

REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE  
MINISTERE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE  
UNIVERSITÉ 20 AOÛT 1955 SKIKDA  
FACULTE DE TECHNOLOGIE  
DÉPARTEMENT DE GÉNIE DES PROCÉDÉS



# Mémoire

En vue de l'obtention du diplôme de

## **MASTER**

**Filière :** Hygiène et sécurité industrielle

**Spécialité :** Sécurité des procédés industriels et maîtrise des risques

Évaluation des niveaux des risques  
liés à la motivation des employés

Soutenu le ...../06/2023

**Réalisés par :**

Badache Wassim  
Benrazek Hani  
Satouh Ayoub

**Encadrée par:**

Saadi Chahrazed

# Remerciement

En premier lieu, nous tenons à remercier le bon Dieu pour avoir usé de sa bonté afin de nous donner le courage, la volonté, la force, la patience ainsi que les idées percutantes pour accomplir ce travail.

Nos sincères gratitude s'adressent à notre encadreur Dr. Saadi chahrazed pour son suivi durant la période de préparation de ce travail, son aide, précieux conseils, ses remarques pertinentes et surtout pour son caractère laborieux qui nous a été de grande utilité en matière de motivation et de respect des délais.

Nous tenons à remercier le membre de jury qui va examiner ce travail, et de nous aider à améliorer ce mémoire à l'accomplir et le finir par leurs conseils et remarques

Nous tenons à remercier tous les enseignants du département de Génie des Procédés qui nous ont aidés par le fruit de leur connaissance pendant toute la durée de notre cursus.

Nos vifs remerciements à tous ceux qui nous ont soutenus de près ou de loin dans nos études.

# Dédicaces

Nous dédions ce mémoire à la femme la plus chère à mes yeux,

À ma mère LOUISA, la femme qui grâce à elle et ses prières

Je suis ce que je suis aujourd'hui et que nulle ne puisse

exprimer le profond sentiment que j'éprouve à son égard.

À mon père Ali, chandelle de ma vie, un ami, confident et hors du commun nulle semblable.

Au tant citer le nom de ma grande sœur ELGHAIA

Et mes frères Mehdi, Lotfi, Zine Elabidine, Abderafour, Ilyes

Mes neveux : Mayar Eljouri, Soujoud Manar, Roeya, Elmounitisir Billah, Ouseid

Et à tous ceux que j'estime et je respecte

Ayoub

# Dédicaces

*A la chandelle de ma vie, mes parents Samia ma brunelle de mes yeux et Youcef  
mon idole*

*À mes frères Fares, Ramzi, Wael*

*A toutes mes amies*

*À tous ceux qui ont contribué  
de près ou de loin à ma formation.*

Wassim

## Dédicaces

*Je tiens à dédie ce travail qui est un mémoire de fin d'étude  
Tous ceux que j'aime surtout  
À mon défunt père (Rabi Yerahmou ) qui m' a laissé un grand vide  
A ma mère Fatiha qui m'a toujours poussé et motivé dans mes  
études.  
C'est un moment de plaisir de dédie cet œuvre à mon frère anis  
Et mes sœurs en signe d'amour de reconnaissance et de  
gratitudes Narimane, Nesrine, Ritedj  
et tout ma famille Benrazek et surtout à mes amis : Tala Abd Raouf  
,Bouaziz Mohamed Saleh , pour leur conseil  
et encouragement  
et tous mes collègues de la promotion  
2022-2023 sans exception.  
A tous les enseignant de département de génie des procédés  
qui m'ont accompagné durent mes études*

Hani

## Résumé :

La motivation au travail prend de plus en plus d'importance dans notre vie avec l'émergence de nouvelles valeurs sociales qui favorisent la liberté, l'expression et la diversité chez les employés. La hiérarchisation des mots risque, culture, prévention Moyen d'ajustement entre les trois principales variables des systèmes à risques (l'individu, le procédé et l'organisation), la culture de prévention à réduire les risques et les erreurs au travail, par le Questionnaire qui apportera des éclaircissements sur le sujet en étude , questions sur trois axes qui sont les principaux thèmes: risque , motivation au travail. Les résultats analysés montrent une démotivation du personnel et une sorte de mal satisfaction des chefs et une mauvaise opinion sur le groupe de travail.

Mots clés : risque, motivation, questionnaire, gestion

# ملخص

أصبح الدافع في العمل أكثر أهمية في حياتنا مع ظهور قيم اجتماعية جديدة تعزز الحرية والتعبير والتنوع بين الموظفين. التسلسل الهرمي لكلمات الخطر، والثقافة، والوقاية. وسائل التعديل بين المتغيرات الرئيسية الثلاثة لأنظمة المخاطر (الفرد، والعملية، والمنظمة)، وثقافة الوقاية لتقليل المخاطر والأخطاء في العمل، من خلال الاستبيان الذي سيوفر توضيح حول الموضوع قيد الدراسة، أسئلة على ثلاثة محاور هي المحاور الرئيسية: الخطر، الدافع في العمل. تظهر النتائج التي تم تحليلها تشبيهاً للموظفين ونوعاً من الرضا السيئ للقادة ورأي سيئ حول مجموعة العمل .

الكلمات المفتاحية: المخاطرة، الدافع، الاستبيان، الإدارية.

# Summary

Motivation at work is becoming more and more important in our lives with the emergence of new social values that promote freedom, expression and diversity among employees. The hierarchy of the words risk, culture, prevention Means of adjustment between the three main variables of risk systems (the individual, the process and the organization), the culture of prevention to reduce risks and errors at work, by the Questionnaire which will provide clarification on the subject under study, questions on three axes which are the main themes: risk, motivation at work. The analyzed results show a demotivation of the staff and a kind of bad satisfaction of the leaders and a bad opinion on the work group.

Keywords: Risk, motivation, questionnaire, management

## Listes des figures

<b>Figure I- 1 :</b> Situation géographique de la RA1K dans la zone industrielle de Skikda .....	4
<b>Figure I- 2 :</b> Organigramme de la RA1K.....	5
<b>Figure I- 3 :</b> Vue panoramique du complexe GL1K.....	8
<b>Figure I- 4 :</b> Position géographique du complexe GNL1K.....	9
<b>Figure I- 5 :</b> Organigramme du complexe GL1/K.....	10
<b>Figure I- 6 :</b> Le port el-djeddid de Skikda. ....	13
<b>Figure II- 1 :</b> indiquant la relation entre le danger et le risque .....	24
<b>Figure II- 2 :</b> indiquant un produit chimique .....	26
<b>Figure II- 3 :</b> indiquant la température nécessaire pour la combustion des produits chimiques .....	27
<b>Figure VI- 1 :</b> Un cercle relatif indiquant l'âge moyen des travailleurs .....	48
<b>Figure VI- 2 :</b> Un cercle relatif indiquant l'ancienneté des travailleurs .....	49
<b>Figure VI- 3 :</b> Un cercle relatif indiquant le sexe des travailleurs .....	50
<b>Figure VI- 4 :</b> Un cercle relatif indiquant Catégorie socioprofessionnelle des travailleurs.....	51
<b>Figure VI- 5 :</b> Un cercle relatif indiquant le niveau d'étude des travailleurs .....	52
<b>Figure VI- 6 :</b> Un cercle relatif indiquant le service actuel des travailleurs dans l'Entreprise .....	53
<b>Figure VI- 7 :</b> Un cercle relatif indiquant le service ancien des travailleurs. ....	54
<b>Figure VI- 8 :</b> Un cercle relatif indiquant le nombre de personne dans le même service.....	55
<b>Figure VI- 9 :</b> Un cercle relatif indiquant les raisons de choisir de travailler A ra1k.....	56
<b>Figure VI- 10:</b> Un cercle relatif indiquant la rémunération .....	57
<b>Figure VI- 11 :</b> Un cercle relatif indiquant proportionnalité du salaire avec les efforts au travail ..	58
<b>Figure VI- 12 :</b> Un cercle relatif indiquant l'équitables de les formes de motivation pratiquées entre les travailleurs .....	59
<b>Figure VI- 13 :</b> Un cercle relatif indiquant La récompense en travail Sur le plan financier .....	60
<b>Figure VI- 14 :</b> Un cercle relatif indiquant La récompense en travail Sur le plan moral .....	61
<b>Figure VI- 15 :</b> Un cercle relatif indiquant l'équitable des formes de motivation pratiquées entre les travailleurs.....	62
<b>Figure VI- 16 :</b> Un cercle relatif indiquant les relations entre Subordonné et supérieur dans La culture véhiculée dans l'entreprise .....	64
<b>Figure VI- 17 :</b> Un cercle relatif indiquant L'ambiance entre les membres .....	65
<b>Figure VI- 18 :</b> Un cercle relatif indiquant Les conflits au sein de l'entreprise .....	66
<b>Figure VI- 19 :</b> Un cercle relatif indiquant les raison des conflits au sein de l'entreprise .....	67
<b>Figure VI- 20 :</b> Un cercle relatif indiquant la Participation dans le programme de formation .....	68
<b>Figure VI- 21 :</b> Un cercle relatif indiquant Les managers de l'Entreprise .....	69
<b>Figure VI- 22 :</b> Un cercle relatif indiquant Requêtes du personnel des managers .....	70

<b>Figure VI- 23</b> : Un cercle relatif indiquant Exigence des clients .....	71
<b>Figure VI- 24</b> : Un cercle relatif indiquant La relation entre la direction et syndicat .....	72
<b>Figure VI- 25</b> : Un cercle relatif indiquant Syndicat pour défendre les droits .....	73
<b>Figure VI- 26</b> : Un cercle relatif indiquant La cohésion entre les membres .....	74
<b>Figure VI- 27</b> : Un cercle relatif indiquant L'image interne de l'Entreprise.....	75
<b>Figure VI- 28</b> : Un cercle relatif indiquant L'Entreprise emploie elle une ou plusieurs personnes pour s'occuper de la qualité, de la sécurité, l'hygiène ou de l'environnement .....	76
<b>Figure VI- 29</b> : Un cercle relatif indiquant la notion de sécurité .....	76
<b>Figure VI- 30</b> : Un cercle relatif indiquant Sentiments des travailleurs pour la sécurité .....	77
<b>Figure VI- 31</b> : Un cercle relatif indiquant Les objectifs annuels concernant la sécurité.....	78

## Liste des tableaux

<b>Tableau 1</b> : indiquant l'âge moyen des travailleurs.....	48
<b>Tableau 2</b> : indiquant L'ancienneté de travail .....	49
<b>Tableau 3</b> : Un cercle relatif indiquant l'ancienneté des travailleurs .....	50
<b>Tableau 4</b> : indiquant Catégorie socioprofessionnelle des travailleurs .....	50
<b>Tableau 5</b> : indiquant le niveau d'étude des travailleurs.....	51
<b>Tableau 6</b> : indiquant le service actuel des travailleurs dans l'Enterprise.....	53
<b>Tableau 7</b> : indiquant le service ancien des travailleurs .....	53
<b>Tableau 8</b> : indiquant le nombre de personne dans le même service .....	54
<b>Tableau 9</b> : indiquant les raisons de choisir de travailler A ralk .....	55
<b>Tableau 10</b> : indiquant la rémunération .....	56
<b>Tableau 11</b> : indiquant proportionnalité du salaire avec les efforts au travail.....	57
<b>Tableau 12</b> : indiquant l'équitables de les formes de motivation pratiquées entre les travailleurs..	58
<b>Tableau 13</b> : indiquant La récompense en travail Sur le plan financier .....	60
<b>Tableau 14</b> : indiquant La récompense en travail Sur le plan moral.....	60
<b>Tableau 15</b> : indiquant l'équitable des formes de motivation pratiquées entre les travailleurs.....	61
<b>Tableau 16</b> : indiquant les choses plus motivant des travailleurs.....	62
<b>Tableau 17</b> : indiquant les relations entre Subordonné et supérieur dans La culture véhiculée dans l'entreprise .....	63
<b>Tableau 18</b> : L'ambiance entre les membres .....	65
<b>Tableau 19</b> : indiquant Les conflits au sein de l'entreprise.....	65
<b>Tableau 20</b> : indiquant les raison des conflits au sein de l'entreprise .....	66
<b>Tableau 21</b> : la Participation dans le programme de formation .....	67
<b>Tableau 22</b> : indiquant Les managers de l'Enterprise.....	68
<b>Tableau 23</b> : indiquant Requête du personnel des managers .....	69
<b>Tableau 24</b> : indiquant Exigence des clients.....	70
<b>Tableau 25</b> : indiquant La relation entre la direction et syndicat .....	71
<b>Tableau 26</b> : indiquant Syndicat pour défendre les droits.....	72
<b>Tableau 27</b> : indiquant La cohésion entre les membres pour réaliser les objectifs de l'Enterprise .	73
<b>Tableau 28</b> : indiquant L'image interne de l'Enterprise pour présenter le signe de motivation : ....	74
<b>Tableau 29</b> : indiquant l'emploi de L'Enterprise pour s'occuper de la qualité, de la sécurité, l'hygiène ou de l'environnement .....	75
<b>Tableau 30</b> : indiquant la notion de sécurité.....	76
<b>Tableau 31</b> : indiquant Sentiments des travailleurs pour la sécurité .....	77
<b>Tableau 32</b> : indiquant Les objectifs annuels concernant la sécurité .....	77

# Table de matière

<b>Introduction générale</b> .....	1
<b>I.1 La raffinerie</b> : .....	3
I.1.2 La raffinerie de Skikda (RA1/K).....	3
I.1.3 L'objectif de la RA1K.....	5
<b>I.2 GNL</b> : .....	7
I.2.1 Historique du complexe (GL1/K) :.....	7
I.2.2 Organigramme du complexe GL1/K : .....	11
<b>II.1 La sécurité</b> .....	16
<b>II.2 Aspect historique de la sécurité</b> : .....	16
<b>II.3 Risque</b> .....	17
II.3.1 Ancienne définition : .....	17
II.3.2 Types des risques .....	17
II.3.3 Les étapes de la sécurité générale .....	18
II.3.4 Objectifs généraux de la recherche de sécurité .....	19
II.3.5 Moyens d'assurer la sécurité au travail :.....	19
II.3.5.1 Évaluation des risques :.....	20
II.3.5.2 Assurer la formation et la sensibilisation : .....	20
II.3.5.3 utilisation d'équipements de protection : .....	20
II.3.5.4 Mise en œuvre des procédures de sécurité : .....	20
II.3.5.5 Surveillance et contrôle de la sécurité :.....	21
II.3.5.6 Communication et participation : .....	21
II.3.6 L'importance de la santé au travail.....	21
<b>II.4 Maladies auxquelles sont confrontés les travailleurs</b> .....	22
II.4.1 Stress psychologique : .....	23
II.4.2 Stress physique : .....	23
<b>II.5 Méthodes préventions existantes</b> : .....	24
II.5.1 Culture et hiérchisation du risque : .....	24
II.5.2 Les normes réglementaires : .....	25
II.5.3 Connaissances des pictogrammes .....	27
II.5.4 Nouvelle Exigence réglementaire : .....	28
II.5.4.1 Définition nouvelle de culture de sécurité :.....	28
<b>II.6 Les type de culture sécurité</b> : .....	29
II.6.1 Culture hiérarchique : .....	29
II.6.2 Culture participative : .....	29

