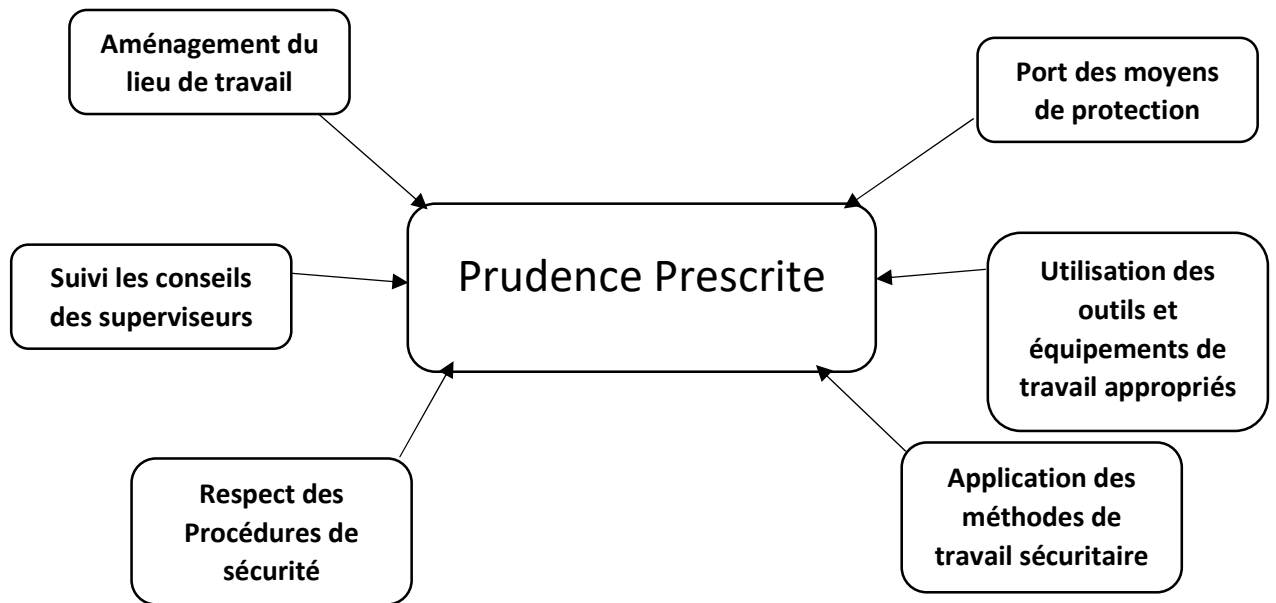


Figure N° (II-2): les indicateurs de la prudence.

1.2-L'initiative sécuritaire:

Cependant, l'initiative sécuritaire se réfère pour les travailleurs aux activités suivantes, comme s'est illustré dans les figures Ne (II-3), No (II-4). [Simard et Marchand, 1994,1996 et 1997b-Marchand et al 1998 et 1999]:

*Signaler les situations à risques aux superviseurs;

*Faire des suggestions au superviseur pour améliorer la sécurité des lieux de travail;

*prendre des initiatives personnelles pour faire le travail de façon sécuritaire;

*Demander les informations sur les risques des tâches spécifiques;

*Refuser l'exécution des tâches dangereuses;



*Exercer des pressions sur les superviseurs pour améliorer la sécurité dans l'environnement de travail, etc.

Ces indications montrent bien que la capacité d'initiative sécuritaire des travailleurs est constituée de l'Autorégulation et la Co-régulation des risques.

L'Autorégulation est mesurée par le troisième indicateur qui montre dans quelque mesure que les travailleurs peuvent prendre des initiatives pour faire le travail de façon sécuritaire; ce qui montre que les travailleurs peuvent contrôler jusqu'à un certain point, l'exécution de leur travail. Et contrôle s'exerce notamment par le développement du « savoir-faire » en matière de santé-sécurité appliqués par l'ensemble du collectif de travail.



Figure N° (II-3): les indicateurs de l'initiative sécuritaire.

-  Indicateurs mesurant la co-régulation.
-  Indicateurs mesurant l'autorégulation.

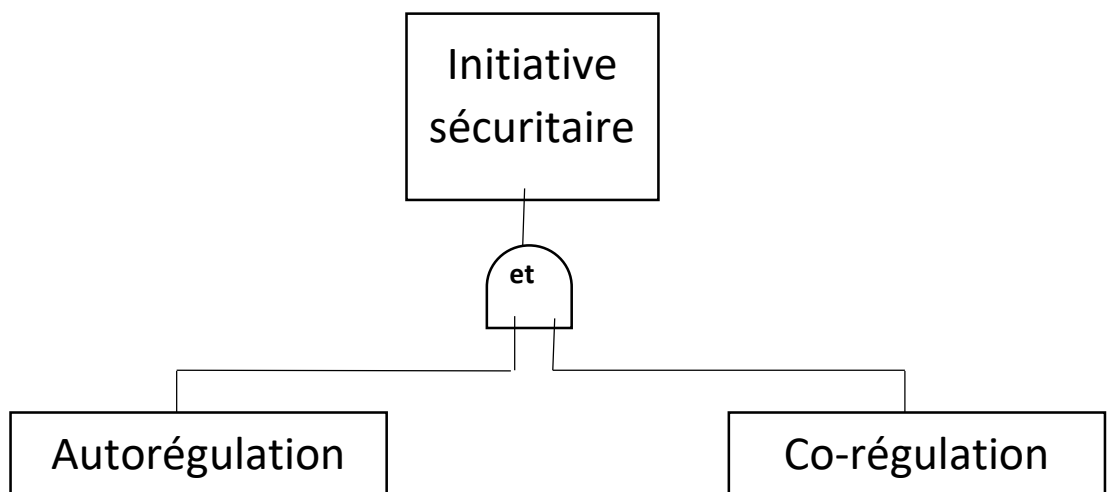


Figure No (II-4): Les constituants de l'initiative sécuritaire.

Cependant, le contrôle que les travailleurs peuvent eux-mêmes exercer sur l'environnement du travail (équipements, aménagement du lieu de travail, etc.) est beaucoup plus limité parce que ces éléments dépendent plus directement du management, pour cette raison. La co-régulation de ces risques qui est mesurée par les autres indicateurs, prend toute son importance et permet de comprendre pourquoi la capacité d'initiative sécuritaire, ainsi constituée de l'auto et la co-régulation des risques par les travailleurs, est si efficace comme mécanisme de prévention et de réduction des accidents du travail.

La notion du comportement sécuritaire étant précisée, nous abordons, maintenant, les facteurs du comportement.

2-Les facteurs du comportement :

Les facteurs de comportements peuvent être regroupés en trois catégories :

(Voir figure N°:(II-5).

-Les facteurs personnels ou privés.

-Les facteurs interpersonnels, de groupe et socioculturels.

-les facteurs d'attitude provenant des prises de positions antérieures et de système des opinions déjà constitué.

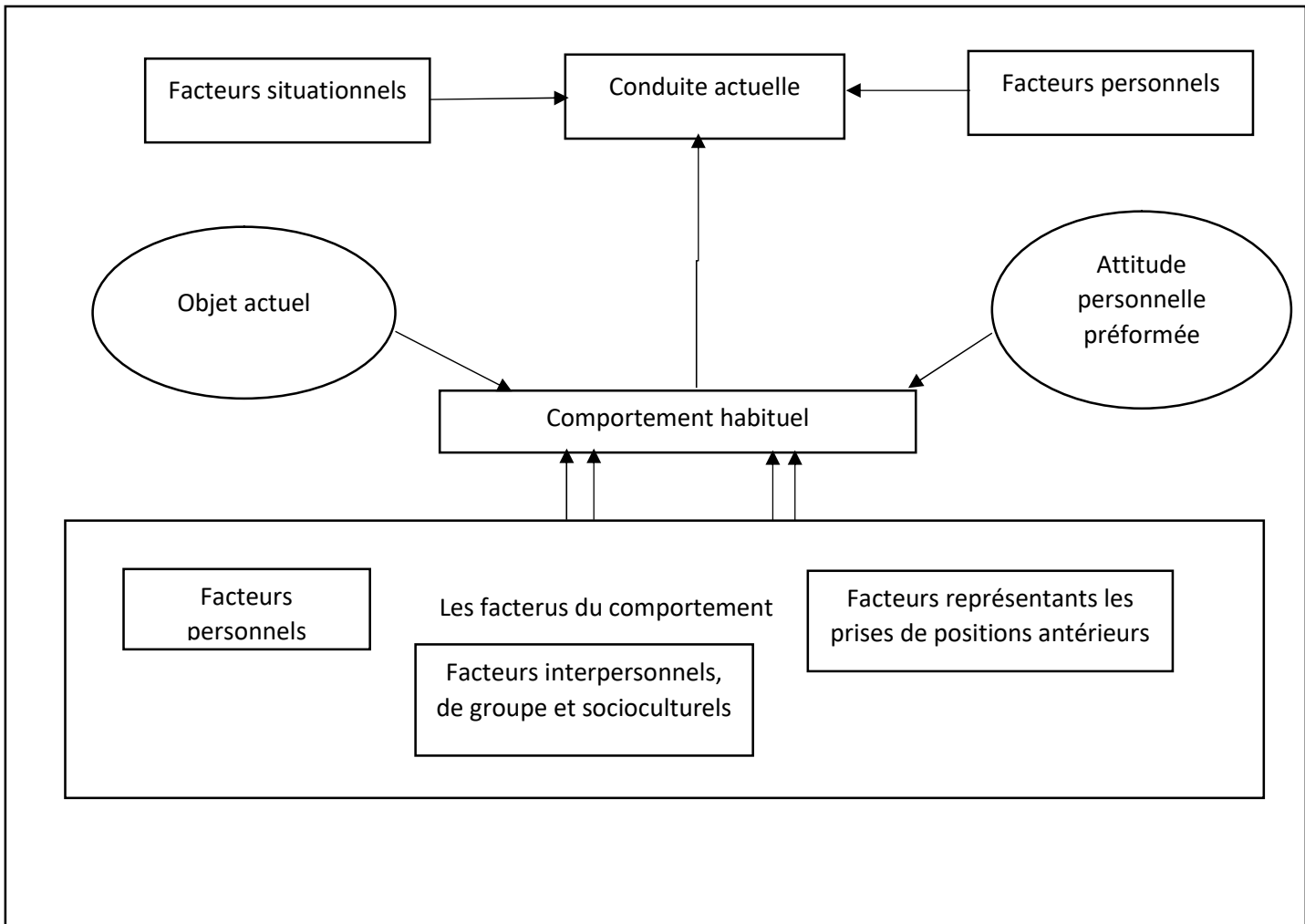


Figure N° (II-5): les facteurs de comportement

2-1/- Les facteurs personnels ou privés:

A- Motivation et stimulants :

La motivation est une force inconsciente poussant l'individu et orientant son action, dans certains sens, pour la satisfaction d'un certains objets. Déterminer tel ou tel comportement réside dans la personne même, alors que les stimulants agissent de l'extérieur sur la personne [Renggli,1988].

En matière de sécurité au travail, il s'agit de susciter une motivation permanente et de créer des stimulants appropriés, afin que les travailleurs, adoptent progressivement des modes de comportement conformes à la sécurité.

B- Attente davantage:

Toute action consciente tend à un but , la personne agissante se représente d'abord ce but, puis les moyens qui permettent de l'atteindre, elle choisira le moyen que li parait le plus avantageux, c'est pourquoi , en matière de sécurité au travail, il importe de concevoir les processus de travail , l'organisation générale et les structures de direction ,ainsi que la philosophie de l'entreprise, de telle sorte que le collaborateur trouve un avantage à adopter un comportement conforme à la sécurité.