II.6.3 Une culture de l'innovation : .....	29
<b>II.7 Les avantages de cette nouvelle culture de sécurité au milieu du travail .....</b>	<b>30</b>
<b>II.8 Responsabilisation des employés .....</b>	<b>31</b>
II.8.1 Réduction des coûts : .....	31
II.8.2 Amélioration de la productivité : .....	31
II.8.3 Réduction des retards et des perturbations : .....	31
II.8.4 Amélioration de la qualité : .....	32
II.8.5 Améliorer la satisfaction client : .....	32
II.8.6 Une meilleure productivité : .....	32
II.8.7 Réduire les interruptions : .....	33
II.8.8 Moins de grèves : .....	33
II.8.9 Améliorer l'efficacité : .....	33
II.8.10 Assurance qualité : .....	33
II.8.11 Réduction des coûts : .....	33
<b>II.9 Exemple sur le management d'une composante de la culture de sécurité .....</b>	<b>34</b>
<b>II.10 Motivation .....</b>	<b>35</b>
II.10.1 Reconnaissance et récompenses : .....	35
II.10.2 Communication : .....	35
II.10.3 Formation : .....	35
II.10.4 Leadership : .....	36
II.10.5 Participation : .....	36
II.10.6 Sensibilisation : .....	36
II.10.7 Responsabilité : .....	36
II.10.8 Évaluation : .....	36
II.10.9 Innovation : .....	36
II.10.10 Mesure et suivi : .....	37
II.10.11 Engagement de la direction : .....	37
II.10.12 Récompenses et reconnaissance : .....	37
II.10.13 Intégration de la sécurité dans les processus de travail : .....	37
<b>Problématique et objectif : .....</b>	<b>39</b>
<b>Questionnaire .....</b>	<b>40</b>
I. Identification du profil de l'interviewer : .....	40
II. Motivation dans l'entreprise : .....	40
III. La culture véhiculée dans l'entreprise: .....	41
IV. Attitudes des salariées envers la culture véhiculée: .....	43
<b>Diagnostic des analyses : .....</b>	<b>48</b>
<b>Motivation dans l'entreprise : .....</b>	<b>53</b>

<b>La récompense en travail :</b> .....	60
<b>La culture véhiculée dans l'entreprise :</b> .....	63
<b>Interprétations</b> .....	76
<b>Statistiques et événements</b> .....	76
<b>Conclusion générale</b> .....	78

# Introduction Générale

## Introduction générale

---

### Introduction générale

La motivation au travail désigne ce qui encourage un employé à atteindre les objectifs qui lui sont fixés, à s'investir dans le projet du groupe. Il faut bien comprendre que la volonté personnelle du salarié ne suffit pas à optimiser cette fameuse motivation. Elle dépend de nombreux facteurs qui peuvent être d'ordre économique bien sûr, mais aussi sociaux et environnementaux. On distingue trois types de motivation, la motivation intrinsèque qui est autodéterminée une tâche à effectuer motivant le salarié. La motivation extrinsèque. Où le bénéfice de l'exercice des missions qui lui incombent qui sera la source de motivation du salarié. L'entreprise encourage ses employés par des incitations économiques et, éventuellement, d'autres types d'avantages. Et le dernier, Enfin, quand un salarié est incapable de percevoir un lien entre son travail et de quelconques résultats, il est question d'motivation, c'est-à-dire d'une absence de motivation autodéterminée.

Suite à cette démotivation, l'individu est confronté à une multitude de situations difficiles qui peuvent nuire à sa santé physique, mentale et psychologique, d'où le terme stress professionnel qui peut causer un impact négatif dans la vie personnel et professionnel de l'individu, les signes remarqué à ce stade sont : retards inhabituels, erreurs ou étourderies dans le travail, sentiment de sabotage de certaines actions, absences répétées sans motif justifié, baisse de la productivité, non prise en compte des avertissements, risques répétés et renouvelés, peuvent arrivé à un niveau plus haut mortel , dangereux

Les Facteurs influençant cette motivation ou démotivation et par conséquent les risques sont généralement de facteurs liés à l'entreprise, lié au travail pénible et/ou répétitif, d'un mauvais management, d'horaires de travail contraignants, d'aucune évolution professionnelle, d'une faible rémunération, d'objectifs inatteignables, d'un manque de reconnaissance professionnelle, d'un poste susceptible de créer l'isolement, d'une mauvaise ambiance/rivalité avec les collègues, d'un mauvais équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, etc...

Et par conséquent, des : faible rendement et Im productibilité, situation de l'entreprise en danger et / ou en baisse, des clients insatisfaits du travail, équipe démotivé, etc...

## **Introduction générale**

---

Tous ces points ont fait l'objet de cette étude consacré tous d'abord à comprendre certains phénomènes comme : culture, risque, sécurité, management, motivation et protection, notre manuscrit se compose en trois parties

Partie bibliographique sur la notion de sécurité, on fera un éclaircissement sur la hiérarchisation des risques, moyens de protections utilisées, ainsi que la culture de management des risques par la motivation des travailleurs

Deuxième partie ; l'objectif de cette étude en faisant le point sur le questionnaire adopté ainsi que le choix des questions à poser

Le dernier et la troisième partie est destinée au diagnostic et l'analyse de questionnaire Enfin une conclusion

**I.1 La raffinerie :****Vue historique sur l'organisation de l'activité raffinage**

À l'origine le raffinage a été une activité intégrée dans la société SONATRACH. En janvier 1982 le raffinage et la distribution des produits pétroliers sont séparés et érigés en entreprise nationale de raffinage et distribution des produits pétroliers ERDP. L'ERDP créé par décret 80-101 du 06 avril 1980 dans le cadre de la restructuration de la SONATRACH, mise en place le 02 janvier 1982, l'ERDP est placée sous tutelle du ministère de l'énergie et des industries pétrochimiques. À partir du 02 février 1985 l'ERDP a été transformée sous le nom commercial qui est la NAFTAL, cette dernière est subdivisée en quatre unités à savoir:

- Unité NAFTAL de raffinage.
- Unité NAFTAL de distribution.
- Unité NAFTAL de maintenance.
- Unité NAFTAL portuaire.

À compter du 25 août 1987 et par décret 87 fut créé l'entreprise nationale NAFTEC de l'entreprise nationale NAFTAL et mise en place le 02 janvier 1988. Elle est pour mission de promouvoir, développer, gérer et organiser l'industrie de raffinage : traitement du pétrole brut et du condensât ainsi que du brut réduit importé en vue d'obtenir des produits raffinés destinés à la consommation nationale et à l'exportation. Le nombre total des travailleurs est environ 4500 travailleurs présentés sur l'ensemble de trois raffineries avec la direction générale.

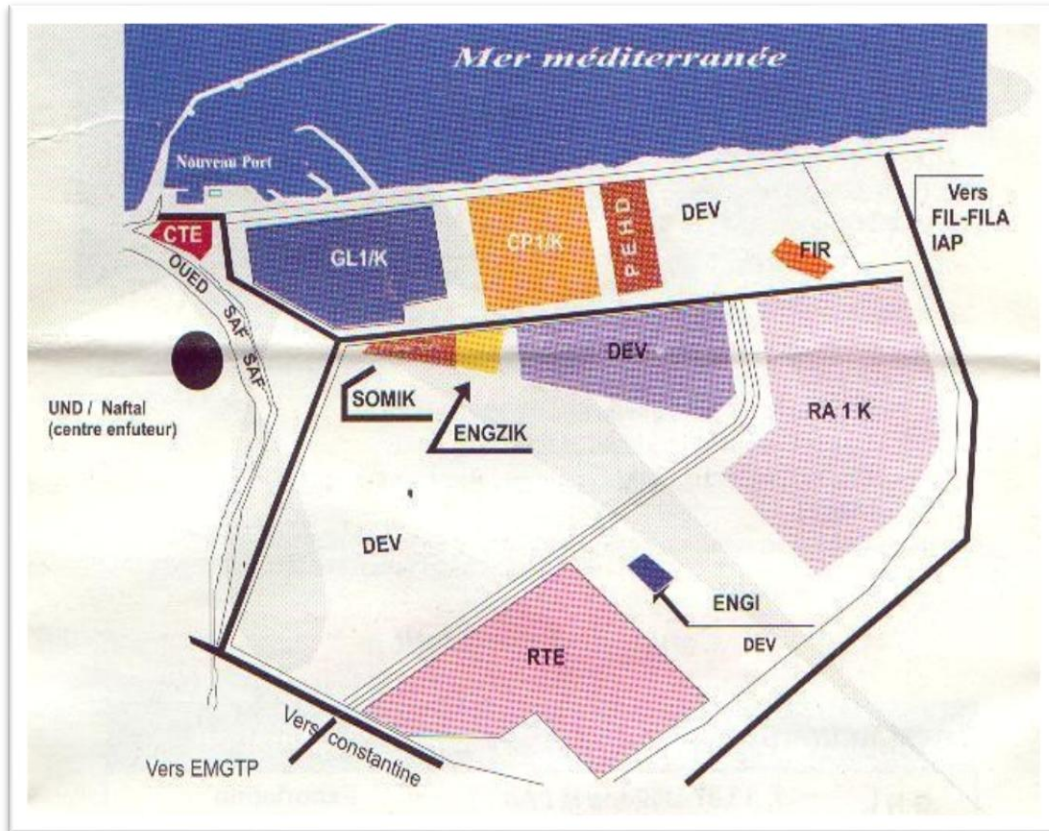
**I.1.2 La raffinerie de Skikda (RA1/K)****Présentation de la raffinerie de Skikda**

Le complexe de raffinerie de pétrole de Skikda, baptisé RA1/K, a pour mission de transformer le pétrole brut provenant de Hassi Messaoud brut en produits pétroliers répondants à des spécifications requises (Normes nationales et internationales).

Il a une capacité de traitement actuelle égale à 16,8 millions t/an, ainsi que le brut réduit importé (277.000 t/an).

**Situation géographique :**

Cette raffinerie est située dans la zone industrielle à 7Km à l'Est de Skikda et à 2Km de la mer elle est aménagée sur une superficie actuelle égale à 250 hectares avec un effectif à l'heure actuelle de 1550 travailleurs environ. Elle est alimentée en brut algérien par l'unité de transport-Est (ETU) de Skikda, qui est une station intermédiaire de Hassi Messaoud. Le complexe est alimenté par un pipe-line de longueur de 760 km.



**Figure I- 1 :** Situation géographique de la RA1K dans la zone industrielle de Skikda

L'organigramme de la raffinerie de Skikda :

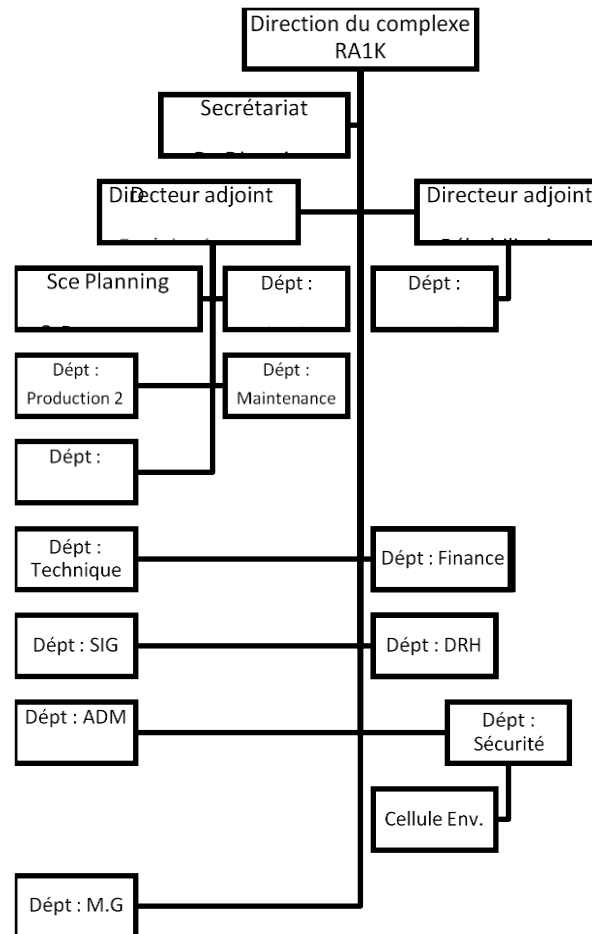


Figure I- 2 : Organigramme de la RA1K

### I.1.3 L'objectif de la RA1K

Les deux objectifs principaux de cette raffinerie sont de :

- Continuer à assurer la couverture des besoins du marché national en produits raffinés, sur le plan quantitatif et qualitatif.
- Continuer à offrir des produits raffinés, destinés à l'exportation répondants aux normes en vigueur sur les marchés internationaux.

**Les principales installations de la RA1K**

La raffinerie est divisée en différentes zones et en outre elle comprend 16 unités de production :

- Deux unités de distillation atmosphérique (TOPPING), Unité 10 et 11.
- Unité 100 de prétraitement et de reforming catalytique (Magnaforming).
- Unité 101/103 de prétraitement et de reforming catalytique (Platforming).
- Unité 30/31 et 104 : gaz plant (traitement et séparation des gaz GPL).
- Unité 200 d'extraction et de fractionnement des aromatiques.
- Unité 400 de cristallisation et séparation du paraxylène.
- Unité 500 de l'isomérisation des xylènes.
- Unité 70 de distillation sous vide (production des bitumes).
- Unité 700/701 et 702/703 de l'isomérisation des paraffines.
- Unité C.T.E 1050 : centrale thermique électrique et utilités (**C.T. E1**).
- Centrale thermique électrique et utilités (**C.T. E2**).
- Unité 900 de la production d'hydrogène.
- Unité 600 de stockage, mélange et expédition (**MELEX**) ; MELEX nord, Est et sud.

**I.2 GNL :**

Dans le cadre de l'objectif stratégique de valorisation des ressources en gaz naturel principalement du gisement de HASSI R'MEL, des usines de GNL ont été construites dans le nord du pays, dont le but principal est l'exportation du GNL vers L'Europe et les USA par méthaniers.

Parmi ces usines, nous citons le complexe de GL1/K de Skikda dont le chantier a débuté en mars 1969 et la production en novembre 1972. Ce complexe s'étend sur une superficie de 90 hectares et reçoit par gazoduc d'une longueur de 580 km et de 40 pouces de diamètre du GN du gisement de HASSI R'MEL. Sa capacité annuelle de production est de 6.7 millions m<sup>3</sup> de GNL et une capacité de stockage de 196 000 m<sup>3</sup> de GNL. Il emploie 1200 travailleurs permanents.

**I.2.1 Historique du complexe (GL1/K) :****SONATRACH :**

A été créé le 31/12/1963 par décret 63-491 pour assurer la responsabilité du transport et la commercialisation des hydrocarbures.

S'est vite élargi décret N° : 66-296 du 22/09/1966 pour devenir une entreprise pour la recherche, la production, le transport, la transformation et la commercialisation des hydrocarbures.

En 1996, les pouvoirs de SONATRACH se sont déployés à la prospection à la production, au raffinage et à la fabrication des produits chimiques. Elle ne détenait que 20% de la production des sociétés étrangères installées en Algérie comme S.N.REPAL CAMEL.

**La nationalisation des hydrocarbures :**

Le 24/02/1971 : est une date historique ; il y a eu lieu la nationalisation des hydrocarbures de plus en 1972 la SONATRACH détenait le contrat total des réserves de gaz, s'occupait à 100% du transport et participait à 77% ça la production du pétrole et de ses condensats, les sociétés étrangères n'existent plus en 1972 sauf au niveau de la production et la recherche avec le stricte minimum de participation. En suite elle décide le lancement d'une série de complexe pour la transformation du gaz naturel à travers le territoire nationale, tels

que le complexe GL1/K de Skikda et d'ARZEW. Actuellement la SONATRACH est devenue une des plus importantes sociétés dans le développement économique et social de l'Algérie [1].



**Figure I- 3 :** Vue panoramique du complexe GL1K

**Situation géographique :**

Le complexe GL1K est situé à 3 km de l'est de la ville de Skikda, dont les différentes unités de liquéfaction sont construites sur la côte pour faciliter l'exportation du produit fini [2].



**Figure I- 4 :** Position géographique du complexe GNL1K

**Caractéristiques de production :**

Le Nouveau Train de GNL a été conçu pour une capacité de production de 4,5 Millions de tonnes de GNL par an, et peut fonctionner avec ou sans extraction des sous-produits (Ethane, Propane, Butane, Gazoline). Une charge de gaz enrichi en Hélium est également produite pour alimenter l'usine de production d'Hélium mitoyenne (HELISON). En retour, Helison renvoie de l'azote gazeux et du Fuel Gaz (48% azote, 52% méthane).

Étant donné que l'usine Helison est aussi alimentée en gaz enrichi en Hélium par les unités existantes de GNL1K, l'azote et le Fuel Gaz retournés sont aussi utilisés par ces unités [3].

Construction :

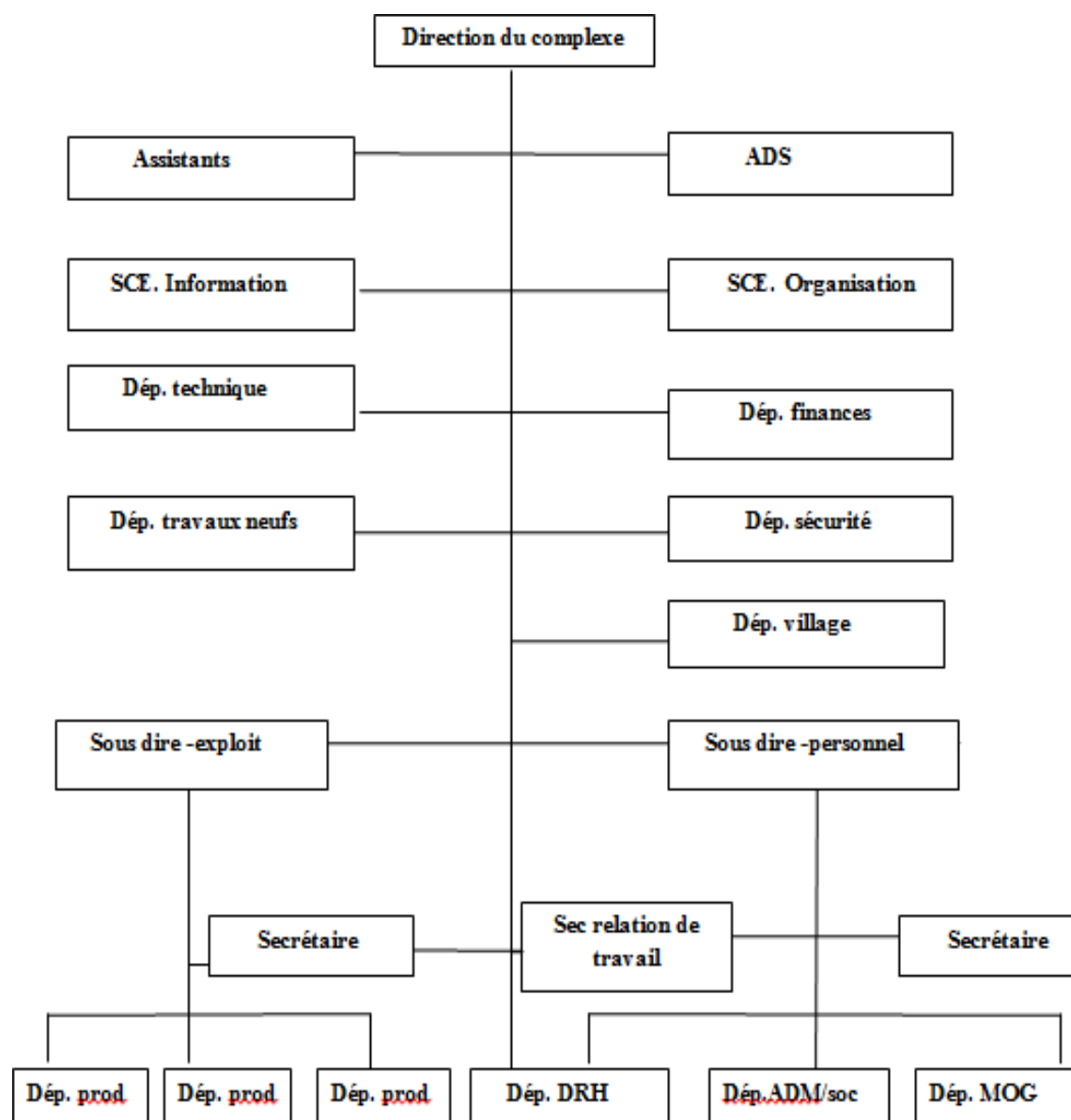


Figure I- 5 : Organigramme du complexe GL1/K

### I.2.2 Organigramme du complexe GL1/K :

#### Organisation GL1/K :

Le complexe (GL1/K) regroupe onze départements et une direction, on distingue des départements fonctionnels pour la gestion des départements opérationnels axes sur la production.

#### Départements fonctionnels :

Dép. Dam/soc

- ✓ Gestion administrative.
- ✓ Rémunération.
- ✓ Présentation sociale.

Dép. Finances

- ✓ Comptabilité analytique.3
- ✓ Trésorier.

Dép. Moyens généraux

- ✓ Présentation matérielle aux personnels et aux structures.
- ✓ Transport et restauration.

Dép. Gestion des camps (villages)

- ✓ Gère les logements du personnel.

Dép. Travaux neufs

- ✓ Réalisation des grandes modifications au niveau du complexe.
- ✓ Suivie de la rénovation

**Département opérationnels (production) :**

Ce sont des structures qui dépendent entièrement de la production, leur intervention soit direction soit directe l'unité de production. Soit indirect (approvisionnement).

**○ Dép. Production**

Est chargé d'assurer la production suivant les programmes définis et assure les spécifications des produits.

**○ Dép. Maintenance**

Le département maintenance existe pour service et pour santé la production. Il ne résoudre que les problèmes de l'entretien, peuvent être résolus et les coûts ne peuvent être réduits en améliorant seulement l'organisation, les systèmes et les contrôles du département car ce dernier ne contrôle pas entièrement son coût et sa performance.

Les fonctions production, approvisionnement, sécurité, ...etc., ont une influence directe sur l'efficacité du département maintenance.

Sa mission est l'entretien des équipements et des installations.

**○ Dép. Approvisionnements**

Il assure l'ensemble des approvisionnements en pièces de rechange, produits, machines et appareillage et aussi le suivi de la gestion des stocks.

**○ Dép. Technique**

✓ A la charge d'inspecter l'ensemble des installations de production, d'assister les départements :

✓ Maintenance et production, de contrôle la qualité des produits et d'effectuer des études d'amélioration.

**○ Dép. Sécurité**

✓ Il est chargé de la surveillance des installations d'intervention en cas les, ministres, matériels ou corporels.

**○ Dép. Drh**

✓ Assure la gestion des carrières des agents.

**Le port el-djeddid de Skikda :**

Le port el-djeddid(Nouveau Port) de Skikda est un port à hydrocarbures situé aux coordonnées géographiques :  $006^{\circ} 53' 03'' E$  et  $36^{\circ} 54' 11'' N$ , il est abrité à l'Ouest par le port mixte (ancien port), à l'Est par le mont de Filfila et au Sud par la zone industrielle de Skikda, d'une Passe principale d'une largeur de 360 mètres avec 18 mètres de profondeur, et d'un Cercle d'évitage 550 mètres, il dispose de 03 appontements pour pétroliers, 02 appontements pour méthaniers, 01 appontement pour gplier et 01 appontement pour chimiquier, les caractéristiques des appontements sont résumés dans le tableau III.1, durant la saison hivernale les vents dominants au port sont de secteurs ouest à nord-ouest avec une vitesse moyenne de 15 à 25 nœuds et des fois pouvant aller jusqu'à 35 à 45 nœuds ,le ressac varie entre 15 et 40 cm quant à la houle, elle est de secteur ouest à nord-ouest d'une amplitude moyenne de 03 à 04 mètres



**Figure I- 6 :** Le port el-djeddid de Skikda.

**L'entreprise Portuaire de Skikda est chargée de :**

- ✓ La gestion de l'Exploitation de l'outillage et des installations portuaires ;
- ✓ L'exercice des opérations de remorquage, pilotage et lamanage ;
- ✓ L'exercice des opérations d'acconage et de manutention ;
- ✓ L'exercice des opérations de police et sécurité ;
- ✓ L'exécution des travaux d'entretien d'aménagement et de renouvellement de la superstructure portuaire ;
- ✓ L'élaboration, en relation avec les autres autorités concernées, de programmes de travaux d'entretien, d'aménagement et de création d'infrastructures portuaires
- ✓ Accueil des passagers

Chapitre II :  
Motivation et gestion  
Des Risques

**II.1 La sécurité**

C'est une science très importante visant à protéger les travailleurs des usines et des installations de travail contre les accidents potentiels pouvant entraîner des blessures ou la mort du travailleur, ainsi que des dommages ou des dommages à la propriété de l'installation. Cette science est ancrée dans plusieurs normes et exigences qui doivent être respectées pour préserver la sécurité et celle de ceux qui les entourent. Comme on dit, la sécurité est pour tous, ce qui signifie ici qu'il est de la responsabilité de chacun et de sa solidarité de vivre dans un environnement de travail sécuritaire et rassurant.

La sécurité est présente dans tous les domaines de la vie. Lorsque vous traitez par exemple : de l'électricité et de l'électroménager, il est indispensable de suivre les consignes générales de sécurité. Vous devez également lire le livret spécial des appareils à utiliser lors de la gestion de l'électricité et de l'électroménager. Également lorsque vous conduisez votre voiture. Vous ne vous dispenserez pas de suivre les règles de sécurité routière telles que les panneaux d'indication. Et Exiger que tout le monde dans le véhicule attache sa ceinture de sécurité, respecte la vitesse spécifiée, car la sécurité est toujours (première).

**II.2 Aspect historique de la sécurité :**

Lorsque la révolution industrielle a commencé en Europe et que les paysans se sont déplacés en abondance vers les villes où se trouvait l'industrie, fuyant l'esclavage auquel ils étaient confrontés de la part des seigneurs féodaux, de nombreux accidents ont commencé à apparaître qui ont entraîné la blessure de ces immigrants qui n'avaient aucune connaissance de l'industrie et de ses dangers, et les usines étaient pleines de divers types de risques, et l'opinion dominante était que si un accident se produisait et si le blessé en était la cause, l'employeur n'assumait aucune responsabilité[7]. Et lorsque les accidents ont augmenté de manière alarmante et que tout le monde a commencé à en parler, des lois et des législations ont été introduites qui obligent les propriétaires d'usines à indemniser les blessés des accidents, même s'ils étaient la cause de leur survenance. Et lorsque les propriétaires d'usines ont commencé à améliorer les conditions de travail, acceptant les indemnités qu'ils versaient aux blessés, ce qui réduisait le nombre de blessés, le taux d'accidents a de nouveau augmenté en raison du grand nombre de matières organiques et chimiques. L'une des raisons est l'introduction des opérations industrielles et l'expansion de la dépendance aux machines dans le processus de production, ainsi qu'une autre raison principale qui est le traitement inégal

de la sécurité industrielle (d'un point de vue administratif) par rapport aux objectifs essentiels de l'établissement, tels que le profit [8].

### II.3 Risque

Un nombre presque illimité de risques peuvent être présents sur presque tout lieu de travail. Il y a des conditions de travail manifestement dangereux, comme les machines non protégées, les sols glissant ou insuffisance des précautions contre l'incendie, mais il y a aussi des risques plus insidieux, moins évidents, tels que:

[12].

#### II.3.1 Ancienne définition :

Dans le contexte de la gestion des risques d'entreprise, le risque a été défini comme la probabilité qu'un événement indésirable se produise, multipliée par son impact potentiel ou sa gravité. Cette définition a souvent été exprimée sous la forme d'une équation mathématique :  $\text{Risque} = \text{Probabilité} \times \text{Impact}$

Dans cette définition, le risque est considéré comme une fonction de deux variables : la probabilité et l'effet. La probabilité est une mesure de la fréquence d'un événement indésirable, tandis que l'impact est une mesure de la gravité de cet événement en termes de perte financière, d'atteinte à la réputation d'une entreprise ou d'un autre impact négatif [9] [10].

Cependant, cette définition du risque est souvent considérée comme trop simpliste et ne prend pas en compte tous les aspects de la gestion des risques d'entreprise.[11]

#### II.3.2 Types des risques

- a) **Chimique** : Le risque chimique est le résultat de l'exposition à un agent chimique dangereux en raison des activités de production, stockage, transport, élimination ou traitement, ou à la diffusion volontaire dans l'environnement de produits chimiques dangereux
- b) **Physique** : les risques potentiels pour la santé et la sécurité des travailleurs causés par des facteurs physiques présents dans l'environnement de travail. Ces facteurs peuvent inclure des sources d'énergie telles que l'électricité, le gaz, la chaleur, le froid, le bruit, les vibrations, la lumière, les rayonnements, les champs électromagnétiques, etc.

Les dangers physiques sur le lieu de travail peuvent avoir des conséquences sur

la santé et le bien-être des travailleurs, notamment les blessures, la douleur, la maladie, la fatigue, l'épuisement professionnel, l'anxiété et la dépression.