C-savoir:

Le travailleur qui ne connaît pas et ne sait pas prévoir les dangers liés à son activité agira souvent, d'une façon non conforme à la sécurité donc dangereusement.

D-pouvoir:

Savoir ne suffit pas, il faut encore pouvoir, en particulier, les nouveaux embauchés disposent souvent de connaissances professionnelles nécessaires, mais ne possèdent pas encore l 'habilité requise pour une tâche spécifique, ils ont besoin d'être initiés et conseillés pendant les premières semaines et les premiers mois, afin d'acquérir un comportement conforme aux exigences de leur travail et de la sécurité.

E -Les traits de personnalité:

Les manières habituelles de vivre, d'agir et de réagir sont facteurs de comportement.

F-L'état Emotionnel:

L'état émotionnel de la conscience accroît la réceptivité à des idées, opinions et croyances et par conséquent influence la façon d'agir de la personne.

G-Expériences acquises :

Les expériences sont des enseignements acquis d'une manière consciente ou inconsciente. qui sont enregistrées dans le cerveau et influencent le comportement.

Tout individu, accumule à la cour de sa vie de très nombreuses expériences positives et négatives. Lorsqu'on s'efforce d'améliorer la sécurité au travail, il faut donc veiller à ce que chaque travailleur fasse de meilleurs expériences avec des méthodes de travail conformes à la sécurité qu'avec des méthodes contraires à celles-ci.

H-Les habitudes:

Les expériences répétées entraînent peu à peu des habitudes. Si un travailleur fait toujours de bonnes expériences en adoptant un comportement contraire à la sécurité, il acquiert peu à peu une habitude de travail non conforme à la sécurité.

Selon [Boucly,1998],le comportement des hommes résulte :

-De pulsions, à la suite de privations.

- D'habitudes acquises.

Cette théorie souligne l'importance des habitudes acquises, d'où l'intérêt d'une information judicieuse pour réparer les changements prévus.

I-Possibilités:

Une personne n'adopte un comportement contraire aux prescriptions de sécurité que si la possibilité est lui donnée. Des mesures techniques ou organisationnelles telles que l'installation de dispositifs protecteurs: garde-fou...etc. Permettent d'éliminer la possibilité de certains comportements contraires la sécurité.

J-Les principes personnels:

Ce sont des expériences ou des modèles ayant marqué l'affectivité. Elles s'expriment sous forme de principes personnels toujours présentés comme des vérités indiscutables et comme des régulateurs rigides de la conduite.

2-2/- Les facteurs interpersonnels de groupe et socioculturels :

A- Les influences du groupe :

Les gens baignent dans des influences groupales, sociales et culturelles. Tout groupe engendre ses habitudes, ses normes, ses valeurs et son code dont s'imprègnent naturellement ses membres.

B- Statut et rôles sociaux :

Le statut social d'un individu représente sa position reconnue dans le groupe ou dans la société. Le rôle social, représente l'exercice de fonctions sociales à l'intérieur du groupe.

Le statut et le rôle agissent comme facteurs d'attitudes latentes, ils sont des prédispositions à saisir tel ou tel aspect et préfigurent donc des perceptions et des réactions.

C-L'influence des personnes :

Les conduites peuvent être déterminées par des influences de personnes aux quelles les individus accordent une confiance personnelle.

D-Les préjugés et les croyances :

Les principes, les croyances et les préjugés qu'ils soient personnels liés à l'histoire ou à l'influence des milieux d'appartenance, façonnent toujours les attitudes et à travers elles déterminent les conduites.

E-Les facteurs socio-économiques :

Le niveau socio-économique (niveau de vie, niveau de revenus personnels et familiaux, classe socio-économique), l'habitat en général (conditions de logement, type de communauté du voisinage etc.) et la subculture économique, à laquelle se trouve les individus, façonnent les attitudes et les prédisposent à un certain genre de conduites.

2-3/- L'action des prises de positions antérieures :

Les positions et les orientations provenant des accomplis, des attitudes et des opinions antérieures, des informations préalables, cet ensemble d'influences pèse aussi sur la perception, jugement. la prise de position et le comportement.

Parmi les facteurs d'attitude et de comportement que nous avons vu ci-dessus, celui qui nous semble avoir un degré d'influence considérable sur le comportement sécuritaire des travailleurs consiste en la motivation. Le paragraphe suivant traitera la motivation et la sécurité au travail.

3- la motivation et la sécurité au travail :

L'approche traditionnelle de la sécurité au poste de travail a été basée sur l'analyse de Heinrich qui estime que la majorité des accidents sont causés par "les erreurs humaines". Pour réduire le nombre de ces actions dangereuses, l'entraînement sécuritaire, sélection des travailleurs et la supervision représentaient le remède à ces problèmes. Cependant, Plusieurs années après l'application de cette approche, aucune amélioration n'était observée et plusieurs champs expérimentaux ont trouvé que l'approche de modification du comportement de sécurité est le moyen le plus efficace pour changer la situation, l'élément principal de cette approche consiste en la motivation [Renggli,1988; Ray étal,1993].

3-1/- Définition de la motivation :

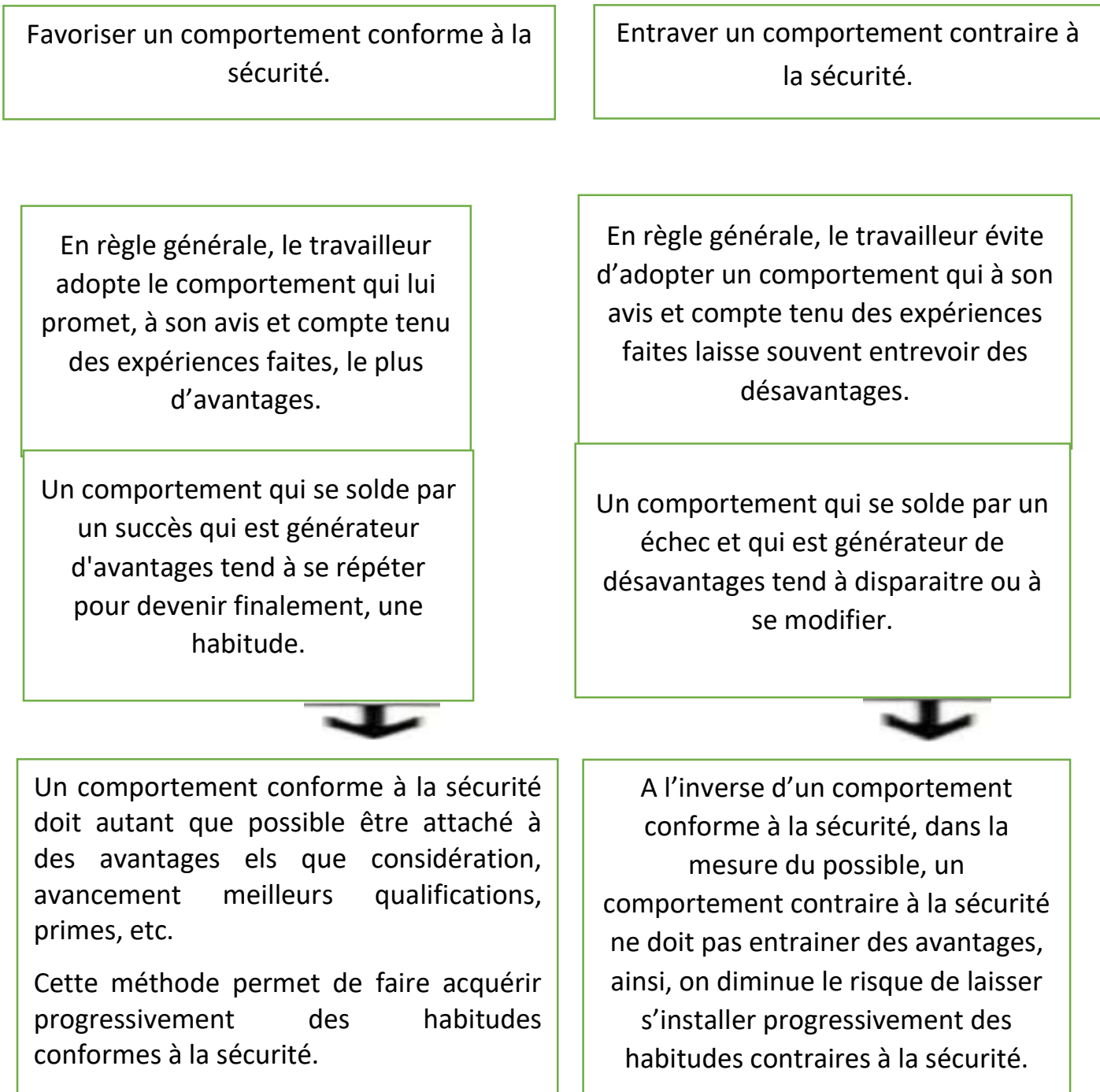
On définit la motivation, comme un processus qui implique la volonté d'effectuer une tâche ou d'atteindre un but, donc un triple choix; faire un effort, soutenir cet effort jusqu'à ce que le but soit atteint, y consacrer l'énergie nécessaire [Artigny étal,1994].

La motivation au travail est l'ensemble des aspirations qu'un travailleur attache à son emploi [Frances,1995].

Motiver en faveur de la sécurité au travail signifie créer les conditions et les stimulants propres à inciter les collaborateurs à adopter un comportement conforme à la sécurité.

3-2/ Processus de la motivation :

Pour obtenir de bons résultats, la motivation doit s'appuyer sur les points suivants:[Renggli,1988].



La pratique et la recherche ont montré, qu'il existe plusieurs facteurs de la situation de travail, et facteurs contribuent à certaines motivations pour un certain comportement à un moment articuler [Andrissen,1978], ces facteurs sont illustrés dans le schéma suivant :

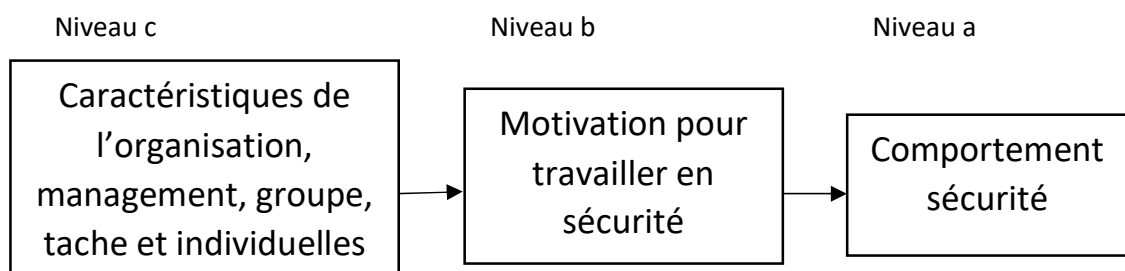


Figure Ne (II-6):Modèle du comportement sécuritaire (Andrissen 1978).

Ce modèle illustre bien la relation entre le comportement et la motivation (a-b) d'un part et la relation entre la situation et la motivation (b-c) d'autre part.

En effet, certains opérateurs sont plus prudents ou prennent plus d'initiatives sécuritaires que d'autres car ils ont intervenir des facteurs motivationnels qui orientent leur comportement en matière de sécurité [Andrissen,1978].

4- Relation Comportement-Taux d'accident :

Pendant trop longtemps les entreprises suivent des méthodes de prévention qui s'avèrent à long terme inefficaces et se trouvent alors prises dans le cycle des accidents comme le montre la figure N° (II-7).Ce cycle est un sorte de cercle dans lequel évolue l'entreprise. C'est un cycle à quatre temps des résultats en matière de sécurité :

*L'entreprise constate une augmentation inquiétante des taux d'accidents; elle décide de donner plus d'attention à la sécurité.

*Jusqu'à ce que les résultats finissent par s'améliorer.