- c) **Mécanique** : Ensemble des facteurs physiques qui peuvent être à l'origine d'une blessure par l'action mécanique d'éléments de machine, d'outils, de pièces ou de matériaux solides ou de fluides projetés.
- d) **Biologique** : Les risques biologiques sont les risques engendrés par les microorganismes, y compris les microorganismes génétiquement modifiés, les cultures cellulaires et les endoparasites humains qui sont susceptibles de provoquer une infection, une allergie, une intoxication ou un cancer. [13][14]

### II.3.3 Les étapes de la sécurité générale

- L'importance d'utiliser des équipements de protection individuelle et de sécurité pendant le travail et de ne pas sous-estimer son importance.
- Nécessité de prévoir une trousse de secours sur les chantiers afin de traiter rapidement les petits bobos.
- La nécessité d'éloigner les produits chimiques et les matériaux inflammables des lieux de rassemblement des travailleurs car ils constituent un réel danger pour les usines, les installations et leurs travailleurs.
- La nécessité d'activer le concept de sécurité au travail au sein des usines et des établissements en trouvant un superviseur de la sécurité au travail afin qu'il suive les exigences de sécurité qui limiteraient de nombreux accidents.
- La nécessité de se concentrer sur l'élévation du niveau de préparation des travailleurs dans les usines et les établissements en mettant en œuvre des exercices qui leur fourniront une expérience suffisante sur la façon d'évacuer et de gérer les accidents s'ils se produisent.
- La nécessité de maintenir la coordination entre les propriétaires d'usines ou leurs responsables avec la Défense civile pour la sécurité et la santé au travail et les autorités concernées à cet égard en organisant des cours pour les superviseurs de travail et les travailleurs qui visent à fournir un environnement de travail sûr pour tous.
- La nécessité de publier périodiquement des dépliants, des affiches et des affiches et de se tenir au courant de l'évolution du milieu de travail dans le domaine de la sécurité publique, car ces publications sont considérées comme nécessaires et importantes pour éduquer les travailleurs et les sensibiliser et ainsi réduire les

blessures au travail environnement. [15][16][17]

### **II.3.4 Objectifs généraux de la recherche de sécurité**

- Protéger l'élément humain des blessures résultant des dangers de l'environnement de travail en l'empêchant d'être exposé aux accidents, aux blessures et aux maladies professionnelles.
- Préserver les éléments de l'élément matériel représentés dans les installations et leur contenu d'appareils et d'équipements contre les dommages et les pertes résultant d'accidents.
- Fournir et mettre en œuvre toutes les exigences de sécurité et de santé au travail qui garantissent un environnement sûr qui réalise la prévention des risques pour les éléments humains et matériels.
- La sécurité et la santé au travail, en tant qu'approche scientifique, vise à établir la sécurité et la tranquillité dans le cœur des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et à réduire l'anxiété et les crises de panique qu'ils éprouvent en coexistant en vertu des nécessités de la vie avec des outils, des matériaux, et les machines qui contiennent des dangers qui menacent leur vie et dans des conditions dangereuses qui exposent leur vie de temps à autre à de graves dangers, et ainsi de suite.
- la sécurité dans les entrepôts se résume comme suit : les lieux de stockage contiennent généralement le stock stratégique des installations de matières premières ou de produits et d'autres appareils, équipements et machines, qui sont estimés à beaucoup d'argent, il était donc nécessaire pour protéger ces magasins contre les dangers d'incendie, de cambriolage et de vol afin de préserver ce qu'ils contiennent, et le processus d'assurance incendie dépend de la prévention de son apparition
- Préservation de l'élément matériel, représenté par les installations et leur contenu en termes d'appareils et d'équipements, en évitant les dommages et les pertes résultant des accidents.
- Fournir et mettre en œuvre toutes les exigences de sécurité et de santé au travail, garantissant un environnement sûr qui prévient les risques pour l'élément humain et matériel [18] [19] [20]

### **II.3.5 Moyens d'assurer la sécurité au travail :**

- La planification technique appropriée et ciblée des bases de prévention dans les installations.
- La législation découlant du besoin de mettre en œuvre cette planification technique.
- La mise en œuvre reposant sur des bases scientifiques solides lors des opérations de construction, avec la fourniture d'équipements techniques spécialisés pour garantir la continuité de la mise en œuvre des services de sécurité et de santé professionnelle."
- Il existe plusieurs façons d'atteindre la sécurité au travail. [21] [22]

**II.3.5.1 Évaluation des risques :**

Cela comprend l'analyse et l'évaluation des risques potentiels sur le lieu de travail et l'identification des choses qui pourraient causer des blessures ou des dommages aux travailleurs. Ensuite, des mesures sont prises pour réduire et éviter complètement ces risques si possibles.

**II.3.5.2 Assurer la formation et la sensibilisation :**

Les travailleurs doivent recevoir la formation nécessaire pour savoir utiliser l'équipement et les outils de manière sécuritaire et efficace. Une sensibilisation continue aux risques professionnels et à la manière de les gérer doit également être assurée.

**II.3.5.3 utilisation d'équipements de protection :**

Des équipements de protection appropriés, tels que des gants, des lunettes, des ceintures de sécurité, etc., doivent être fournis et utilisés pour protéger les travailleurs contre les dangers potentiels.[23][24]

**II.3.5.4 Mise en œuvre des procédures de sécurité :**

Des procédures et politiques de sécurité appropriées doivent être élaborées et appliquées sur le lieu de travail. Cela comprend la clarification des procédures de sécurité pour l'exécution de diverses tâches et la définition des responsabilités des travailleurs et des procédures d'urgence.

**II.3.5.5 Surveillance et contrôle de la sécurité :**

Une surveillance périodique doit être effectuée pour s'assurer que les procédures de sécurité sont respectées et mises en œuvre correctement par les employés. Les systèmes de surveillance et les rapports d'incident peuvent être utilisés pour identifier les problèmes et apporter les améliorations nécessaires.

**II.3.5.6 Communication et participation :**

Il doit y avoir une communication efficace entre les employeurs et les travailleurs sur les questions de sécurité et la sensibilisation à celles-ci. Il peut aussi La santé en usine fait référence à l'état général de la santé et de la sécurité dans l'environnement de travail dans les usines et les installations industrielles. La santé au travail et la sécurité des travailleurs sont un élément essentiel de cette santé [25] [26].

**II.3.6 L'importance de la santé au travail**

La santé au travail est très importante dans tout lieu de travail, elle concerne la santé des travailleurs et la sécurité dans l'environnement de travail. Étant donné que les travailleurs sont la composante essentielle de toute organisation ou organisation, le maintien de leur santé et de leur sécurité est essentiel pour assurer la continuité des activités et la productivité [27].

Parmi l'importance de la santé au travail :

**1. Préserver la sécurité des travailleurs :**

Préserver la santé au travail contribue à fournir un environnement de travail sûr et sain pour les travailleurs, et ainsi le risque de blessures, d'accidents du travail et de maladies professionnelles est réduit [28].

**2. Augmentation de la productivité :**

Lorsque le travailleur est en bonne santé et en bonne santé, il peut travailler de manière efficace et efficiente, ce qui entraîne une augmentation de la productivité et de la qualité du travail [29].

**3. Réduction des coûts :**

Les lésions et accidents du travail peuvent entraîner des coûts supplémentaires importants pour les entreprises, tels que les coûts de traitement, les indemnités et les périodes de travail perdues. Le maintien de la santé au travail peut donc réduire ces coûts.

**4. Respect de la législation :**

La santé au travail fait partie de la législation et des réglementations locales et internationales, et les entreprises doivent s'y conformer pour éviter les sanctions et les amendes [30].

#### **5. Préserver la réputation de l'entreprise :**

La réputation de l'entreprise affecte grandement son succès, et lorsque l'entreprise tient à la santé et à la sécurité des travailleurs, elle améliore sa réputation et gagne la confiance des clients et de la communauté locale.

En général, le maintien de la Santé au travail est très important dans toute organisation ou institution, car il permet d'améliorer la qualité et la productivité du travail, de réduire les coûts, de se conformer à la législation et de maintenir la réputation de l'entreprise [31].

## **II.4 Maladies auxquelles sont confrontés les travailleurs**

Les opérations industrielles à l'intérieur des usines sont parmi les endroits les plus dangereux pour la santé des travailleurs, car les travailleurs peuvent être exposés à plusieurs maladies en raison de l'exposition aux produits chimiques, à la poussière, aux radiations, à la chaleur, au bruit, aux vibrations et au stress psychologique et physique. Ces maladies sont multiples et nombreuses et même différentes auxquelles les travailleurs, peuvent être exposés dans les usines

### **Maladies pulmonaires et respiratoires :**

- **Maladies de peau :** maladies qui sont causées ou aggravées par les conditions de travail. Les travailleurs sont exposés à divers facteurs qui peuvent causer des irritations, des éruptions cutanées, des infections et d'autres problèmes dermatologiques. Ces facteurs peuvent inclure des produits chimiques, des agents biologiques, des rayonnements, des températures extrêmes, des frottements, des pressions, etc. Les travailleurs qui sont particulièrement à risque de développer des maladies de la peau dans l'entreprise comprennent ceux qui travaillent dans l'industrie chimique, l'agriculture, la santé, la coiffure, la restauration, la construction, etc. [32].
- résultant d'une exposition prolongée à des sources de rayonnements ionisants ou non ionisants pendant le travail. Les travailleurs peuvent être exposés aux rayonnements - **Maladies professionnelles résultant de l'exposition aux rayonnements :** Maladies professionnelles résultant d'une exposition aux rayonnements dans les maladies dans diverses industries, telles que l'industrie nucléaire, la radiologie, la médecine nucléaire, la recherche scientifique, la fabrication de produits électroniques, etc.

Les effets des rayonnements sur la santé dépendent du type de rayonnement, de la dose reçue, de la durée d'exposition et de la sensibilité individuelle. Les travailleurs exposés aux radiations peuvent faire face à divers risques, tels que des brûlures, des lésions cutanées, des cataractes, des mutations génétiques, des cancers, etc. [33].

#### **II.4.1 Stress psychologique :**

Le stress psychologique est un état de tension émotionnelle et mentale qui survient lorsque les exigences de la vie dépassent les ressources d'une personne pour y faire face. Les facteurs de stress peuvent être liés à diverses situations, telles que des conflits interpersonnels, des échéances professionnelles, des événements traumatiques, des pressions financières, des problèmes de santé, etc. Le stress psychologique peut affecter la santé mentale et physique d'une personne, ainsi que son bien-être général. Les symptômes courants de stress psychologique peuvent inclure l'anxiété, la dépression, l'irritabilité, l'insomnie, la fatigue, les douleurs corporelles, les troubles digestifs et les problèmes de concentration [34]

#### **II.4.2 Stress physique :**

Le stress physique dans l'entreprise fait référence aux contraintes physiques que les travailleurs subissent dans le cadre de leur travail. Les exigences physiques du travail peuvent varier considérablement en fonction du secteur d'activité et du type de travail. Certaines des contraintes physiques courantes qui peuvent causer un stress physique dans l'entreprise comprennent le travail en position debout ou assise prolongée, le levage et le transport de charges lourdes, les mouvements répétitifs, les vibrations, les bruits intenses, les températures extrêmes, les postures inconfortables, etc.

Le stress physique dans l'entreprise peut avoir des conséquences sur la santé et le bien-être des travailleurs, y compris des douleurs musculaires, des troubles musculosquelettiques, des blessures, de la fatigue, de l'épuisement, des troubles du sommeil, de l'anxiété et de la dépression. [35].

La prévention du risque chimique est fondée sur :

La limitation de l'utilisation des substances ou des préparations chimiques dangereuses :

- La limitation du nombre de travailleurs exposés à leurs actions ;
- La mise en place de mesures préventives collectives ;
- À défaut, la mise en place de protections individuelles, adaptées aux risques encourus.

## II.5 Méthodes préventions existantes :

Pour toute activité susceptible de présenter un risque d'exposition à des substances ou à des préparations chimiques dangereuses, le chef d'établissement doit procéder à l'évaluation des risques encourus pour la santé et la sécurité des travailleurs. Cette évaluation est renouvelée périodiquement et à l'occasion de toute modification des conditions pouvant affecter la santé et la sécurité ; elle doit porter, autant que possible, sur les niveaux d'exposition collectifs et individuels et indiquer les méthodes envisagées pour les réduire.

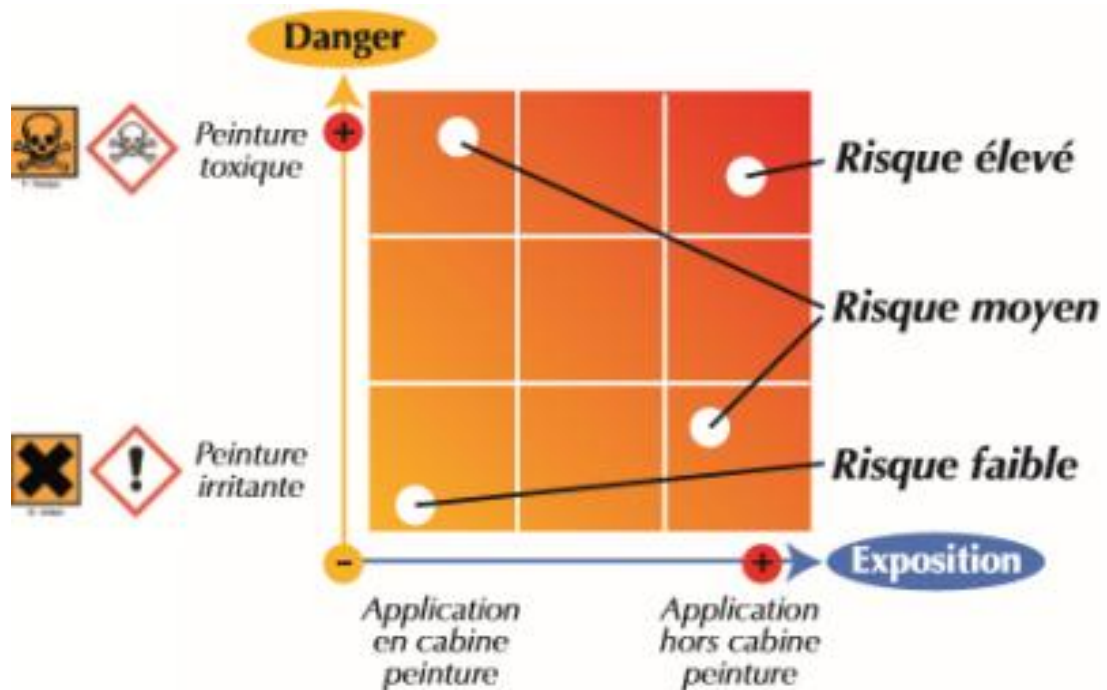


Figure II- 1 : indiquant la relation entre le danger et le risque [36].

### II.5.1 Culture et hiérchisation du risque :

La culture et la hiérchisation des risques d'entreprise définissent la manière dont le risque est perçu, évalué et géré au sein d'une organisation. Il s'agit de la culture de gestion des risques de l'entreprise et de la manière dont les risques sont classés en fonction de leur importance et de leur impact sur l'entreprise. La culture du risque peut être influencée par de nombreux facteurs, tels que la perception de la direction, les valeurs de l'entreprise, les normes réglementaires, les pressions économiques, les pratiques de l'industrie, etc. La hiérchisation des risques peut également être affectée par les perceptions individuelles des travailleurs, en particulier ceux de première ligne qui sont les plus vulnérables.