*Puis l'attention est portée ailleurs ce qui inévitablement entraîne.

*Une autre période d'augmentation des taux d'accidents et le cycle recommence.

Souvent pour sortir de ce cycle, les entreprises concentrent leurs efforts et cherchent de nouvelles idées pour améliorer la prise de conscience des questions de sécurité de la part des travailleurs, par différents moyens tels que les récompenses, les primes , les encouragements , la formation etc., en plus des pratiques formelles telles que les inspections , les programmes de vérification etc. Certainement, par ces pratique, on peut agir sur les taux d'accidents, cependant elles seules ne suffisent pas pour pouvoir sortir du cycle d'accident

Ce qui manque, donc, est un processus basé sur les comportements. Ainsi il devient nécessaire de montrer les phases et les avantages des processus de prévention basés sur les comportements.

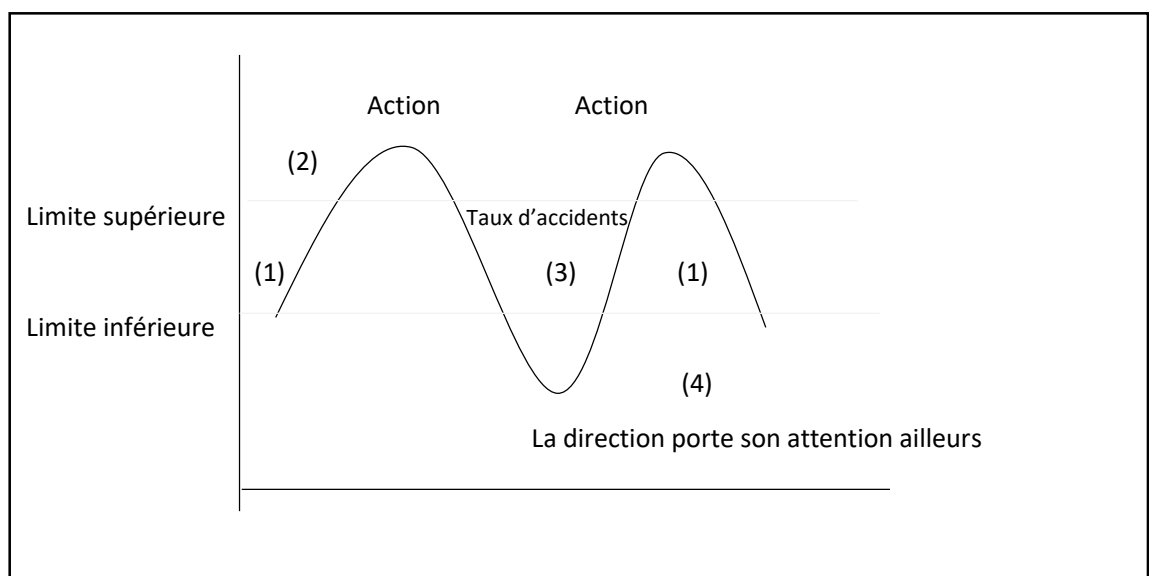


Figure No (II-7): le cycle des accidents [GUY,1996).

4-1/-Les phases des processus de prévention basés sur le comportement:

D'après certains auteurs [Ray étal,1993] un tel processus peut être réparti en trois phases: nous examinons brièvement ces trois phases:

La première : consiste à identifier les comportements de sécurité spécifiques sur la base des statistiques d'accidents et d'incidents.

La deuxième : consiste à développer des descriptions opérationnelles des comportements de sécurité, déterminer un échantillon pour observer les performances des travailleurs et établir une mesure du comportement sécuritaire existant.

La troisième: consiste à fournir un feed-back qui permet aux travailleurs de voir leurs performances de sécurité sur l'objectif en question et les encourager à développer leur conformité aux procédures de sécurité.

4-2/-Les avantages des processus de prévention basés sur le comportement :

Ces avantages peuvent-être présentés sous forme d'exemples de pays ayant appliqué de telles méthodes:

1-Cas d'une entreprise chimique monsata en Florida:

De plus en plus d'entreprises ayant appliqué, depuis trop longtemps, des méthodes de prévention basées uniquement sur les différents aspects techniques, ont compris que ces méthodes ne suffisent plus, à elles seules, ce qui favorise l'application des méthode de sécurité fondées sur le comportement, ainsi l'entreprise monsata en Florida , en utilisant ces méthodes entraînent un changement significatif dans ses résultats de sécurité comme s'est illustré dans la figure Ne(II-8).

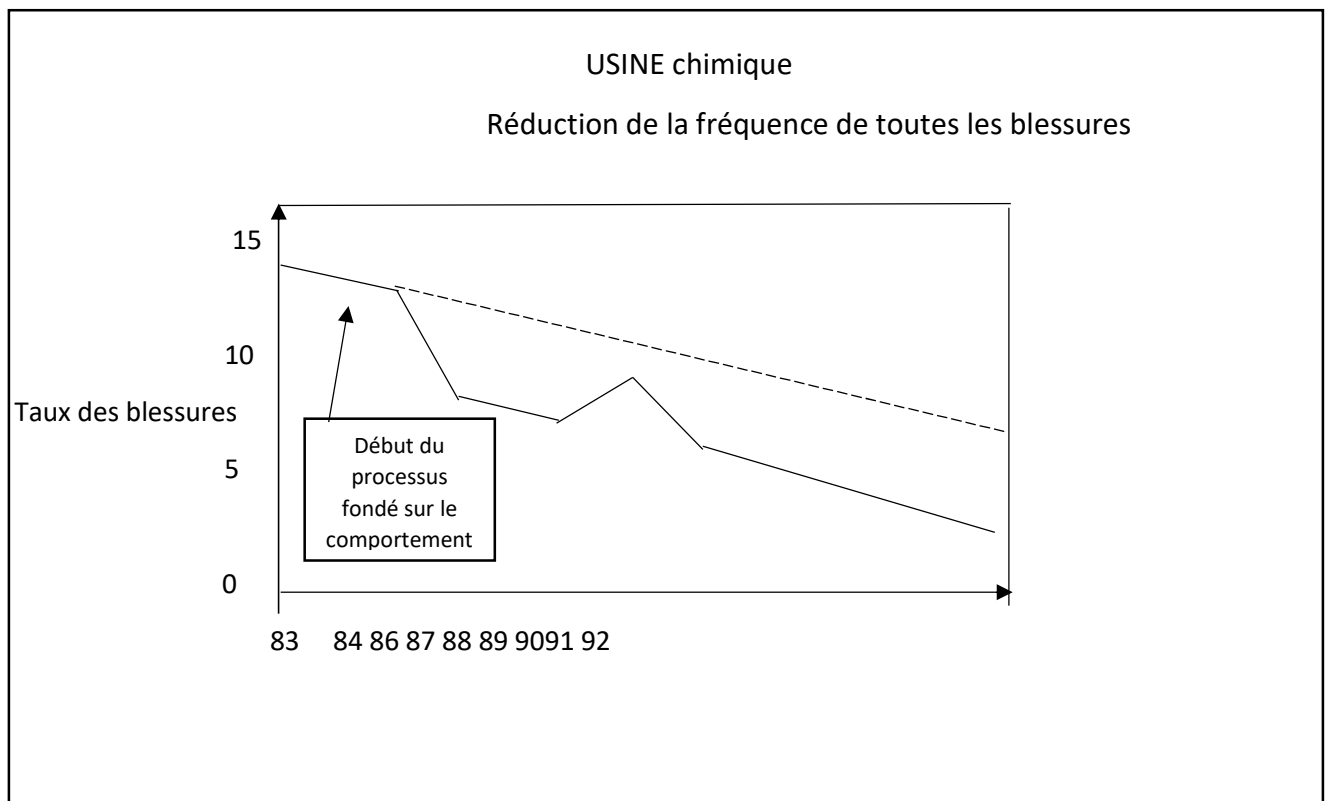


Figure N° (II-8):Réduction de la fréquence de toutes les blessures [GUYet thomas.1994]

2-Cas d'une entreprise chimiques au Canada:

Depuis plus de dix ans dans toute l'Amérique du nord y compris en Québec, les études ont démontré que cet objectif était réalisable et donne de bons résultats en matière de réduction du pourcentage d'accidents [Guy,1996].

La figure (II-9) montre une augmentation du pourcentage de comportement sécuritaire au moment où la fréquence des accidents a commencé à diminuer.

Ces entreprises ont commencé à appliquer, en matière de sécurité, une méthodologie appropriée pour bien gérer la variabilité, non pas d'équipement mais des comportements humains.

Une méthodologie qui intègre des mesures spécifiques du comportement au travail ainsi que la contribution directe du personnel à tous les aspects de ce processus contenu d'observation des comportements, de feed-back de collègue à collègue et en fin de la résolution des problèmes.

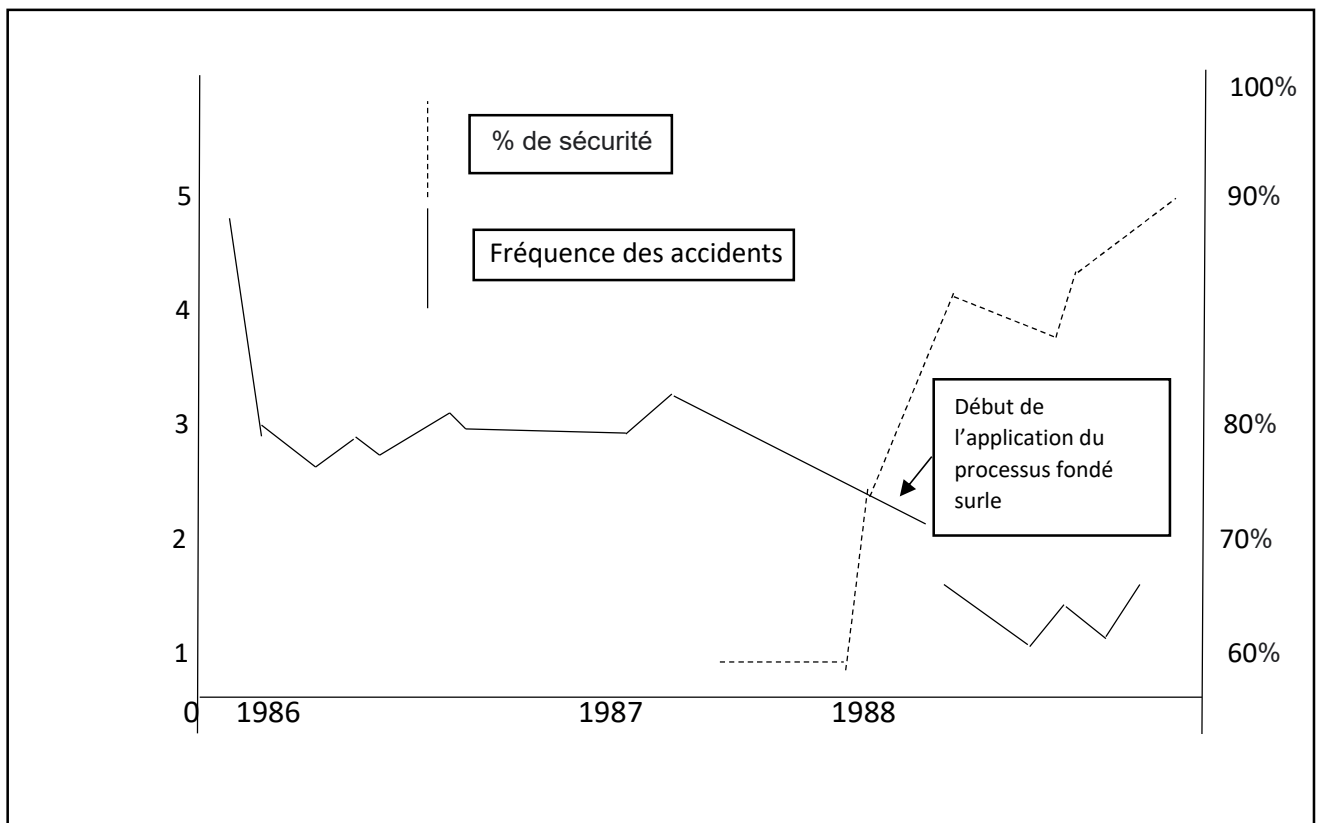


Figure N° (II-9) : Relation entre le comportement et la fréquence des accidents (GUY.1996).

Conclusion:

Au terme de ce chapitre, on peut conclure que :

- Le comportement sécuritaire est un concept bidimensionnel qui se mesure par deux variables :
- La première variable consiste en le respect des règles prescrites de sécurité (prudence).
- La deuxième variable signifie les efforts personnels dont les travailleurs font preuve pour travailler en sécurité (initiative).
- Le comportement sécuritaire des travailleurs est fonction de plusieurs facteurs qui sont d'ordre personnels ou situationnels.
- La relation entre le comportement sécuritaire et le taux d'accident a été identifiée par plusieurs études. Cette relation fera l'objet du troisième chapitre.

CHAPITRE III

ETUDE PRATIQUE

Introduction :

Comme il à été signalé dans les chapitres précédents, l’objectif consiste en l’identification de la contribution directe des travailleurs algériens à la prévention d’accident, ceci par l’évaluation de la relation comportement sécuritaire-Taux d’accident.

Pour cette raison, le présent chapitre sera consacré à la présentation des résultats obtenus par :

- Observation
- Analyse statique du questionnaire
- Calcule des taux de fréquence et de gravité

1-Direction régionale Hassi Messaoud :

La Direction Régionale Hassi Messaoud, fait partie de l’activité production de l’activité exploration & production de SONATRACH. Elle est chargée de la production de pétrole du champ de Hassi Messaoud, El Borma, Mesdar et BBK, et de la gestion de toutes les divisions qui lui sont attachées. Elle comprend dans l’ensemble cinq (05) Directions subdivisées en Départements et/ou services et six (06) Divisions dont la division sécurité fait partie. (Annex1)

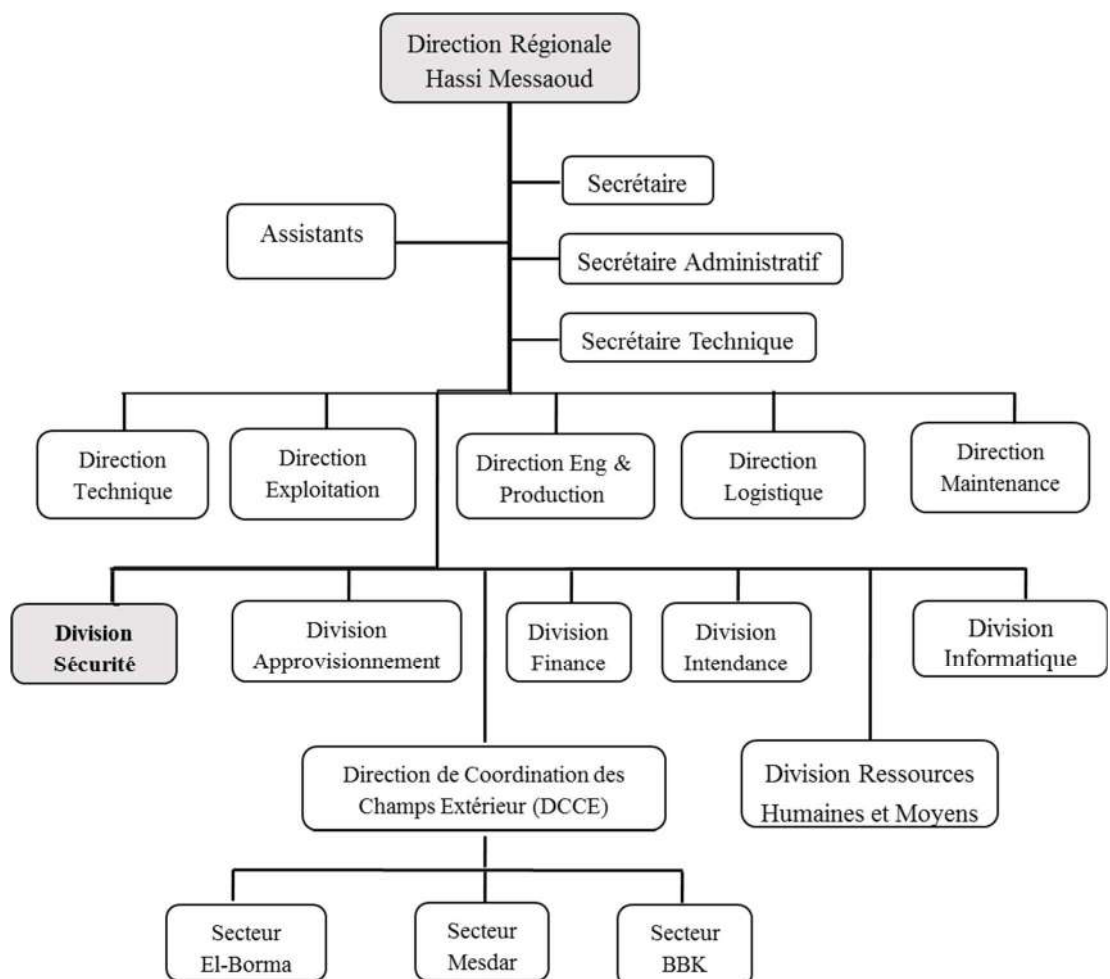


Figure N° (III-1) : Organigramme de la direction régionale SH/DP-HMD

2- Méthodologie de la recherche :

Au plan de la méthodologie, cette recherche est basée sur des données quantitatives et qualitatives recueillies auprès de l'entreprise présentée précédemment.

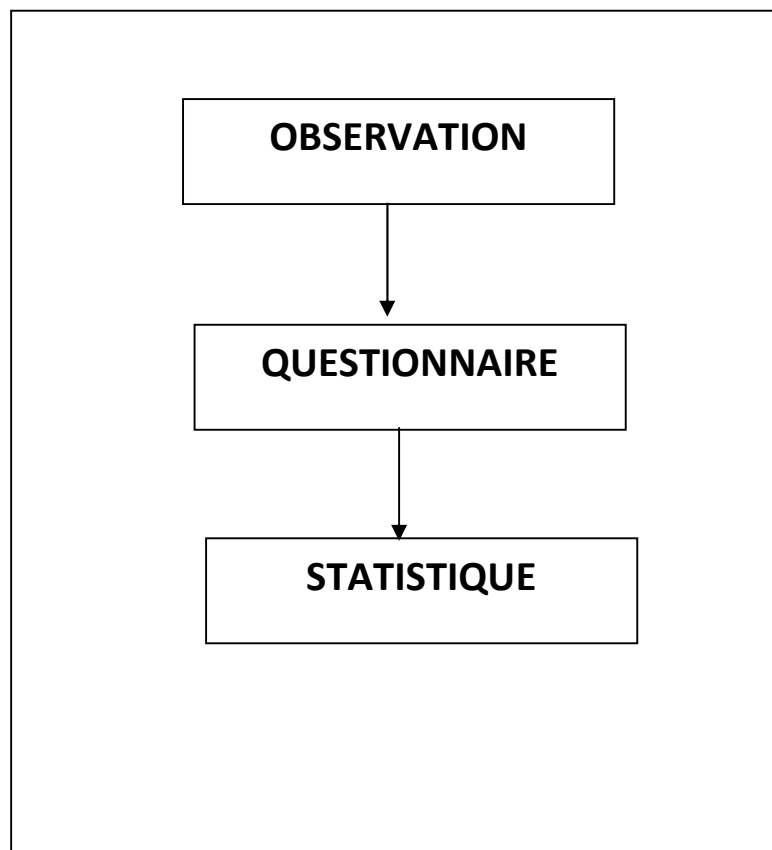


Figure N° (III-2) : schéma de la *méthodologie de recueil de données*

En conséquence, les travailleurs sont considérés comme étant les témoins privilégiés de leurs situations de travail et leur subjectivité représente la clé pour identifier leurs comportements en matière de sécurité au travail surtout pour comprendre la relation comportement préventif-taux d'accident.

•Au plan quantitatif :

Au plan quantitatif (37) personnes ont complété des questionnaires qui portaient sur divers aspects de la contribution directe à la sécurité au travail, (le contenu des questionnaires est présenté en annexe 2). Sur la base de leurs réponses, nous avons mesuré la prudence et l'initiative sécuritaire des travailleurs.

Pour chaque question, il y'a trois solutions possibles. Sachant que l'échelle qu'on a adoptée est ordinale :

Toujours "T" a une cotation 3

Parfois "P" a pour cote 2

Jamais "J" a une cote de 1

Nous avons utilisé les statistiques pour analyser le lien de dépendance entre les variables du comportement sécuritaire des travailleurs (prudence et initiative) en fonction du taux d'accident.

•Au plan qualitatif:

Au plan qualitatif, nous avons relevé certaines anomalies auxquelles nous suggérons des solutions.

3-Résultats et interprétations:

3-1/-Anomalies observées:

Durant le stage pratique au niveau de SONATRACH DP/ hassi messaoud, nous avons observé quelques anomalies qu'on a catégorisé en des problèmes organisationnels et des comportements non sécuritaires comme s'est présenté dans le tableau ci-dessous:

Les problèmes organisationnels	Comportement non sécuritaire
1)-Le stockage des produits chimiques: Dans certains ateliers, on a vu des produits chimiques installés sans étiquettes.	5)-Non port des moyens de protection individuelle: On a pu voir que certains travailleurs ne portent pas les moyens de protection tels que les lunettes, les gants, les stop-bruit.
2)-Les indicateurs du feu et les installations d'extinction d'incendie au niveau de l'installation RHM2.	6)-La consommation du tabac dans les lieux de travail.
3)-La ventilation: Extracteurs d'air au niveau de laboratoire sont hors service.	Les travailleurs fument à proximité de lieux de travail particulièrement en absence des agents de sécurité.
4)- Manque douchette de sécurité et lave yeux dans le lieu de travail.	

Tableau N°(2) : Les anomalies observées.

3-2/-Mode préventif des anomalies:

1)-le stockage des produits chimiques: le stockage des produits chimiques dangereux doit être convenablement étudié.

Tout stockage de produit chimique dangereux doit être pourvu d'un bac de rétention qui doit être convenablement étudié. Tous les produits chimiques doivent être étiquetés. (INRS).

2)-Les indicateurs de feu et les installations d'extinction: il faut installer les indicateurs de feu dans chaque atelier, bureau, et en général dans chaque lieu de travail, ainsi que l'installation d'extinction d'incendie. (NF EN 14604)


3)-La ventilation : la ventilation et l'assainissement des locaux de travail doivent permettre à chacun de respirer un air sain, qui ne nuise pas à sa santé, on distingue deux types de locaux. (Décret exécutif n°91-05).

4)- Douchette de sécurité et lave yeux dans le lieu de travail : l'installation d'une douchette de sécurité dans les lieux où il existe des produits chimiques est obligatoire (*décret exécutif n°91-05*).

5)- Non port des moyens de protection individuelle: Le port des effets de protection dans le lieu de travail est obligatoire. (*Journal officiel N°04*)

6)-La consommation du tabac dans les lieux de travail :

-Sensibiliser les travailleurs sur la nocivité de l'utilisation de ces matières et leurs risques.

-Créer des lieux spéciaux pour fumer loin du poste de travail ( [Décret exécutif n° 01-285](#)).