Une solide culture du risque et une hiérarchisation efficace des risques sont essentielles à la gestion efficace des risques dans une entreprise. Cela comprend la mise en place de processus de gestion des risques clairs et cohérents, ainsi que la formation des travailleurs sur les pratiques de travail sécuritaires et la façon de signaler les dangers potentiels. Les décisions de gestion des risques doivent être prises sur la base de données factuelles et d'analyses de risques afin de minimiser les impacts négatifs sur l'entreprise et les employés.

Une solide culture de gestion des risques et une hiérarchisation efficace des risques peuvent aider une entreprise à éviter les accidents et les accidents, à améliorer la sécurité et la santé des travailleurs, à réduire les coûts et les pertes financières et à renforcer la réputation et l'image de marque de l'entreprise. [37]

### **II.5.2 Les normes réglementaires :**

Les normes réglementaires dans l'entreprise sont des règles et des exigences établies par les gouvernements, les organismes de réglementation et les autorités compétentes pour garantir que les entreprises respectent les normes de santé, de sécurité et d'environnement. Ces normes réglementaires varient selon le pays, mais elles ont toutes pour objectif de protéger la santé et la sécurité des travailleurs, ainsi que de préserver l'environnement.

Les normes réglementaires peuvent porter sur différents aspects de l'entreprise, tels que la qualité des produits, la gestion des déchets, la sécurité des équipements, la gestion des risques, la protection de l'environnement, etc. Les entreprises doivent respecter ces normes réglementaires pour être en conformité avec la loi et éviter des sanctions, des amendes ou des poursuites judiciaires.

Les normes réglementaires sont souvent mises en place et appliquées par des organismes gouvernementaux ou des autorités compétentes. Dans certains cas, les entreprises peuvent également

- L'étiquette est apposée de manière à être très apparente, lisible horizontalement lorsque l'emballage est en position normale.
- L'étiquette doit adhérer par toute sa surface à l'emballage contenant directement la substance
- Toutes les mentions qui y figurent doivent être rédigées en langue française. Cette rédaction peut être accompagnée d'une ou plusieurs traductions, à

condition que l'ensemble demeure très lisible, en augmentant les dimensions de l'étiquette.

- Si la substance est contenue dans plusieurs emballages, l'étiquette ou l'inscription doit figurer sur chacun d'eux.



**Figure II- 2** : indiquant un produit chimique [37].

II.5.3 Connaissances des pictogrammes






Ancien	Danger	Signification	Nouveau
	<b>Toxique</b>	Produits pouvant présenter un danger pour la santé ou entraîner la mort en cas d'inhalation, d'ingestion ou absorption cutané, même en petite quantité	
	<b>Corrosif</b>	Produits corrosif ou caustique attaquant les tissus vivants en cas de contact ; ils détruisent la peau et les muqueuses et peuvent causer des blessures (brûlures) très graves. Parfois ils sont également corrosif pour les métaux	
	<b>Irritant Nocif</b>	Produits irritants pouvant causer des démangeaisons, des rougeurs ou des inflammations en cas de contact direct, prolongé ou répété. Ils peuvent être nocif à dose élevée.	
	<b>Dangereux pour la santé à long terme</b>	Ces produits sont cancérigènes, mutagènes (peuvent entraîner des dommages sur le patrimoine héréditaire) ou reprotoxique (ont des effets néfaste sur la fertilité et l'enfant à naître).	
	<b>Inflammable</b>	Produits pouvant s'enflammer facilement au contact d'une flamme ou d'une étincelle ou sous l'effet de la chaleur (ex : surface chaude)	
	<b>Comburant</b>	Produits comburants contenant une grande quantité d'oxygène et pouvant provoquer ou faciliter la combustion de produits inflammable ou combustible	
	<b>Explosif</b>	Produits pouvant exploser au contact d'une flamme, d'un choc ou sous l'effets de la chaleur ou de frottements. Ils peuvent provoquer des blessures graves et des dégâts matériel important	
	<b>Récipient sous pression</b>	Ces produits sont conservés dans des récipient sous pression.	
Classification		Etiquetage	Critères de classification
<b>Catégorie 1 :</b> liquides et vapeurs extrêmement inflammables		 H224	Point éclair < 23°C Température d'ébullition ≤ 35°C
<b>Catégorie 2 :</b> liquides et vapeurs très inflammables		 H225	Point éclair < 23°C Température d'ébullition > 35°C
<b>Catégorie 3 :</b> liquide et vapeurs inflammables		 H226	23°C ≤ Point éclair ≤ 60°C

Figure II- 3 : indiquant la température nécessaire pour la combustion des produits chimiques [38].

**II.5.4 Nouvelle Exigence réglementaire :****II.5.4.1 Définition nouvelle de culture de sécurité :**

La culture de la sécurité est un concept qui comprend les attitudes, les valeurs, les croyances et la compétitivité concernant la sécurité dans une organisation ou une société. C'est une démarche globale visant à favoriser la prise de conscience, l'engagement et la responsabilité en matière de sécurité, à tous les niveaux hiérarchiques.

La culture sécurité repose sur l'idée que la sécurité est l'affaire de tous et qu'elle doit être intégrée à toutes ses activités et décisions. Il estime qu'il a créé un environnement autour de l'individu qui se voit confier des avertissements de dangers et une partie des peurs et prépare des mesures proactives pour prévenir les accidents, les avantages et les dommages.

Cette culture se manifeste dans des normes de sécurité clairement définies, leurs politiques et procédures de sécurité entre les organisations, une communication excessive et transparente sur les questions de sécurité, ainsi que des programmes de formation et la sensibilité des régulateurs.

Le but ultime de la culture de sécurité est de créer un état d'esprit collectif qui considère toujours la sécurité comme une base valable et fonctionne en séquence, ce qui contribue à réduire les risques et à protéger la santé et le bien-être de chacun. Membres de l'organisation.

**II.6 Les type de culture sécurité :**

Il existe différents types de culture que l'on peut observer au sein d'une organisation ou d'une société. Trois types courants sont :

**II.6.1 Culture hiérarchique :**

Dans une culture hiérarchique, l'accent est mis sur l'autorité, la structure organisationnelle rigide et la prise de décision centralisée. Les rôles et les responsabilités sont clairement définis et il existe souvent une ligne hiérarchique bien établie. Les décisions importantes sont prises par les dirigeants ou les personnes en position d'autorité, et le respect des règles et des procédures sont évaluées.

**II.6.2 Culture participative :**

La culture participative met l'accent sur l'inclusion, la participation et la coopération. Il favorise la participation des employés à tous les niveaux et encourage la prise de décision conjointe. Les idées et les contributions de chacun sont valorisées, et il existe des mécanismes pour recueillir les commentaires et les suggestions des employés. La communication est ouverte et transparente et les décisions sont prises collectivement.

**II.6.3 Une culture de l'innovation :**

Une culture de l'innovation encourage la créativité, l'expérimentation et la recherche de nouvelles idées. Elle valorise le risque calculé et encourage les employés à sortir des sentiers battus pour trouver de nouvelles solutions. Les erreurs sont considérées comme des opportunités d'apprentissage, et il existe un fort soutien pour explorer de nouvelles approches et techniques. La collaboration interdisciplinaire et l'ouverture au changement sont les principales caractéristiques de cette culture.

Il est important de noter que ces types de culture ne sont pas mutuellement exclusifs et peuvent coexister dans une certaine mesure au sein d'une organisation. Chaque type de culture à ses avantages et ses limites, et le choix de la culture dépend souvent des valeurs, des objectifs et du contexte de l'organisation spécifique.

## II.7 Les avantages de cette nouvelle culture de sécurité au milieu du travail

L'établissement d'une culture de la sécurité sur le lieu de travail peut entraîner de nombreux avantages, notamment :

- **Réduire les accidents du travail :**

Une culture de sécurité incite les employés à être plus conscients de leur environnement de travail et à prendre les mesures nécessaires pour éviter les accidents. Cela peut réduire considérablement le nombre d'accidents du travail et les coûts associés.

- **Amélioration de la productivité :**

Les employés qui se sentent en sécurité sur leur lieu de travail sont plus susceptibles de se concentrer sur leurs tâches et de travailler plus efficacement. Cela peut augmenter la productivité du travail.

- **Réduction des coûts :**

La réduction des accidents du travail peut réduire les coûts associés aux congés de maladie, aux soins médicaux et aux frais d'assurance. De plus, une culture de la sécurité peut aider à éviter les pertes de temps et les coûts de production associés à la mise en œuvre de mesures de sécurité supplémentaires après un accident.

- **Améliorer la réputation de l'entreprise :**

Les entreprises qui accordent la priorité à la sécurité sont perçues comme des employeurs responsables qui se soucient de leurs employés. Cela peut améliorer la réputation de l'entreprise et aider à attirer des talents qualifiés.

- **Conformité réglementaire :**

L'établissement d'une culture de la sécurité peut aider à garantir qu'une entreprise se conforme aux réglementations en matière de santé et de sécurité au travail. Cela peut aider à éviter les amendes et autres pénalités réglementaires.

- En bref, une culture de la sécurité peut contribuer à la sécurité et au bien-être des employés, à la productivité et au résultat net de l'entreprise, ainsi qu'à la réputation et à l'image de l'entreprise.

**II.8 Responsabilisation des employés**

La mise en place d'une culture de la sécurité peut également contribuer à rendre les employés plus responsables dans leur travail. En effet, une culture de la sécurité encourage les employés à prendre soin d'eux-mêmes et des autres, ainsi qu'à être conscients de leur environnement de travail et des risques potentiels associés à leurs tâches. En se concentrant sur la sécurité, les employés peuvent devenir plus conscients de leur propre comportement et de l'impact qu'ils peuvent avoir sur leur environnement de travail. Ils peuvent être plus vigilants lorsqu'ils manipulent des équipements dangereux ou travaillent dans des zones à risque, ce qui peut réduire les risques d'accidents et de blessures. De plus, une culture de la sécurité peut encourager les employés à signaler les problèmes de sécurité et à prendre des mesures pour les résoudre. Cela peut inclure la signalisation des risques potentiels ou la proposition de solutions pour améliorer les mesures de sécurité existantes. Enfin, une culture de la sécurité peut également encourager les employés à respecter les règles et les procédures de sécurité établies par l'entreprise. Les employés peuvent comprendre l'importance de suivre les règles de sécurité pour leur propre sécurité, ainsi que pour celle de leurs collègues et de l'entreprise dans son ensemble. La création d'une culture de la sécurité peut également contribuer à améliorer les résultats de l'entreprise. Voici quelques façons dont cela pourrait se produire :

**II.8.1 Réduction des coûts :**

Comme mentionné précédemment, la réduction des accidents du travail peut réduire les coûts associés aux congés de maladie, aux soins médicaux et aux frais d'assurance. De plus, une culture de la sécurité peut aider à prévenir les pertes de temps et les coûts de production associés à la mise en œuvre de mesures de sécurité supplémentaires après un accident.

**II.8.2 Amélioration de la productivité :**

Les employés qui se sentent en sécurité sur leur lieu de travail sont plus susceptibles de se concentrer sur leurs tâches et de travailler plus efficacement. Cela peut augmenter la productivité du travail.

**II.8.3 Réduction des retards et des perturbations :**

Les incidents sur le lieu de travail peuvent entraîner des retards et des temps d'arrêt dans le processus de production, ce qui peut avoir un impact négatif sur les résultats de

l'entreprise. En réduisant les accidents du travail grâce à une culture de la sécurité, une entreprise peut éviter ces retards et ces perturbations.

#### **II.8.4 Amélioration de la qualité :**

Les employés qui sont plus conscients de leur environnement de travail et de leur propre comportement peuvent être plus attentifs à la qualité de leur travail. Cela peut améliorer la qualité des produits ou services de l'entreprise, ce qui peut avoir un impact positif sur le résultat net.

#### **II.8.5 Améliorer la satisfaction client :**

L'amélioration de la qualité des produits ou des services peut également contribuer à améliorer la satisfaction client, ce qui peut entraîner une augmentation de la fidélité et une croissance des ventes.

La création d'une culture de la sécurité peut aider à améliorer la productivité de l'entreprise de plusieurs manières :

#### **II.8.6 Une meilleure productivité :**

L'efficacité d'un processus ou d'une activité pour obtenir le résultat maximal avec le moins de ressources, de temps ou d'efforts. En d'autres termes, il s'agit d'obtenir le meilleur rendement possible des moyens disponibles (**Paul Schreyer**)

Dans un contexte commercial, la meilleure productivité peut être atteinte en améliorant les procédures de travail, en utilisant des technologies efficaces, en investissant dans la formation et le développement des compétences des employés, en établissant des incitations appropriées et en favorisant un environnement favorable. Travail sain et motivant. Les entreprises peuvent également améliorer leur productivité en identifiant et en supprimant les obstacles au bon fonctionnement, en fixant des objectifs clairs et en fournissant les ressources appropriées pour atteindre ces objectifs.

Il est important de noter que la productivité ne doit pas être considérée comme un objectif en soi, mais comme un moyen d'atteindre des objectifs plus larges, tels que la croissance de l'entreprise, l'innovation et la satisfaction de la clientèle. Par conséquent, la meilleure productivité est celle qui conduit à des résultats positifs pour l'entreprise et ses actionnaires.

**II.8.7 Réduire les interruptions :**

La réduction des accidents du travail peut entraîner des interruptions du processus de production, ce qui peut avoir un effet négatif sur la productivité. En utilisant les accidents du travail à travers une culture de la sécurité, une entreprise peut éviter ces pannes et perturbations.

**II.8.8 Moins de grèves :**

Moins d'incidents sur le lieu de travail peuvent entraîner un absentéisme plus long des employés, ce qui peut entraîner des retards dans le processus de production et une baisse de la productivité. En subordonnant les accidents du travail à une culture de la sécurité, une entreprise peut réduire les absences et avoir tendance à mener une vie de haute productivité.

**II.8.9 Améliorer l'efficacité :**

Les employeurs qui se sentent en sécurité sur leur lieu de travail sont susceptibles de se concentrer sur leurs clés et de travailler plus efficacement. Cela n'augmente pas la productivité de l'entreprise.

**II.8.10 Assurance qualité :**

Les employeurs qui sont plus conscients de l'environnement de la circulation et de leurs installations commerciales peuvent accorder plus d'attention à la qualité des déplacements. Si vous êtes préoccupé par la qualité des produits ou des services d'une entreprise, vous pouvez éviter d'avoir un impact positif sur le produit.

**II.8.11 Réduction des coûts :**

Comme mentionné précédemment, la réduction des blessures liées au travail peut réduire les coûts associés aux congés de maladie, aux soins médicaux et aux frais d'assurance. De cette manière, une culture de la sécurité peut aider à prévenir les coûts temporaires et les coûts de production associés à la mise en place d'une sécurité supplémentaire après un accident.