3-3/-Les statistiques des accidents de travail et calcule de taux de fréquence et de gravité:

Années	Accidents			Nombre d'heures travaillées	Nombre Total A.T
	A.A	J.P	A.S.A		
2015	34	406	28	7438997	62
2016	22	289	35	7794168	57
2017	17	267	37	6 972 680	54
2018	18	277	25	7739206	43
2019	16	323	26	9981596	42
2020	10	79	18	7444736	28
2021	13	358	18	10236654	31
2022	15	304	21	11190006	31
2023	10	239	41	10800368	51

Tableau N°(6): Répartition des accidents de travail et des journées Perdues

Le calcule des Tf et Tg sera présenté dans le tableau N°(7).

Pour mieux comprendre l'expression de calcul. (Taux de fréquence, Taux de gravité) voir le premier chapitre.

D'après de tableau N°(6), on a les résultats suivants :

Années	Taux de fréquence	Taux de gravité
2015	4,57	0,054
2016	2,82	0,037
2017	2,43	0,038
2018	2,32	0,035
2019	1,60	0,032
2020	1,20	0,010
2021	1,66	0,034
2022	1,40	0,032
2023	0,92	0,022

Tableau N°(07) : les valeurs de taux de fréquence et taux de gravité par Années

En fait un exemple d'application pour calculer les taux de fréquence et de gravité pour l'année 2023 :

$$Tf = \frac{N.A.T \times 10^6}{N.H.T}$$

$$Tf = \frac{10 \times 10^6}{10800368} = 0,921$$

Tf=0,921

$$Tg = \frac{N.J.P \times 10^3}{N.H.T}$$

$$Tg = \frac{239 \times 10^3}{10800368} = 0,022$$

Tg=0,022

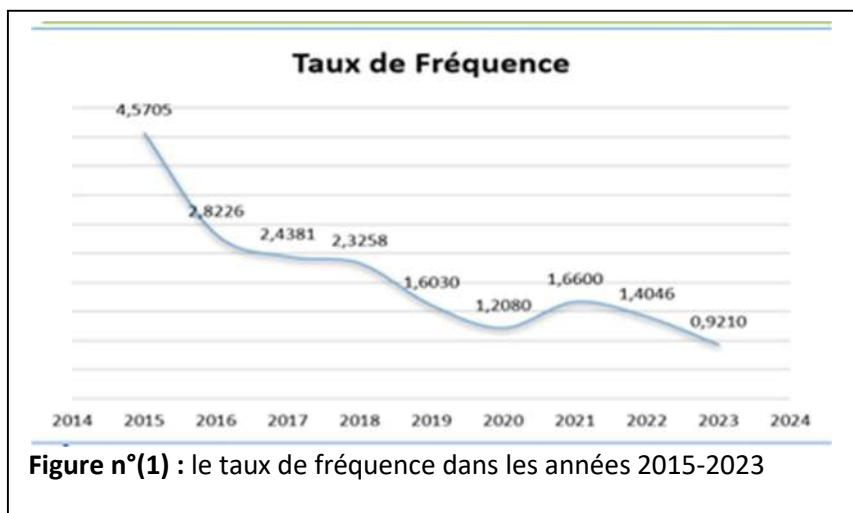


Figure n°(1) : le taux de fréquence dans les années 2015-2023

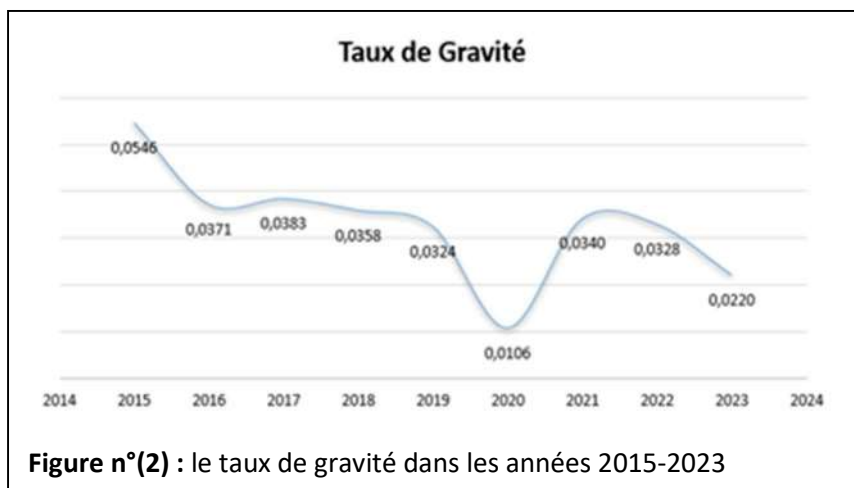


Figure n°(2) : le taux de gravité dans les années 2015-2023

Les de fréquence et de gravité sont présentés sous forme du courbe graphique (figure n°(1) et n°(2)).

3-4/ - Interprétation :

En examinant le tableau n°(7), on constate que tout les taux de fréquence d'accident dans toutes les années précédentes ne dépassent la valeur moyenne admissible 30 selon INRS (Tf :[10-140]). on constate aussi que tout les taux de gravité ne dépassent la valeur moyenne admissible 1 toujours selon INRS (Tg :[03-3,5]).

PRUDENCE	INITIATIVE
19,33	18,43

Tableau N°(08) : Taux de fréquence et d'initiative des travailleurs au niveau de SONATRACH DP/HMD

Selon le tableau n°(8), on constate que le taux de prudence et le taux de gravité sont presque ont le même pourcentage, et ce pourcentage est moins de la moyenne des travailleurs.

Ceci nous permet de dire que la prise en charge de la sécurité présente des déficiences.

Ces derniers sont dus au deux niveaux prudence et initiative qui sont plutôt faible chez les travailleurs.

3-5/- interprétation des courbes graphiques :

Les deux figures ci-dessus, montrent que les valeurs de taux de fréquence et de taux de gravité à une diminution notable dans les dernières années.

3-6/ Recommandation proposées :

D'après les observations constatées de notre stage pratique et d'après les résultats de questionnaire ; On a proposé quelques recommandations, qui peuvent donner un plus et favoriser les travailleurs, pour atteindre un taux de prudence et taux d'initiative tolérables.

Recommandations :

- **Dotation de toutes les structures en équipements de protection individuelle appropriés sur la base d'une étude de risque qui détermine les besoins de chaque structure.**
- **Mise en place et actualisation de système OPS (*OBSERVER POUR SECURISER*).**
- **Insertion des recommandations issues des d'inspections, audit et d'études réglementaires, dans les cahiers des charges des nouveau projets.**

Conclusion :

En conclusion, on peut dire que pour aboutir à de meilleurs résultats en matière de sécurité, il faut en plus de la prise de mesures d'ordre technique pour éviter les accidents, les travailleur doivent être amenés à adopter des comportements de travail sécuritaires, à signaler des risques, et à proposer des solutions, il faut qu'il ait, donc un mouvement de va et vient entre les deux aspects(techniques et participatif) qui s'enrichissent mutuellement.

CONCLUSION GENERALE

Conclusion générale :

En conclusion, on peut dire que pour aboutir à de meilleurs résultats en matière de sécurité, il faut en plus de la prise de mesures d'ordre technique pour éviter les accidents, les travailleurs doivent être amenés à adopter des comportements de travail sécuritaires, à signaler des risques, et à proposer des solutions, il faut qu'il ait, donc un mouvement de va et vient entre les deux aspects (techniques et participatif) qui s'enrichissent mutuellement.

Pour ce faire, il est nécessaire d'adopter un nouveau mode de gestion des ressources humaines.

Une gestion participative permet aux travailleurs de contribuer à toutes les activités de l'entreprise y compris celles de la sécurité, d'être consulté, d'être respectés, d'être écoutés et d'avoir le droit de s'exprimer quant aux problèmes de travail et essentiellement ceux de la prévention des accidents.

BIBLIOGRAPHIE

- 1-Boughaba.Assia;(2001), «modèle d'analyse du comportement sécuritaire: la participation directe des travailleurs a la prévention des accidents de travail», Mémoire de magistère en prévention et sécurité.
- 2-Lahlou T; (1986), «La prévention des accidents de travail »,.Mémoire de fin d'étude.
- 3-Ouddai R;(2002), «Gestion d'un service de sécurité», Rapport de stage.
- 4-CCHST, (1998), 《CCHST》 Centre Canadien d'Hygiène et Sécurité au Travail.
- 5-Hamouta S;(2002), «Intérêt de l'analyse des accidents dans l'élaboration d'un plan de prévention », Mémoire de fin d'étude.
- 6-Bahmed L;(2001), «Gestion des entreprises et production», document de cours.
- 7- Trung M; Monteau M; Pietruszynski M; Vandevyver B; Voisin J,(1993)."Prévention de risques professionnels ", INRS
Technique de l'ingénieur A8620.
- 8-CCIP, (2002),"programme de sécurité", Chambre de commerce et d'industrie de paris.
- 9- INRS : (est une association française. Organisme généraliste en santé et sécurité au travail), (www.inrs.fr/risques/chimique)
- 10- NF EN 14604 : « système de détection d'incendie/Prescription générales d'installation).
- 11- journal officiel de la république algérienne N° 04 /CHAPITRE V du 09 janvier 2005.
- 12-(décret exécutif n°91-05) du 19 janvier 1991. Journal officiel de la république algérienne.

ANNEXES

Annexe I

Description de la direction régionale Hassi Messaoud :

Aujourd'hui la **SONATRACH** assure les missions stratégiques centrées sur la recherche, la production, le transport, le traitement et la liquéfaction du gaz naturel, la séparation du GPL, ainsi que l'approvisionnement du marché national et de la commercialisation des hydrocarbures liquides et gazeux sur le marché International.

La division production (**DP**) est l'une des très importantes structures de la Sonatrach. Elle opère sur tous les champs du pétrole et du gaz. La direction régionale d' Hassi Messaoud est une structure de DP , qui réalise les projets de développement, d'exploitation et de traitement de brut du champ.

Dans le cadre de la nouvelle politique de recrutement suivi par la Sonatrach/DP basée sur la méthode d'induction, j'ai effectué une tournée d'information de trois semaines au sein des différentes structures de la direction régionale HMD.

La direction régionale de Hassi Messaoud est divisée en 6 directions, 5 divisions et 2 secteurs:-

- Direction Engineering & Production (**EP**).
- Direction Exploitation.
- Direction Maintenance.
- Direction Logistique.
- Direction Technique.
- Direction **HSE**.
- Division Intendance.
- Division Finance.
- Division Informatique.
- Division Ressources Humaines & Moyens.
- Division Approvisionnement.

DIRECTION ENGINEERING & PRODUCTION

La direction engineering et production est chargée du développement du champ de Hassi Messaoud, à savoir le suivi de la production, contrôle et entretien des puits producteurs, puits injecteurs du gaz, injecteurs d'eau et producteurs d'eau, étude et dimensionnement des pipes de raccordement des puits.

Cette direction est composée de six (06) départements :

DIVISION SECURITE

C'est une division qui assure la sécurité permanente du champ de Hassi Messaoud, son Champs d'action comprend tous les puits du champs de HMD, les complexes industriels CIS et CINA, les stations satellites ainsi que les deux bases de vie 24/02 et Irara. Pour atteindre tous ces objectifs la division sécurité se compose de deux secteurs principaux qui sont le secteur de prévention et le secteur d'intervention.

A- Secteur Prévention:

B- Ce secteur assure les taches suivantes:

C- - inspection systématique des équipements anti-incendies,

D- - viser les Permis de travail et les permis des accès des véhicules aux centres industriels,

E- - programmer des séminaires pour que les travailleurs puissent connaître les différents moyens anti-incendies et leurs utilisations ainsi que la sensibilisation aux dangers et la procédure de réaction en tous les cas de figures.

F- - affichage des différentes mesures de sécurité dans les lieux du travail et bases de vie.

Aussi ce secteur se compose de quatre service reparties de la manière suivantes:

1- Service Sécurité Industrielle et Protection d'Environnement (S.I.P.E):-

L'unique en Algérie, crée récemment à la base 24/02, et a tendance à se généraliser à l'échelle nationale, son but évité les catastrophes écologique.

- **Section Etude:-** Faire des études technique au préalable, des études précédant les constructions, changement d'installations, au autre travail quelque soit.

- **L** l'inspection, le contrôle, et les analyses.

- **L'** antipollution) :

- * Traitement des eaux usées.
- * Traitement des eaux industrielle.
- * Identification, Inspection, Contrôle.
- * Assistance technique.

2-service prévention Champs: Approbation des permis de travail. Etablir les constats. Procéder aux tests snubbing (une vanne qui se ferme automatiquement en cas d'éruption).

Procéder aux tests de forage, les travaux soudures aux plâtres et les essais systèmes anti-incendie.

S'occupe des champs et satellites. Etablir les constats de la circulation. Procéder aux tests snubbing, et tests de forage.

3- service prévention CINA/Z-CINA: Approbation des autorisations de travail, essais du système anti-incendie.

4-service prévention CIS/UTBS: Le même rôle que la précédente

B- Secteur Intervention champ:-

Ce secteur est chargé de remplir les fonctions suivantes:

- entretien du matériel anti-incendies,
- surveillance des opérations qui nécessitent la présence sur site, snubbing, DST,..etc.
- intervention en cas d'incendies.

NB en cas d'incendie très grave on fait appel au plan d'assistance mutuel qui mobilise les secteurs de sécurité d'autres entreprises ainsi que la protection civil de Hassi Messaoud.

Quant à l'organisation du secteur, il se présente comme suit:

Service d'intervention champs nord :qui se trouve sur la base de vie 24/02.

Service d'intervention champs sud : qui se trouve sur la base de vie irara

Service d'intervention cina :se trouve sur le centre industriel cina

Service d'interventionz-cina : se trouve sur le centre industriel z-cina

C-Secteur intervention CIS :

Service d'intervention TRT/GPL2 : qui se trouve sur le complexe industriel sud.

Service d'intervention comp/gpl1 : qui se trouve sur le complexe industriel sud.

Service d'intervention RHM2 : qui se trouve sur le complexe industriel sud.

Service d'intervention UTBS : qui se trouve sur le complexe industriel UTBS.

Moyens mobiles:-

- camion d'intervention à poudre. pour intervenir en cas d'incendies du gaz

- camion d'intervention à eau et à mousse

- camion d'intervention à poudre, à eau et à mousse: c'est un camion équipé de tous les moyens de sécurité nécessaires (réservoir à poudre, réservoirs à eau et à mousse, des tenus spéciales pour intervenir dans les endroits chauds, des bouteilles d'oxygène pour les endroits non aérés).

- L'ambulance d'intervention :elle est équipé de tous les moyens d'intervention du premier soin.

Moyens fixes:-

- réseau d'intervention [pomperies, centrales à mousse, bacs d'eau, réseau de conduites, vannes ...] se trouve sur les complexes industriels et les bases de vie

- les salles de contrôle, les cabines des postes de garde et les complexes de restauration sont équipés par des alarmes d'incendies

L'organisation d'une intervention:

- 1- Alerte.
- 2- reconnaissance (la nature du feu).
- 3- Sauvetage.
- 4- Etablissement (préparation du matériel).
- 5- Attaque.
- 6- Protection.
- 7- Déblai.(arrêter l'étendue de l'incendie)
- 8- Surveillance.

- **Service Ordonnancement:-**

il s'occupe de la gestion du personnel de la division ainsi que la comptabilité des différents comptes analytiques.

DIRECTION EXPLOITATION

Il existe deux complexes industriels dans le champ de Hassi Messaoud; le complexe industriel sud 'CIS' et le complexe industriel Naïli A.E.H.

La direction se compose de deux départements et huit services dont quatre dépendent directement du directeur comme le montre l'organigramme de la direction.

1- Département Traitement:-

il reçoit le brut arrivant des puits de HMD a travers le réseau de collecte du champ.

2- Département GPL(Gaz du Pétrole Liquéfié):-

Consiste à liquéfier les gaz provenant du brut. Equipé d'une salle de contrôle là ou s'effectue le réglage des pression, les températures, des débits...etc.

2- Département Injection (Compression):-

a- Service Compression:-

Se compose de sept stations de compression opérationnelles qui assurent la compression du gaz provenant du GPL et de service traitement (pression initial = 28 bars).

Chaque station de compression possède deux types de compressions basse pression et haute pression. Le gaz reçu par le groupe basse pression a 28 bars subit deux étages de compression intercalés par deux refroidissements pour atteindre une pression moyenne de 110 bars et une température moyenne de 65°C et passera par la suite au groupe haute pression ou on effectuera deux étages de compression intercalés par deux refroidissements pour atteindre une pression moyenne de 420 bars et une température de 90°C.

b-Service Compression:-

Se compose de quatre stations de compression opérationnelles qui assurent la compression du gaz provenant du GPL et de service traitement (pression initial = 28 bars).

Chaque station de compression possède deux types de compressions basse pression et haute pression. Le gaz reçu par le groupe basse pression a 28 bars subit deux étages de compression intercalés par deux refroidissements pour atteindre une pression moyenne de 110 bars et une température moyenne de 65°C et passera par la suite au groupe haute pression ou on effectuera deux étages de compression intercalés par deux refroidissements pour atteindre une pression moyenne de 420 bars et une température de 90°C.

b- Service Satellites:

S'occupe de l'expédition et la réinjection du gaz vers les zones d'injection de gaz dans le but de maintien de pression du gisement.

3- Service Raffinerie:-

La raffinerie RHM2 a été construite en 1979 pour remplacer l'ancienne qui n'arrivait plus à satisfaire les besoins locaux (capacité de 250000 tonnes/an).

La RHM2 est conçue et étudiée pour traiter le brut de HMD sud avec une capacité annuelle de 1.700.000 tonnes/an.

capacité de production design:

Réformât :100.000 tonnes/an.

Gasoil :414.000 tonnes/an.

Jet A :140.500 tonnes/an.

Essence normal :42.000 tonnes/an.

Essence super :42.000.

A signaler qu'au niveau de cette raffinerie, une petite partie est raffinée au centre, le reste est livré à HEH pour l'expédier aux ports (Arzew, Skikda, Béjaïa) pour la vente.

4- Service Contrôle (laboratoire contrôle de qualité)

Il s'occupe de l'analyse des différents paramètres concernant la charge de brut ainsi que les produits finis et semi-finis (contrôle suivi les normes).

En fonction du type de contrôle on mesure plusieurs paramètres qui peuvent être (densité, viscosité, salinité, PH, TV red, indice d'octane, température de trouble, température de gel de gasoil, point de congélation de kérosène, indice de cétone,...etc)

5- Service Programmation :

S'occupe de:

- Elaboration des programmes des stages et formation au niveau de la direction.
- Planning de production.

Il comporte 03 cellules:

- Cellule Formation.
- Cellule études.
- Cellule calcul.

6- Service Ordonnancement:

S'occupe de la gestion du personnel et la comptabilité de la direction

DIRECTION MAINTENANCE

La direction maintenance est une structure chargé de la maintenance (préventive, curative et systématique) et l'entretien des équipements des unités opérationnelles des deux complexes (CIS, CINA) et les unités satellites

A – DEPARTEMENTS INTERVENTION

1- Département Compression:- Il s'occupe de la maintenance des équipements des stations de compression.

B - DEPARTEMENTS SUPPORT

1- Département Méthodes:-

Il s'occupe de la planification et du suivi de toutes les opérations d'exploitations ainsi que de la gestion des équipements.

.2- Département Maintenance Centrale:-

Il est composé de quatre (04) services:

a- Service Régulation:-

Il s'occupe de l'atelier de réparation de certains équipements tels que, les régulateurs, les enregistreurs, les transmetteurs, les manomètres, les thermomètres, les matériels de vibration,.....

b- Service Electromécanique:-

Il s'occupe de l'entretien des turbines, des pompes, des aéroréfrigérants,.....

Il intervient au niveau de toutes les unités.

c- Service Mécanique

d- Service Chaudronnerie - : Il est composé de trois (03) sections:-

- **Section Soudure:** Elle s'occupe de la maintenance de la tuyauterie.
- **Section équipement Statique:-** Elle s'occupe de la maintenance des échangeurs, des aéroréfrigérants, des colonnes, des séparateurs,
- **Section Calorifugeage:** Elle s'occupe de la maintenance de certains équipements liés à la température du procès.

C - GESTION DE LA MAINTENANCE ASSISTEE PAR ORDINATEUR "GMAO"

Vu l'évolution rapide de la gestion par micro-ordinateurs plusieurs systèmes ont été développés dans ce sens, parmi lesquelles le système de la gestion de la maintenance assistée par ordinateur GMAO.

Le GMAO à été installé à la base Irara (division informatique) et qui se concrétise par un réseau avec des terminaux d'exploitation au niveau des services de la direction maintenance et qui se base sur les six fonctions principales suivantes:

- La maintenance .
- Ressources humaines.
- Achats.
- Imputation.
- Contrôle d'accès.

- Gestion de stock.

Pour les révisions générales tel que la remise en état d'une unité, la direction maintenance prépare un planning de révision qui fait appel à tous les directions et divisions concernées de la direction régionale de HMD et parfois les entreprises nationales et internationales comme Sonacom ,...

DIRECTION LOGISTIQUE

La direction logistique s'occupe des projets d'infrastructures pétrolières, transport, travaux d'entretien, traitement et distribution des eaux,etc.

Elle est composée de cinq (05) départements et un service ordonnancement.

DIRECTION TECHNIQUE

La direction technique s'occupe de l'ensemble des travaux pétroliers neufs, des projets d'installation des pipes au profil de la DEP et l'entretien pour les deux (02) centres industriels.

1- Département Engineering:

Il s'occupe de l'étude, de la préparation et l'élaboration des projets. Il est composé de trois (03) services:

a - Service Etudes:-

S'occupe des études des projets neufs au sein de la région, la préparation des cahiers de charge, le lancement des appels d'offres (établissements des contrats de sous-traitance) ainsi que le suivi des travaux de réalisation.

b - Service Normalisation:-

Il travail en collaboration avec le service étude en vu d'élaborer les projets dans les normes Internationales et nationaliser les machines importées.

c - Service Méthodes et Planification:-

Il est chargé de la commande, réception et de la gestion des équipements et les mis à la disposition au gens techniques.

2- Département TravauxPétroliers:-

Il est composé de deux (02) services et une section.

a - Service Suivi de Réalisation:-

Suivi les travaux réalisés par les entreprises spécialisées dans les installations pétrolières hors de la clôture des centres industriels (collectes BP et HP, stations manifolds, ...) comme: ENGTP, KANAGAZ, ENAC, ...

b - Service Travaux neufs(Intervention):-

Intervenir sur la clôture de les centres industriels (CIS et CINA).

- Section Génie Civil:- L'ors de l'installation des pipes, cette section s'occupe de la partie génie civil, c'est le supporte en béton des pipes.

- Section Contrôle Soudure:- Contrôler ces soudures lors des raccordements avec des sources radio-actives qui filment la soudure, interprétés (films) par des spécialistes.

3- Département Inspection et Corrosion:-

Il est composé de deux (02) services.

a - Service Inspection:-

Il assure le contrôle des appareils et machines tournantes et statiques (équipements électrique, appareils sous pression gaz, appareils à vapeur,...). et fait des recommandations.

b - Service Corrosion (Protection Cathodique):-

Il à pour rôle de protéger les pipes contre la corrosion et d'assurer l'exploitation et l'entretien des équipements de la protection cathodique.