## II.9 Exemple sur le management d'une composante de la culture de sécurité

- La culture de sécurité est un ensemble de valeurs, de croyances, de pratiques et de comportements adoptés par tous les membres d'une organisation pour promouvoir la sécurité au travail. Les éléments clés d'une culture de sécurité comprennent :
- **Leadership engagé** : La direction de l'entreprise doit jouer un rôle clé dans la création d'une culture de la sécurité en donnant l'exemple, en communiquant les valeurs et en fournissant des ressources pour améliorer la sécurité.
- **Sensibilisation** : Les employés doivent être sensibilisés aux risques associés à leur travail et aux mesures de sécurité nécessaires pour prévenir les accidents.
- **Formation** : Les employés doivent être formés aux procédures de sécurité et aux bonnes pratiques de travail afin de réduire les risques d'accidents.
- **Communication** : Une communication claire et ouverte doit être encouragée pour permettre le transfert d'informations importantes liées à la sécurité.
- **Participation** : Les employés doivent être encouragés à participer à l'établissement d'une culture de la sécurité en proposant des idées et des solutions pour améliorer la sécurité.
- **Responsabilité** : Le personnel doit être tenu responsable de son comportement en matière de sécurité et encouragé à signaler tout problème de sécurité.
- **Évaluation** : L'entreprise doit évaluer régulièrement les risques associés à son environnement de travail et les mesures de sécurité mises en place pour réduire ces risques [39].
- **Récompenses et reconnaissance** : Les employés qui aident à bâtir une culture de la sécurité devraient être reconnus et récompensés pour leur engagement envers la sécurité.

Les composantes de la culture de sécurité peuvent varier selon les sources et les auteurs, mais voici une description de cinq autres éléments clés :

- **Informer** : Les employés doivent avoir accès à des informations claires, précises et régulières sur les risques liés à leur travail ainsi que sur les mesures de sécurité à prendre pour éviter les accidents. Les employés doivent également être informés des politiques de l'entreprise en matière de sécurité et des consignes à suivre en cas d'urgence.

- **Rapporter** : Les employés devraient se sentir à l'aise pour signaler les incidents, les accidents et les conditions de travail dangereuses sans craindre de représailles. Les rapports doivent être traités de manière confidentielle et les employés doivent être encouragés à signaler tout problème de sécurité.
- **Juste** : Les règles et les procédures de sécurité doivent être appliquées de manière juste et uniforme pour tous les employés, sans discrimination. Les employés doivent également se sentir à l'aise pour signaler les écarts à ces règles sans crainte de représailles [40].
- **Flexible** : Les procédures de sécurité doivent être flexibles et adaptables aux changements dans les conditions de travail. Les employés doivent également être encouragés à proposer des solutions innovantes pour améliorer la sécurité.
- **Apprentissage** : Les incidents et les accidents doivent être considérés comme des opportunités d'apprentissage pour l'entreprise et les employés. Les causes de ces incidents doivent être examinées en profondeur et des mesures préventives doivent être mises en place pour éviter qu'ils ne se reproduisent [41] [42].

## **II.10 Motivation**

La motivation est un élément clé de la culture de sécurité, car elle peut encourager les employés à adopter des comportements sécuritaires et à participer activement à la mise en place d'une culture de la sécurité. Voici quelques façons dont la motivation peut être encouragée dans une culture de sécurité :

### **II.10.1 Reconnaissance et récompenses :**

Les employés qui adoptent des comportements sécuritaires et qui contribuent à la mise en place d'une culture de sécurité doivent être reconnus et récompensés pour leur engagement.

### **II.10.2 Communication :**

Une communication claire et ouverte doit être encouragée pour permettre la transmission d'informations importantes liées à la sécurité. Les employés doivent être tenus au courant des progrès réalisés en matière de sécurité et des résultats obtenus.

### **II.10.3 Formation :**

Les employés doivent être formés aux procédures de sécurité et aux bonnes pratiques de travail pour réduire les risques d'accidents. Une formation régulière peut aider à maintenir un niveau de motivation élevé chez les employés. [43]

**II.10.4 Leadership :**

La direction de l'entreprise doit jouer un rôle clé dans la mise en place d'une culture de la sécurité en montrant l'exemple, en communiquant des valeurs et en fournissant des ressources pour améliorer la sécurité. Un leadership engagé peut aider à motiver les employés à adopter des comportements sécuritaires.

**II.10.5 Participation :**

Les employés doivent être encouragés à participer à la mise en place d'une culture de la sécurité en proposant des idées et des solutions pour améliorer la sécurité. La participation active des employés peut aider à stimuler leur motivation en leur donnant un sentiment d'appartenance et de responsabilité [44]

**II.10.6 Sensibilisation :**

Les employés doivent être sensibilisés aux risques associés à leur travail et aux mesures de sécurité nécessaires pour prévenir les accidents. Une sensibilisation accrue peut aider à motiver les employés à adopter des comportements sécuritaires.

**II.10.7 Responsabilité :**

Les employés doivent être tenus responsables de leur propre comportement en matière de sécurité et encouragés à signaler tout problème de sécurité. La responsabilité peut aider à motiver les employés à adopter des comportements sécuritaires en leur donnant un sentiment de responsabilité et d'appartenance.

**II.10.8 Évaluation :**

L'entreprise doit régulièrement évaluer les risques liés à son environnement de travail et les mesures de sécurité mises en place pour réduire ces risques. Une évaluation régulière peut aider à maintenir un niveau de motivation élevé chez les employés en leur montrant que l'entreprise prend la sécurité au sérieux.

**II.10.9 Innovation :**

Les employés doivent être encouragés à proposer des solutions innovantes pour améliorer la sécurité. L'innovation peut aider à motiver les employés en leur donnant un sentiment d'accomplissement et de contribution à l'entreprise.

**II.10.10 Mesure et suivi :**

Les employés doivent être informés des progrès réalisés en matière de sécurité et des résultats obtenus. Des mesures et des suivis réguliers peuvent aider à maintenir un niveau de motivation élevé chez les employés en leur montrant que leur travail contribue à améliorer la sécurité de l'entreprise [45].

**II.10.11 Engagement de la direction :**

La direction de l'entreprise doit jouer un rôle clé dans la mise en place d'une culture de la sécurité en montrant l'exemple, en communiquant des valeurs et en fournissant des ressources pour améliorer la sécurité. Un engagement fort et visible de la direction peut aider à renforcer la motivation des employés envers la sécurité.

**II.10.12 Récompenses et reconnaissance :**

Les employés qui adoptent des comportements sécuritaires et qui contribuent à la mise en place d'une culture de sécurité doivent être reconnus et récompensés pour leur engagement. Les récompenses peuvent prendre différentes formes, comme des bonus, des cadeaux ou des avantages sociaux. La reconnaissance et les récompenses peuvent aider à maintenir un niveau élevé de motivation chez les employés pour la sécurité.

**II.10.13 Intégration de la sécurité dans les processus de travail :**

Les mesures de sécurité doivent être intégrées dans les processus de travail de tous les employés, et non considérées comme une tâche supplémentaire. Cela peut être réalisé en incluant des procédures de sécurité dans les manuels de formation, en fournissant des équipements de protection individuelle et en prévoyant des temps de travail pour la maintenance et l'inspection des équipements de travail. Une intégration réussie de la sécurité dans les processus de travail peut aider à motiver les employés à adopter des comportements sécuritaires [46]

# Chapitre III :

# Questionnaire

**Problématique et objectif :**

Si on parle des risques il faut d'abord faire le point sur les causes et les facteurs engendrant ces risques, on se confronte avec une démotivation des travailleurs et une déresponsabilisation de tout le personnel, chacun met l'erreur sur le dos des autres et/ou sur les performances des équipements, etc...

La motivation au travail prend de plus en plus d'importance avec l'émergence De nouvelles valeurs sociales qui favorisent la liberté, l'expression et la diversité Chez les employés. Cette théorie qui se repose sur les besoins psychologiques distincts : besoin de protection contre les éléments dangereux de l'environnement et besoin de réalisation de soi.

Les facteurs de conditionnement (sécurité) et les facteurs de motivation (réalisation De soi) qui sont à l'origine de la gratification dans le travail. Des réponses sont Apportées, à la lumière de cette théorie, à quelques questions courantes des Cadres d'entreprise.



Oui probablement  Non probablement

**10- Acceptez-vous travailler dans une autre entreprise avec une augmentation de salaire mais dans un climat de travail défavorable ?**

Oui  Non

**11- Pensez-vous que vous êtes suffisamment récompensé dans votre travail ?**

Tout à fait Sur le plan financier:  Pas du tout

Tout à fait Sur le plan moral:  Pas du tout

**12- Pensez-vous que les formes de motivation pratiquées sont équitables entre les travailleurs ?**

La prime de rendement individuelle Oui  Non

La prime de Responsabilité Non  Oui

**13- Qu'est-ce qui vous motive le plus? Classez selon la priorité accordée.**

	1	2	3	4	5
L'assurance de garder mon emploi					
Possibilité de promotion					
D'être membre d'un groupe cohérent					
Un salaire élevé					
Le respect accordé par le chef					

**III. La culture véhiculée dans l'entreprise:**

**Relations interpersonnelles – Communication:**

1- Pensez-vous que les relations entre:

Subordonné et supérieur :

Satisfaisantes  Moyennement  Mauvaise

Subordonné et ces collègues :

Satisfaisantes  Moyennement  Mauvaise

1- Pensez-vous qu'il existe une ambiance entre les membres:

Oui  Non

2- Y va-t-il des conflits au sein de l'entreprise?

Oui  Non

3- Si oui, pour quelle raison ? Recherche des intérêts personnels Problème d'équité entre les membres Des relations de travail non satisfaisantes

4- Pensez-vous que la communication qui existe dans l'entreprise?

Excellente  Assez bonne  Mauvaise

5- Quel est le motif d'opérer sous l'avantage du risque ?

-

6- Quels sont les inconvénients du travail ?

-

7- De quelle manière communiquez-vous le plus souvent?

Avec vos collègues :  par écrit  par orale

Avec vos supérieurs :  par écrit  par orale

Valeurs d'entreprise –mode de gestion:

8- Connaissez-vous les valeurs et les règles de conduite de votre entreprise?

Oui  Non

9- Pensez-vous que les objectifs de l'entreprise sont-ils claires et précis?

Oui  Non

10-Vous avez déjà participé dans un programme de formation?

Oui  Non

11-Si oui, dans la réalité cette formation a eu par conséquence?

Une amélioration des performances individuelle Pour obtenir une promotion

Sans conséquence

12-Quepensez-vous des managers de l'entreprise?

Ils défendent bien les intérêts de l'entreprise Ils sont très imbus d'eux même

13-Les managers de l'entreprise tiennent-ils des : Requêtes du personnel ?

Oui  Non

Exigence des clients?

Oui  Non

14-Que-pensez-vous des relations entre la direction et votre syndicat ?

Subordination  Antagoniste

**15- Votre syndicat intervient-il pour défendre vos droits?**

Oui

Non

**IV. Attitudes des salariées envers la culture véhiculée:**

1- Pensez-vous qu'il existe une cohésion entre les membres pour réaliser les objectifs de l'entreprise ?

Oui

Non

2- L'image interne (fonctionnement global) de l'entreprise présente-elle pour vous un signe de motivation?

Oui

Non

**Sécurité et risques :**

1- Accident travail :

Cause :

-

2- Les méthodes appliquées :

-

-

-

3- sante des travailleurs :

bien

mauvaise

**Question 7**

Quelle est l'activité principale de l'entreprise dans laquelle vous travaillez?

-

**Question 9**

Votre entreprise emploie elle une ou plusieurs personnes pour s'occuper de la qualité, de la sécurité, de l'hygiène ou de l'environnement ?

Par sécurité on entend la sécurité des personnes et non pas la sûreté des bâtiments, la gestion de l'accès au site etc.

Oui

Non

Ne sais pas

**Question 10**

Êtes-vous familier avec la notion de sécurité ?

Oui

Non

**Question 11**

Par rapport à la sécurité vous vous sentez plutôt:

Peu ou pas concerné

Concerné

Impliqué ou acteur

**Question 12**

Pensez-vous que la sécurité soit utile en entreprise ? Pourquoi ?

-

**Question 13**

Votre entreprise a-t-elle des objectifs en matière de sécurité ? Quels sont ces objectifs ?

-

**Question 14**

Est-ce que ces objectifs vous sont communiqués? et Par quels biais?

-

**Question 15**

Avez-vous des objectifs annuels concernant la sécurité ?

Oui

Non

**Question 16**

Respectez-vous les règles qui vous sont imposées en matière de sécurité au travail ?  
Pourquoi ?

-

**Question 17**

Seriez-vous prêt à enfreindre certaines règles en sécurité ? Pourquoi ?

-

**Question 18**

Si oui, êtes-vous conscient des risques que vous êtes amenés à prendre en enfreignant les règles ?

-

**Question 19**

Êtes-vous impliqué dans des actions sécurité ?

Oui

Non

**Question 20**

Si oui, ces actions vous sont-elles été imposées ou vous êtes-vous porté volontaire ?

Volontariat

Imposition

**Question 21**

Si ces actions vous ont été imposées, comment percevez-vous la situation ?

-

**Question 22**

Votre manager vous transmet-il des missions, des objectifs en matière de sécurité ?

Oui

Non

**Question 23**

Si oui, quelles sont ces missions ?

-

**Question 24**

Comprenez-vous pourquoi de telles missions ou de tels objectifs-vous sont donnés ?

Oui

Non

**Question 25**

Votre manager vous explique-t-il pourquoi vous devez atteindre ces objectifs ou réaliser ces missions ?

Oui

Non

**Question 26**

Pensez-vous que vous êtes utile dans votre travail

**Si oui**

**Si non, expliquez**

**Question 27**

Vous entendez parler de motivation, culture du risque,

Donnez un aperçu sur ces termes :

Oui

Non

# Chapitre VI :

## Diagnostic et analyse

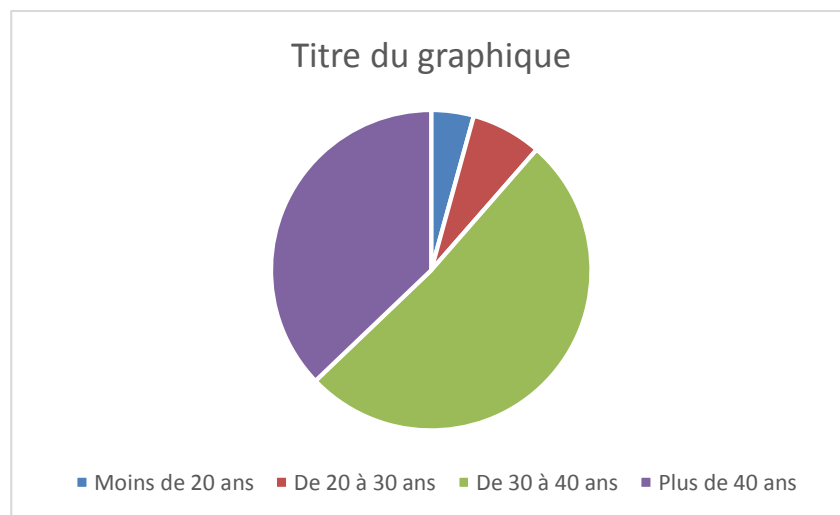
**Diagnostic des analyses :**

Analyse et traitement des données :

D'après les réponses des questionnaires données aux travailleurs de nombres de 35 personnes de la RA1K et 15 personnes du port, en plus de 20 de GNL qui est enregistrés sur les tableaux suivants et les secteurs ci-dessous. Questionnaire adapté au thème choisis sur les informations sur les mots : risque, culture, sécurité et certains événements, motivation, etc...