4- Service Ordonnancement:-

Il s'occupe du traitement des factures établies par les trois (03) département de la direction avant de les envoyer à la division de finances pour paiement.

DIRECTION TECHNIQUE

La direction technique s'occupe de l'ensemble des travaux pétroliers neufs, des projets d'installation des pipes au profil de la DEP et l'entretien pour les deux (02) centres industriels.

Elle est composée de trois (03) départements et un service ordonnancement.

1 - Service Restauration:

Il existe deux filières.

a) Cuisine:- Préparation des repas, elle est partagée en plusieurs parties (partie pâtisserie, partie source, partie boucherie, ...) chaque partie est coiffée par un chef.

Hiérarchie de la cuisine

Chef de cuisine.

Chefs des parties.

Cuisinières.

Aide cuisiniers.

b) Restaurant:- On sert 8000 repas/jour et 4000 sandwiches/jour pour les deux (02) bases.

Hiérarchie du restaurant:

Maître d'hôtel.

Chef de Rang.

Chef de salle.

Serveurs.

2 - Service Hébergement:

Gère les chambres au niveau des deux bases (hébergement du personnel DP et extra DP: délégations, missionnaires, passagers,..). L'hébergement est structuré comme suit:

- Section Administrative:- Elle gère l'occupation des chambres.

- Section Accueil:- C'est la gestion des clés au niveau de la réception (accueil) aussi la gestion du courrier, et renseignements

- Section Hygiène:- L'hygiène de la literie, lavage, buanderie, nettoyage des chambres.

3 - Service Gestion:- Un seul service fonctionne pour les deux bases est formé de quatre sections.

- Section achat:- approvisionner les deux bases avec des bons de commandes en vivres (produits alimentaires, tenues, matériels de cuisine,..).

- Section Comptabilité - Ordonnement:- Dresser un bilan d'activité mensuel et annuel de toute la division pour les statistiques et assure le contrôle des dossiers d'achat et le transmission à la division pour l'obtention des chèques.

- Section logement familles:- S'adresser à cette section en formulant une requête concernant des problèmes qui se rattachants aux logements sonatrach (plomberie, électricité, peinture

- Section administrative:- enregistrement des mouvements des personnels de la direction (congs, maladies,...) c'est l'interlocuteur de la division RHUM.

- Section gestion de stock :- son objectif est la tenue à jours la gestion de stock, la valorisation et ainsi que le suivi de la consommation journalière

4 - Service Economat :

Il veuille au stockage des denrées alimentaires (produits périssable et non périssables). Actuellement il existe trois magasins; deux magasins pour le stockage des produits périssables et non périssables et un magasin pour le stockage des petits matériels

Le service économat est structuré comme suit:-

- Section gestion des stocks des produits alimentaires.
- Section gestion des stocks des produits d'entretien
- Section gestion des stocks des boissons
- Section gestion des stocks du petit matériel de restauration

5 - Service Plantation:-

son rôle est l'entretien des espaces verts des bases de vie dépendant de la direction régionale HASSI MESSAOUD et la gestion d'une petite ferme pilote au niveau de la base Irara.

1 - Services Gestion:

C'est la gestion de l'entreprise en matière de budget d'exploitation analytique.

a - Service Budget et Comptabilité Analytique :- Il a pour rôles:

- tracer un programme d'activité (objectif de production).
- valorisation des coûts de travail, séminaire, mission, formation,.....
- collecter les informations qui proviennent des structures chaque fin de mois, en les traitant au niveau du service et ensuite l'expédier à la direction des opérations.

A rappeler qu'il y a deux sortes de budgets.

Budget d'exploitation: Toutes les structures sont tenues de préparer leurs prévisions budgétaires.

Budget d'investissement: Moyens généraux, et moyens spécifiques .

* Moyens généraux: tout ce qui est infrastructure.

* Moyens spécifiques: ce qui concerne les installations pétrolières.

b - Service Planification:-

Elaborer les budgets d'exploitations et d'investissement et procéder à leurs contrôles.

Durant le mois de mars, une campagne budgétaire est lancée et faire un budget "Révisé" et un budget "Initial".

c - Section Analytique:

S'occupe de la facturation interne (exemple:- établir un rapport journalier de production c'est l'activité du personnel technique durant un mois). et leur exploitation provenant de toutes les directions en les introduisant dans un micro, et ensuite envoyer la caisse à Alger.

2 - Services Comptabilité: Ils s'occupent de:-

- La réception des factures de fournisseurs locaux (Algérie) et fournisseurs étrangers.
- Refaire des opérations arithmétiques (factures, fiches, bons à payer).
- Comptabiliser des transactions effectuées d'après le plan comptable de Sonatrach.

En plus des trois (03) tâches primordiales, ils ont à faire :-

- Contrôle des tarifs fournisseurs avec les contrats.
- Effectuer les opérations de cessions.
- Tenir la comptabilité de la région à jour et dans les normes prescrites.
- Assurer la saisie des informations comptables.
- Effectuer les analyses nécessaires.

3 - Service Juridique:- divisé en trois (04) sections:

a - Section Contrats: Négocier les contrats, les commandes signatures, suivis des disposition legeslations,...

b - Section Contentieux: Il est chargé de suivre les affaires litigieuses(contestation en justice) de la direction régionale tout avec le personnels et aux tiers. Représenter la direction auprès des instances judiciaires et auprès des autorités civils et militaires.

c - Section Assurance: Cette structure gère le patrimoine de la direction régionale en vue de pouvoir à son assurance et s'agit notamment du :

- Patrimoine industriel (unité de production et champs satellites).

Patrimoine immobilier (bases de vie et logement de familles).

- Parc autos assurance et transport de marchandises.

- Responsabilité civile générale.

- Divers.

d - Section Traduction: Traduire les requêtes.

4 - Service Trésorerie:- Composé de trois (03) sections:

a - Section Caisse:

procéder a tous les paiement au personnes qui se pressentent à la caisse avec les documents suivant:

- Notes de frais: Règlement grays de missions, de voyages, frais d'évacuation sanitaire, frais de voyages par le service recrutement, frais de carburants.
- Note à la trésorerie: Règlement, paie, prime, solde tout compte.
- Facture pour achat locaux.
- Etat des paies agents contractuels.

- Remise d'espèce contre chèque.
- Bons d'avance sur salaire ne dépassant pas 2500,00 DA et au delà de la dite somme, le paiement de fait par chèque.

b - Section Règlement Banque:

Le comptable de cette section est chargé de procéder à tous les règlements, soit par virement ou établissement des chèques et des pièces provenant du service comptabilité générale.

c - Section Comptabilisation:

Les comptables sont chargés de comptabiliser tous les paiements effectués par la section règlement ainsi que les recette sur avis de crédits envoyés par la banque, en plus de leurs tâches quotidiennes ils sont chargés de:-

- Etablissement des situations financières fin chaque mois.
- Transmissions de ces situations au service trésorerie u siège.
- Rapprochement bancaire des écritures comptables.

DIVISION INFORMATIQUE

La mission principale de cette division est la coordination de l'activité informatique au niveau de la direction régionale de Hassi-Messaoud.

Cette division nouvellement créée (1995), participe activement dans l'élaboration de logiciels destinés aux différentes structures pour améliorer les procédures de gestion.

Plusieurs applications sont actuellement en exploitation telles que:

- **CHAMPS** (gestion de la maintenance assistée par ordinateur).
- **SGRH** (système de gestion des ressources humaines).
- **SGS** (système de gestion des stocks).

Finances **SGF** (système de gestion finances).

- - Mouvements comptabilité générale, analytique.
- - Budget d'exploitation et d'investissement
- - Facturation (version **PC**).
- - Solde de tout compte (version **PC**).
- **SGH** (système de gestion d'hébergement).

La division est dotée d'un matériel performant, réparti comme suit:

1 Equipement Digital

- 02 **DEC 4000** destinés à l'exploitation de l'application champs (**GMAO**).
- 02 **DEC 3000** destiné au développement.
- 01 Micro Vax destiné à la messagerie électronique.

2- Stations **MX 300** travaillant sous unix.

3- Des micro-ordinateurs destinés au développement et Bureautique.

4- Imprimantes (laser et matricielles).

Un réseau local est mis en place au niveau de la direction régional de Hassi-Messaoud, il est de type **INTERNET** géré par le gestionnaire « **DECnet phase 5** » de digital.

Ce réseau local relie cinq sites principaux:

- -Base IRARA (par fibre optique).
- -Base 24/02 (par lignes téléphoniques).
- -CINA (par lignes téléphoniques).
- -CIS (par lignes téléphoniques).
- -EL Gassi (par lignes téléphonique).

CHAMPS est un logiciel de gestion de la maintenance assisté par ordinateur (**GMAO**), il permet:

- Aux techniciens de maintenance de crée les demandes de travail,

et de suivre la réalisation des interventions sur les équipements.

- Aux préparateurs et aux planificateurs, de prendre en compte les travaux de maintenance corrective et préventive à réaliser, d'associer le personnels et les pièces nécessaires, et d'ordonnancer le travail par équipe, poste et date.

- Aux superviseurs de maintenance, d'approuver les travaux, de suivre les réalisations en cours, et de réactualiser la priorité et les ressources nécessaires.

- Aux magasiniers, de gérer les stocks et de générer les demandes d'achats pour maintenir les niveaux des stocks .

- Aux acheteurs, d'approuver et de consolider les demandes d'achats en commande, de connaître les commandes en retards et de suivre les performances des fournisseurs;
- Aux responsables, d'avoir des rapports sur l'activité de maintenance, de consulter l'historique des travaux réalisés sur les équipements et l'historique du personnel, de connaître les transactions des magasins et les achats.

Le Centre de Documentation & Informatique (C.D.I):-

Actuellement le centre de documentation fait partie de la division informatique, sa mission principale est de répondre aux besoins des utilisateurs des différentes structures en matière d'information et documentation.

Un projet d'organisation et documentation fait partie de la division de la bibliothèque par logiciel **CDS/ISIS** est en cours d'élaboration pour la création d'une base de données référentielles.

La division informatique envisage de se connecter au réseau **INTERNET**, cette connexion permettra aux cadres de la direction régionale de se tenir informés de toutes les nouveautés scientifique et technique dans leurs domaines respectifs.

Le centre de documentation a la responsabilité d'identifier, d'acquérir, d'organiser, d'exploiter et de rendre facilement accessible l'information sous toutes ses formes et la documentation pertinente et variée, nécessaire à la réalisation de la mission et des objectifs de l'entreprise dont il fait partie et à l'accomplissement des tâches et activités de ses employés.

Objectifs Généraux:-

- Donner accès aux documents constituant le fonds documentaire grâce à un plan de classement simple et cohérent.
- Accorder à tous les types de documents, la place qui leur revient dans l'acquisition des connaissances, c'est à dire savoir sélectionner, stocker et utiliser ces document.
- Adopter des méthodes de traitement de l'information conformes aux normes nationales ou/et aux normes internationales.
- Favoriser la coopération et la complémentarité avec l'ensemble des centres de l'institution mère afin d'assurer une meilleur couverture du domaine d'activité.

- Connexion au réseau Internet et l'utiliser comme un source d'information pour alimenter le réseau local "INTERNET".

Services offerts

- Prêt des documents aux utilisateurs
- Consultation des documents
- Recherche documentaire à l'aide du logiciel CDS/ISIS
- Photocopie d'article de périodique à la demande des utilisateurs
- Diffusion sélective de l'information
- Consultation des documents (pages WEB) via le réseau internet.
- Consultation des bases de données ouvrages et articles.

DIVISION APPROVISIONNEMENT

La division approvisionnement assure l'approvisionnement à toute la direction régional qu'avec la quelle est directement rattachée. En plus elle représente l'interface entre l'utilisateur et les fournisseurs.