**Tableau 1** : indiquant l'âge moyen des travailleurs

Les tranches d'âge	Nombre	Pourcentage
Moins de 20 ans	3	4
De 20 à 30 ans	5	7
De 30 à 40 ans	36	51
Plus de 40 ans	26	37
Total	70	100%



**Figure VI- 1** : Un cercle relatif indiquant l'âge moyen des travailleurs

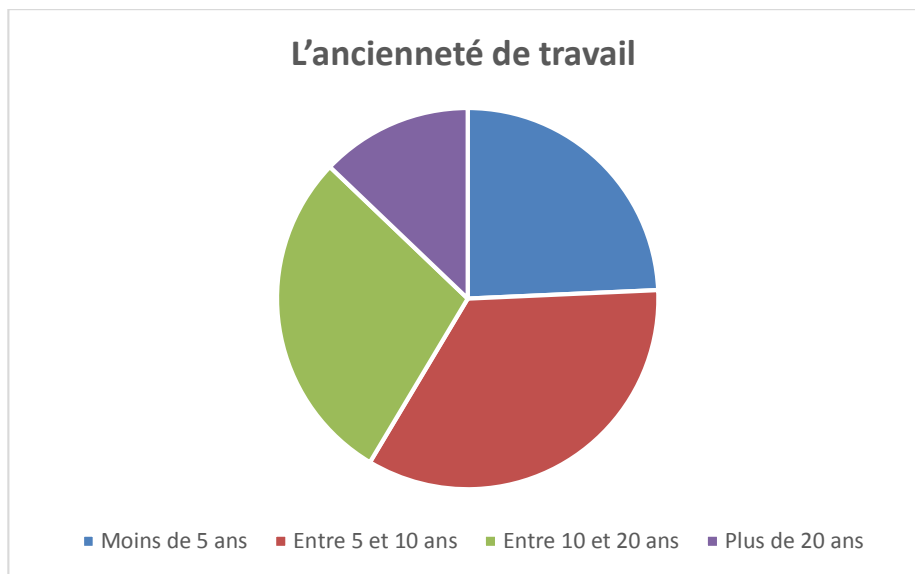
Les statistiques montrent que plus de 51 % des personnes ont entre 30 à 40 ans, alors que seulement 6% représentent des jeunes travailleurs âgés de 20 à 30 ans.

Nous avons constaté que la succursale Sonatrach Skikda RA1K et autres emploie une main-d'œuvre très âgée en raison de l'ancienneté de l'entreprise dépassant la trentaine.

Afin d'atteindre un certain équilibre, l'entreprise Sonatrach et GNL, récemment font le choix d'embaucher des jeunes et cela pour remplacer les départs à la retraite de certains salariés. Et réunir plus les entreprises pour plus de productivité et qualité, vu qu'ils recrutent des personnes spécialisées

**Tableau 2 :** indiquant L'ancienneté de travail

L'ancienneté de travail	Nombre	Pourcentage
Moins des 5 ans	17	24%
Entre 5 et 10 ans	24	35%
Entre 10 et 20 ans	20	29%
Plus de 20 ans	9	12%
Total	70	100%

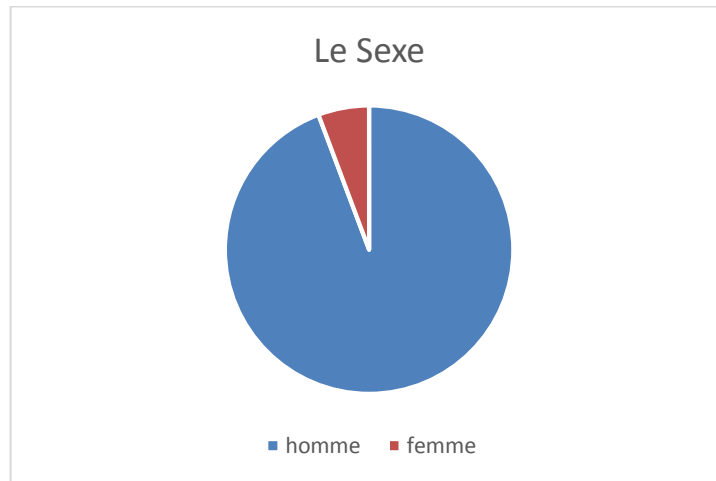


**Figure VI- 2 :** Un cercle relatif indiquant l'ancienneté des travailleurs

Suite aux résultats relevés du secteur d'ancienneté, nous constatons qu'un nombre important des travailleurs a dépassé 10 ans d'ancienneté. Néanmoins, il existe un certain équilibre entre les jeunes recrues et les plus âgés. Ce qui traduit un certain professionnalisme chez les travailleurs, induisant moins d'erreurs et moins d'accidents

**Tableau 3 :** Un cercle relatif indiquant l’ancienneté des travailleurs

Le sexe	Nombre	Pourcentage
Homme	66	94
Femme	4	6
Total	70	100



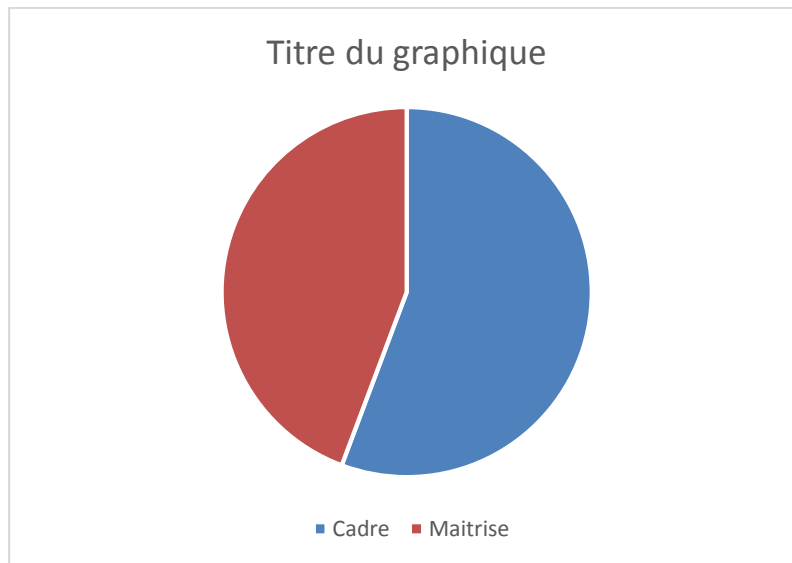
**Figure VI- 3 :** Un cercle relatif indiquant le sexe des travailleurs

Selon les résultats, une observation peut être faite montrant que la majorité des travailleurs RA1K sont composés d'environ 88% d'hommes.

Nous expliquons cela par la nature du travail au sein de l'entreprise qui repose davantage sur l'effort physique et le système des cars malgré sur le lieu en rencontre plus de femmes mais le questionnaire était limité

**Tableau 4 :** indiquant Catégorie socioprofessionnelle des travailleurs

Catégorie socioprofessionnelle	Nombre	Pourcentage
Cadre	39	56%
Maitrise	31	44%
Total	70	100%



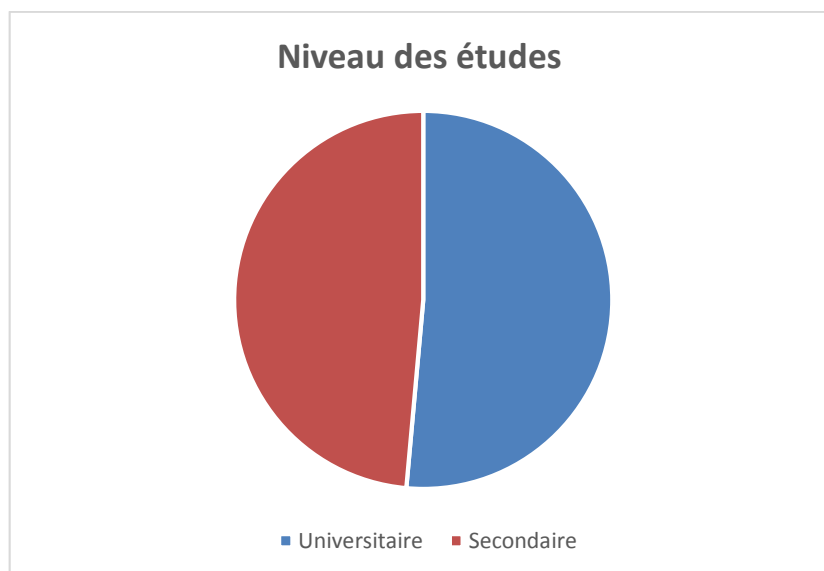
**Figure VI- 4 :** Un cercle relatif indiquant Catégorie socioprofessionnelle des travailleurs

Les résultats obtenus indiquent que les personnes de cette étude sont constituées de deux groupes socioprofessionnels dont le nombre 19 pour cadres et le reste ont seulement une maîtrise.

Le choix de ces échantillons a été retenu sur la base du nombre d'effectifs des cadres et maîtrise travaillant dans l'entreprise. Afin d'atteindre une information fiable et nous avons distribué le questionnaire à tous les services des entreprises.

**Tableau 5 :** indiquant le niveau d'étude des travailleurs

Niveau d'étude	Nombre	Pourcentage
Universitaire	36	51%
Secondaire	34	49%
Total	70	100%



**Figure VI- 5 :** Un cercle relatif indiquant le niveau d'étude des travailleurs

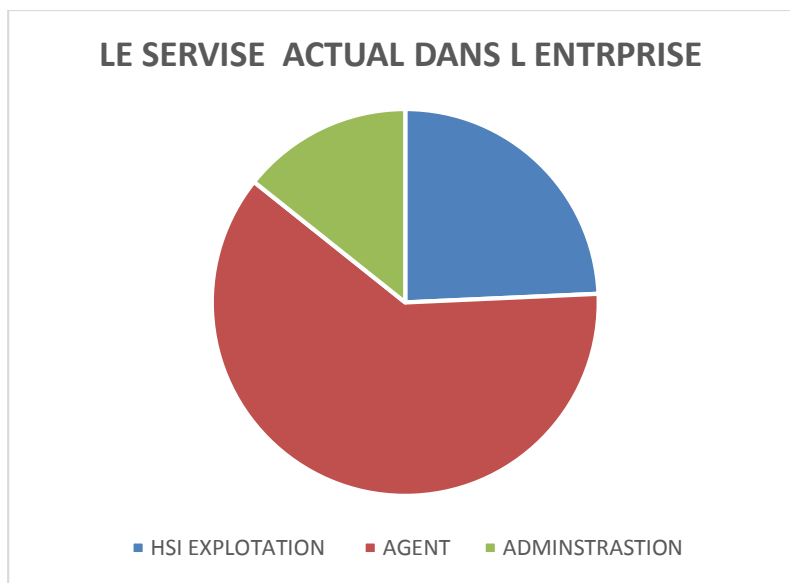
Selon les normes d'embauche requises par l'entreprise, nous avons constaté que les cadres avaient un avantage universitaire et des compétences au niveau secondaire ou en apprentissage.

Les statistiques que nous avons identifiées illustrent mieux en chiffres la similitude des résultats du niveau d'études et de la catégorie socioprofessionnelle.

**Motivation dans l'entreprise :**

**Tableau 6 :** indiquant le service actuel des travailleurs dans l'Enterprise

Niveau d'étude	Nombre	Pourcentage
HSI EXPLOTATION	17	24%
AGENT	43	61%
ADMINSTRASTION	10	15%
Total	70	100%

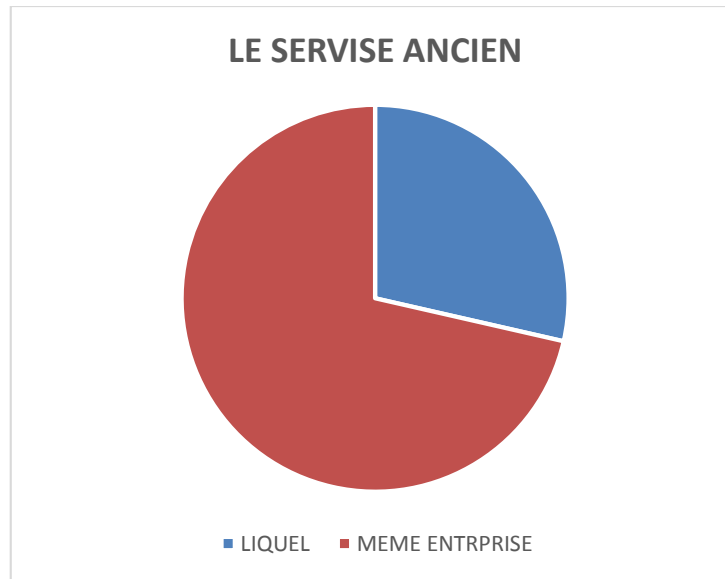


**Figure VI- 6 :** Un cercle relatif indiquant le service actuel des travailleurs dans l'Enterprise

On note que les entreprises se soucie de la sécurité, car elle emploie un nombre d'ingénieurs de sécurité HSI, car il y a des risques élevés (chimiques, mécaniques, biologiques, etc.) et autres

**Tableau 7 :** indiquant le service ancien des travailleurs

LE SERVICE ANCIEN	Nombre	Pourcentage
LIQUEL	20	29%
MEME ENTRPRISE	50	71%
Total	70	100%

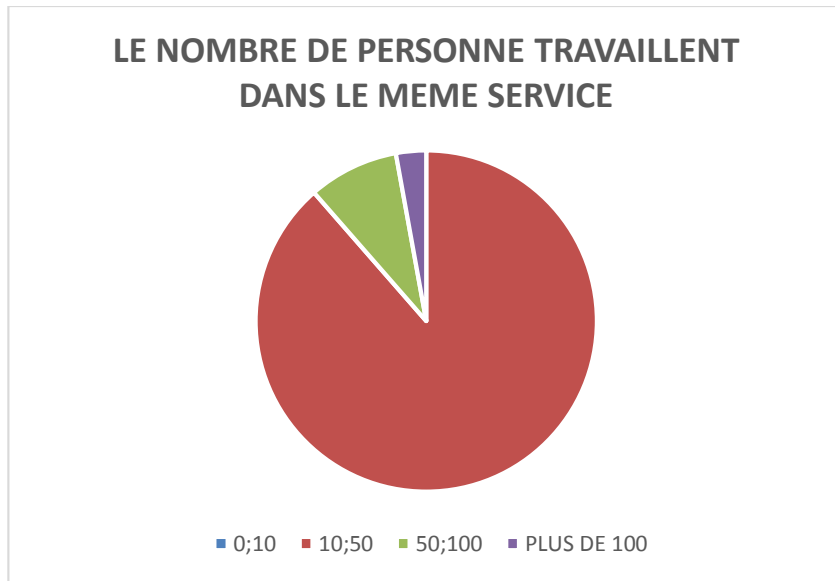


**Figure VI- 7** : Un cercle relatif indiquant le service ancien des travailleurs.

Nous constatons que la majorité des employés travaillaient dans la même entreprise, ce qui signifie qu'ils n'ont pas l'expérience requise dans toutes les disciplines, notamment l'art de combattre les incendies survenus aux lieux mais leurs expériences requises ont fait qu'ils savent gérer ces derniers