DIVISION RESSOURCES HUMAINES ET MOYENS

1 - Services Ressources Humaines (R-H)

a - Service Sélection et Formation:

Elle s'occupe essentiellement de la sélection des candidats suivant deux aspects:

- ***- Aspect administratif***

La demande d'emploi est l'outil de Base de cette Section et une fois réceptionnée, elle passe par plusieurs étapes :-

- Traitement de la demande.
 - En cas ou elle est incomplète, ce service lui envoie une fiche de renseignement pour complément d'information.
 - Si le profil du candidat ne prend pas au besoin (profil exigé du poste), le saisir par lettre de rejet.
 - Si le besoin n'est pas exprimer, classer sa demande dans les instances de poste vacants.

- Tri, sélection et classement des demandes par ordinaire à profil suffisant et à profil insuffisant par filières et par structures.
- Convocation des candidats pour test et entretien professionnel.
- - **Aspect psychotechnique:**

dans ce cas on utilise des tests pour évaluer les connaissances des candidats.

Il existe pour cela plusieurs types de tests:

- Tests d'intelligence générale (DM38,D48,D70)
 - Tests mécanique (pour les T.S)
 - tests de connaissance générale (épreuve de maths, calcule) suivant le niveau d'instruction du candidat.
 - Tests regroupe un ensemble de tests (calcul, vocabulaire, rédaction, orthographe etc.utilisés pour les agents administratifs.
- 5- Tests de tempéraments pour tracer le profil psychologique du candidats (utilisés pour les candidats cadres seulement) .

Critères de sélection :-

- La spécialité (diplôme).
- Dégager du Service national.
- Age moins de 45 ans.
- Expérience professionnelle.
- Equilibre régionale.

- Section Recrutement:

Elle s'occupe des opérations suivantes:

- Accueil et prise en charge des candidats
- Suivi des dossiers de candidatures (formalités administratifs).
- Elaboration du budget des effectifs.
- Mouvement du personnel à titre temporaire (**ACT**)

b - Service Gestion des Carrières:

Elle assure le suivre des carrières du personnels de toute la direction dès le recrutement du candidat.

Ce service à pour taches:-

- intégration des gens.
- développement de l'individu.
- formation.
- gestion des carrières:
 - gestion des promotions.
 - gestion des organigrammes.
 - suivi des carrières (fiche de carrière).
- traitement des requêtes (individuels et collectifs).
- préparation des fiches d'appréciation de performance des cadres.

Il existe deux sortes de promotions, promotion normale et promotion exceptionnelle.

c - Service Relation Industrielles:

- Suivi des requêtes reçues des agents pour régler un tel problème (sorties formations, avances, recrutements, entrées, promotions, retraités. ..etc.)

- Recevoir les P.V. de la commission disciplinaire.
- Recevoir les notes et les circulaires.
- Etudes et réglementation.
- Relation avec l'inspection du travail au niveau de la base en cas de conflit .
- Etudes statistique du mouvement du personnel .
- **T.B.R.H** tableau de bord de R.H .
- Etablir des rapports mensuels et annuels, bilans, puis les envoyer à Alger.
- Intermédiaire entre les structures et syndicats.

2 - Services Administratifs

a - Service Gestion:-

Assurer le suivi du personnel de DR dès recrutement du candidat et le gérer en matière de paie, planning (CR, CP) et ce sur la Base d'un dossier émanant des services RHU comprenant:-

- Dossier personnel(fiche médical, pièce d'état civil, fiche de renseignement) .
- Contrats rémunération (lettre d'engagement, ...)
- Référence professionnelles (diplôme,...)
- Carrière professionnelle (examen psychotechnique et professionnel,...).
- Notation professionnelle.
- Discipline (demande de sanction).
- Divers.

Les attributions du service gestion sont :

- **Les primes:**

- Indemnité travail posté (**I.T.P**): Attribuée par décision aux agents du travail posté bénéficiant de 25% du salaire de Base.
- Indemnité service permanent (**I.S.P**): Attribuée par décision aux agent pesant les heures supplémentaires d'un pctge de 20%.
- Indemnité de nuisance.
- prime de responsabilité.

- **prêts:**

- prêt d'achat véhicule: Les cades bénéficient d'un prix de 120.000.00 DA et 100.000.00 DA pour la maîtrise et exécution pour une échancre de quatre ans.
- Prêt sociaux.
- Prêt achat logement.
- Prêt construction.

- **Mutation départ:**

Il y a les mutations arrivées et internes qui sont assurées par la Section recrutement. Cependant, ces mutation départ sont du ressort du service gestion, alors, l'agent formule une demande de mutation

départ, qui sera visée par le chef de division et le directeur régional. Aussi , l'établissements attestations de travail, et les certificats de travail.

- **Sanctions:**

La sanction du premier et deuxième degré, la décision est établie par la direction de l'agent.

La sanction de troisième degré, c'est au conseil de discipline d'instaurer de la décision. Si une absence dépassé les 48 heures, saisir l'intéressée par une mise en demeure en transmettant son dossier au conseil de discipline.

- **Gestion du personnel Etrangers:**

- Etablir les permis de travail.

- Etablir les cartes de résidents

- Etablir les visas de sorties et de retours

- Réservation places avion

- pointage mensuel

- **Attributions de médailles:**

Une récompense de l'entreprise aux travailleurs ayant passé plus de 15 ans de service. Trois médailles sont destituées aux travailleurs ,or, argent ,bronze, respectivement - travailleurs plus de 25 ans de service avec gratification de 20.000.00 DA.

- travailleurs plus de 20 ans de service avec gratification de 15.000.00 DA .

- travailleurs plus de 15 ans de service avec gratification de 10.000.00 DA.

- **Section Planning:**

Gérer le mouvement du personnel de toute la direction régionale (CR , CP) sur la Base d'un programme tracé par toute la structures et exploité par le service planning traités par l'informatique (un logiciel . comporte les indications suivantes: Noms, Prénoms, Matricules, Destinations du départ, Indemnité de route, position de travail,...).

- **b - Service Paie**

Ce service s'occupe de la gestion de la paie du personnel organique ou contractuel. Il établit pour chaque agent nouvellement recruté, une fiche individuelle de l'agent qui comporte plusieurs informations à savoir: le matricule, nom et prénom, catégorie, lieu de travail, etc...une fois que la fiche

est bien remplie, elle sera transmise au **CTI**(centre de traitement informatique) pour la mise sur ordinateur.

L'élaboration de la paie est déclenchée par la réception des fiches de pointages, émises par la section planning, de l'ensemble des agents.

Ce service est structuré en trois sections:

- Section paie non cadres
- Section paie cadres
- Section après paie (solde tout compte, etc...) plus la paie des **ACT** (150 paie/mois)

c - Service Prestations Sociales:

Ce service travaille en interrelation avec la caisse de la sécurité social. il est en relation permanente avec les centres de sécurités sociales suivants:

- Centre de Hassi Messaoud (remboursement des frais médicaux).
- Centre de Ouargla (maladie de longue durée, invalidité).
- Centre de Touggourt (allocations familiales).

Il se compose de deux sections de prestations:

- Section Allocations Familiales et Déclaration d'Emploi:-

Les missions principales de cette section sont:-

- La gestion de la situation des travailleurs depuis leurs recrutement jusqu'à la retraite ou le décès, mariage, naissance, logement, problèmes sociales divers,..).
- Déclaration à la sécurité sociale.
- Les allocations familiales.

- Section Prestations Sociales:-

Elle assure:-

- Les prestations sociales (remboursement des maladies, arrêt de travail, radio,
- La mise en retraite des agents concernés par la retraite.

- L'assistance sociale (fixer les rendez-vous chez les médecins spécialistes,.....etc.).

d - Service Santé:-

Le centre médical base Irara est créé pour assurer les missions suivantes:

- consultation,
- contrôle d'hygiène,
- visite des lieux de travail pour voir les conditions de travail,
- médecine du travail, et
- consultation des dossiers médicaux des nouveaux recrutés.

3 - Services Administration et Moyens

a - Service Administration Générale:

Compose de quatre (04) sections:

• **Bureaux de voyages:**

Assurer l'embarquement uniquement par avion des vols irréguliers, des rentrants et partout de la relève de l'entreprise tel que Alger, Oran, Constantine, Annaba, Béjaia.

b - Service Sport et Loisirs: Il comporte deux sections.

- Section Nord à la Base du 24/02.
- Section Sud à la Base Irara.

Ces deux sections font les même travail, les même programmes, coiffé par un même chef de service

Deux animateurs de sport.

Un animateur culturel.

Deux magasiniers.

Deux Opérateurs de cinéma.

Un bibliothécaire.

Deux agents pour la salle des loisirs.

- **Programme du sport:**

- **Les sports collectif:**

- **Football:** organisation d'un championnat lenter-divisions formé de 12 équipes en deux poules. Le champion de chaque poule est doté d'un prix (voyage, tenue de sport,...).

L'inter-unité: Un petit championnat réuni la Base Irara, Base 24/02, R. Nous, El-Gassi, Barkaoui,....

Les entraînements se fait trois fois par semaine plus un match de préparation

- **-- Volley-ball:** Une équipe participe au championnat de l'inter-wilaya de Ouargla l'autres équipes jouent l'inter-unités.
 - **Basket-Ball:** En fait il existe une seule équipe de B-ball

Les sports individuels: Toutes les disciplines sont dirigées par entraîneurs spécialistes.

Equipe de culturisme.

Equipe d'athlétisme.

Equipe de judo.

Equipe de karaté.

- **Animations culturelles:**

Chaque 15 jour une animation culturelle est organisée dans la salle de cinéma.

Célébrer les fêtes nationales, inviter les troupes musicales.

Célébrer les fêtes religieuses, par conférences, des concours....

Egalement, une salle de cinéma pour la projection des films, une piscine pour adultes, et une autre pour enfants, trois salles de télévision, salle de jeux

4 - Centre de Formation:-

Le centre de formation situé à la Base du 24/02 , a pour taches :-

- Remise à niveau et consolidation des postes de travail.
- Actions de perfection (cours, séminaires,).

- Formation en anglais et informatique.

Il est composé de trois (04) cellules.

a - Cellule Etudes et Programmation:- Chargé d'assurer la programmation (planning) des formations en Algérie et à l'étranger.

Il existe trois (03) types de durée de formation:

* Formation longue durée (+ 6 mois)

* Formation moyenne durée.

* Formation courte durée (- 3 mois)

b - Cellule Réalisation:- Chargé d'assurer le suivre et réaliser de la formation, en Algérie et à l'étranger, aussi établir :-

* Rapport mensuels et annuels.

* Tableau de bord.

* Plan de formation.

c - Gestion:- Chargé d'assurer la gestion des stagiaires, point de vue présalaire, déclassement, contrat , suivi de contrat jusqu'à réintégration.

d - Cellule Langues:- formation en langue anglais

Annexe II

Questionnaire pour les travailleurs

	Toujours	Parfois	Jamais
1-Les travailleurs respect les règles de sécurité prescrites par l'entreprise			
2-ils suivent les conseils de sécurités données par les superviseurs			
3-ils portent les équipements de protection			
4-les travailleurs aménagent leur poste de travail			
5-ils utilisent les outils et les équipements de travail appropriés			
6-ils appliquent des méthodes de travail sécuritaire			
7-ils font des suggestions aux superviseurs pour améliorer la santé-sécurité du travail			
8-ils exercent des pressions sur leurs superviseurs pour obtenir des améliorations de la santé sécurité du travail			
9-ils prennent des initiatives personnelles pour faire le travail de façon sécuritaire			
10-ils reportent les situations dangereuses aux superviseurs			
11- ils demandent les informations sur les risques			
12-Ils refusent l'exécution des taches dangereuses			