**Tableau 8** : indiquant le nombre de personnes dans le même service

Les NOMBRE DR TRAVAILLER	Nombre	Pourcentage
0-10	0	0%
10-50	62	88%
50-100	6	9%
PLUS DE 100	2	3%
Total	70	100%



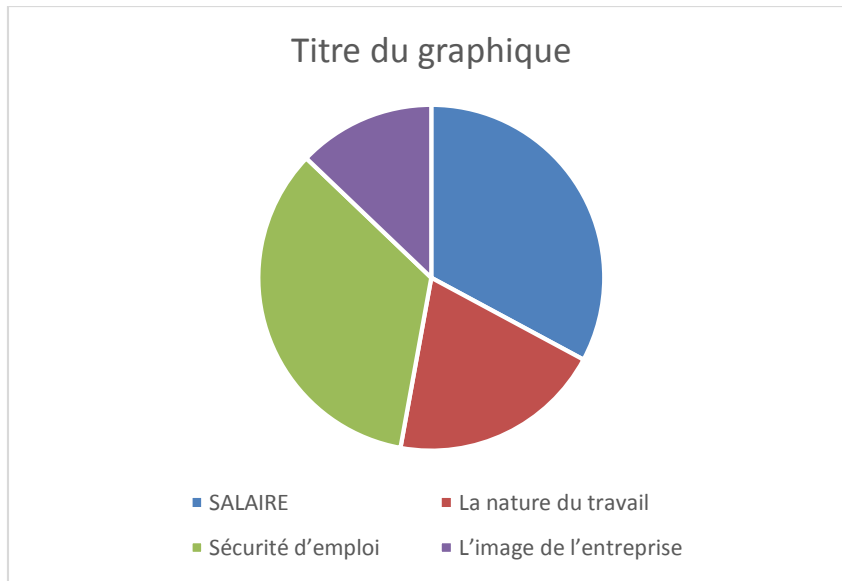
**Figure VI- 8 :** Un cercle relatif indiquant le nombre de personne dans le même service

Nous remarquons que le grand nombre d'individus au sein des groupes, car environ 88% d'entre eux contiennent de 10 à 50 travailleurs, ce qui facilite le travail et la communication, en plus d'une certaine convivialité entre travailleur ce qui induit un rendement :

1. Plus sûr
2. Finir les travaux dans les plus brefs délais
3. Faibles chances de travail (si on regarde du côté .....

**Tableau 9:** indiquant les raisons de choisir de travailler À RA1K

LA RAISON	Nombre	Pourcentage
Salaire	23	33%
La nature du travail	14	19%
Sécurité d'emploi	24	35%
L'image de l'entreprise	9	13%
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100%</b>

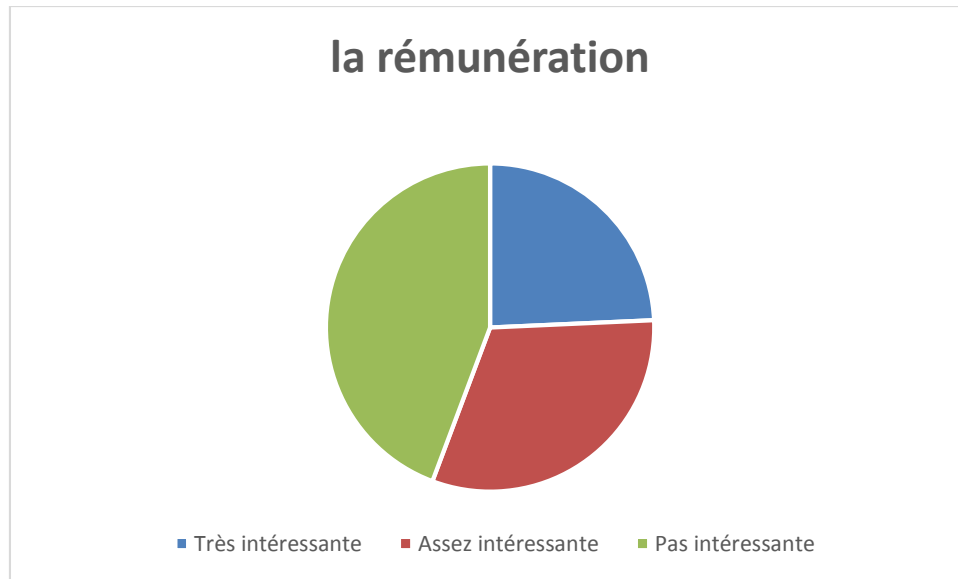


**Figure VI- 9** : Un cercle relatif indiquant les raisons de choisir de travailler à RA1K

Les résultats du questionnaire demandaient sur le choix de travailler à la RA1K étaient testés avec un taux de 35% de sécurité d'emploi, et cela témoigne du souci de l'entreprise pour la sécurité des employés, suivi du salaire que l'entreprise leur verse avec un taux de 33%

**Tableau 10** : indiquant la rémunération

La rémunération	Nombre	Pourcentage
Très intéressante	17	24%
Assez intéressante	22	32%
Pas intéressante	31	44%
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100%</b>



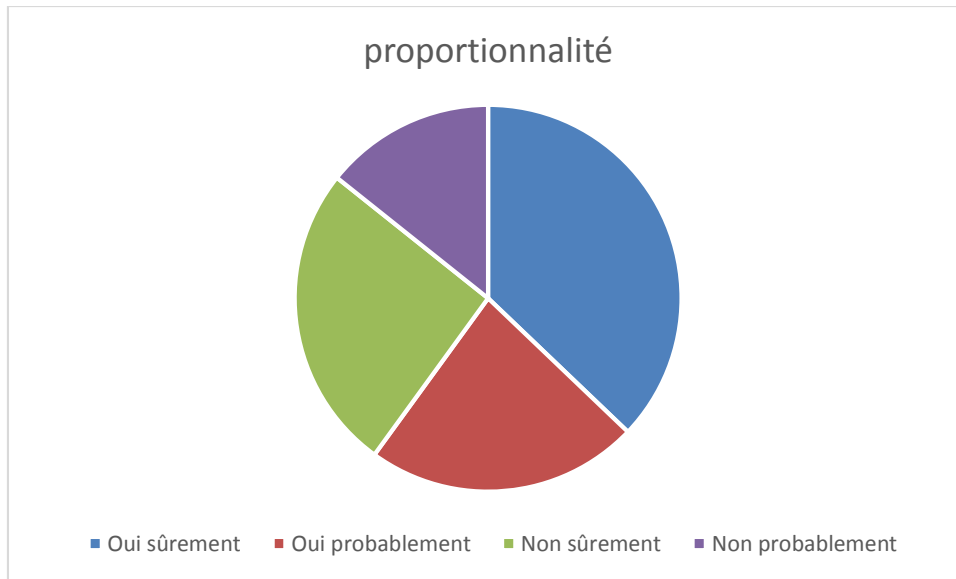
**Figure VI- 10:** Un cercle relatif indiquant la rémunération

Les récompenses sont destinées à satisfaire les besoins fondamentaux des hommes, c'est-à-dire qu'elles doivent leur permettre de satisfaire leurs besoins physiologiques, qui forment la base de la hiérarchie. Les salariés attachent une grande importance au salaire qu'ils reçoivent, qui contribue à leur bonheur personnel et leur permet pour subvenir à leurs besoins quotidiens

Les ouvriers de Sonatrach trouvent le salaire très intéressant à 32%. Certains des travailleurs interrogés ont déclaré que malgré le salaire important offert par leur entreprise par rapport à d'autres entreprises publiques, il est encore limité pour répondre aux besoins quotidiens en raison de l'augmentation supplémentaire des prix des produits de base et des matières premières.

**Tableau 11 :** indiquant proportionnalité du salaire avec les efforts au travail

proportionnalité	Nombre	Pourcentage
<b>Oui sûrement</b>	<b>26</b>	<b>37%</b>
<b>Oui probablement</b>	<b>16</b>	<b>23%</b>
<b>Non sûrement</b>	<b>18</b>	<b>26%</b>
<b>Non probablement</b>	<b>10</b>	<b>14%</b>
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100%</b>



**Figure VI- 11 :** Un cercle relatif indiquant proportionnalité du salaire avec les efforts au travail

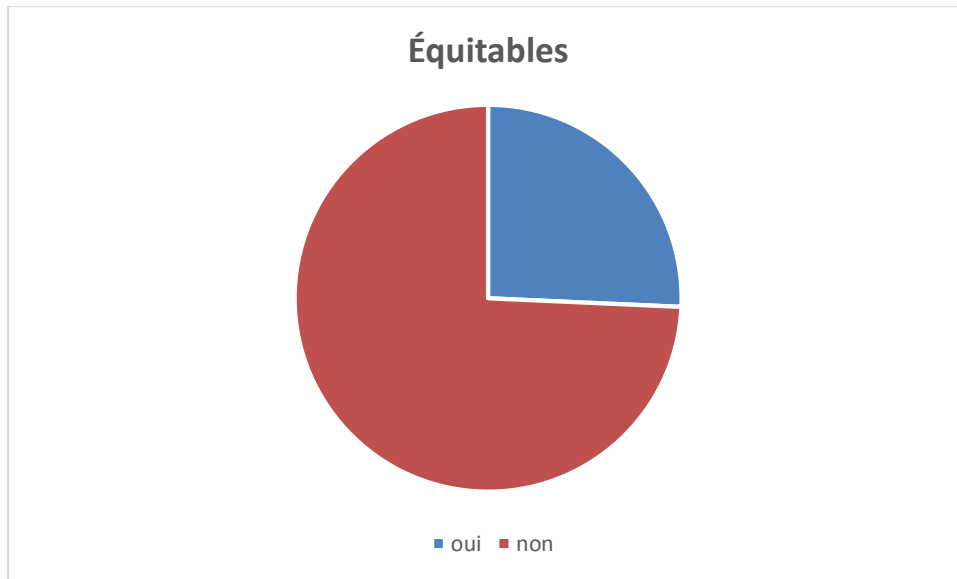
Pour assurer la rémunération incitative, celle-ci doit être équitable entre lestravailleurs et doit pouvoir évoluer en fonction de l'ancienneté et des changements d'emploi.

L'analyse de la question posée sur le juste salaire montre que 36% des salariés le jugent juste par rapport aux efforts consentis, par contre 15% le jugent insuffisant s'il est comparable à leurs connaissances et aux efforts consentis. . En conséquence, ils se sentent tristes par rapport aux autres parce qu'ils mettent plus d'efforts dans leur travail.

Lors d'un entretien, un cadre m'a dit "C'est la personne qui met le plus d'efforts à faire son travail et celle qui ne le fait pas qui ne met pas le même salaire et les mêmes avantages sociaux et la même promotion. Ce sont des choses qui décourager et créer un sentiment d'inégalité chez le travailleur."

**Tableau 12 :** indiquant l'équitables de les formes de motivation pratiquées entre les travailleurs

PRI + PR	Nombre	Pourcentage
Oui	18	26%
Non	52	74%
Total	70	100%



**Figure VI- 12** : Un cercle relatif indiquant l'équitables de les formes de motivation pratiquées entre les travailleurs.

D'après les réponses à cette question, nous constatons que les formes de motivation utilisées par l'entreprise sont peu pratiquées dans ce domaine, puisque 74% montrent une iniquité dans l'application de ces formes.

Cette inégalité s'explique par la faiblesse du système de récompense des travailleurs les plus méritants. Mais d'après mes entretiens avec Responsables des ressources humaines, ils veillent à ce que ce système de récompense soit effectivement pratiqué sur le terrain.

**La récompense en travail :**

**Tableau 13 :** indiquant La récompense en travail Sur le plan financier

Plan financier	Nombre	Pourcentage
Tout à fait	10	15%
Un peu	43	62%
Pas du tout	17	23%
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100%</b>



**Figure VI- 13 :** Un cercle relatif indiquant La récompense en travail Sur le plan financier

**Tableau 14 :** indiquant La récompense en travail Sur le plan moral

Plan moral	Nombre	Pourcentage
Tout à fait	22	31%
Un peu	30	42%
Pas du tout	18	27%
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100%</b>

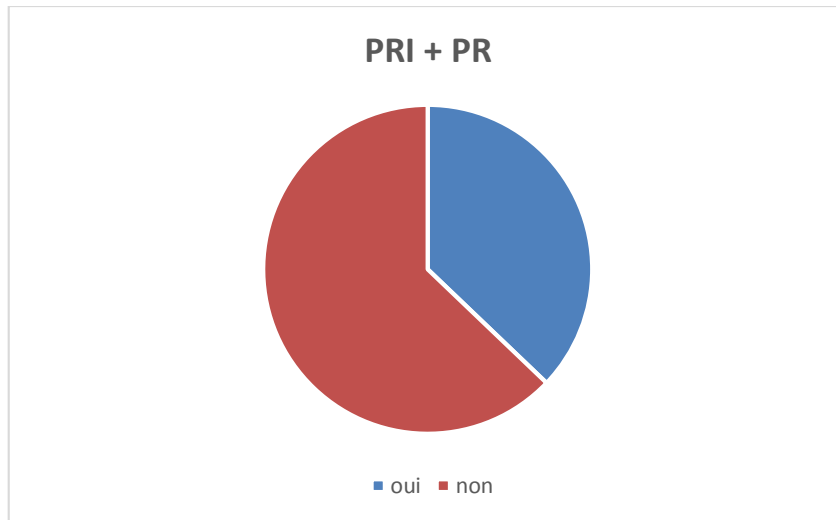


**Figure VI- 14 :** Un cercle relatif indiquant La récompense en travail Sur le plan moral

Le plan financier ne pose pas problème pour la majorité des travailleurs. Seulement nous avons fait ressortir une injustice sur le plan morale dû au déséquilibre constaté dans l'application des droits et devoirs des travailleurs

**Tableau 15 :** indiquant l'équitable des formes de motivation pratiquées entre les travailleurs

<b>PRI + PR</b>	<b>Nombre</b>	<b>pourcentage</b>
<b>Oui</b>	<b>26</b>	<b>37%</b>
<b>Non</b>	<b>44</b>	<b>63%</b>
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100%</b>



**Figure VI- 15** : Un cercle relatif indiquant l'équitable des formes de motivation pratiquées entre les travailleurs

Des réponses à cette question, on peut voir les formes de motivation que l'entreprise utilise pour sa pratique dans ce domaine, puisque 62% font preuve d'équité dans l'application de ces formes.

Comme expliqué à droite. Mais d'après mes entretiens avec les responsables RH, ils se sont assurés que ce système de récompense est effectivement pratiqué sur le terrain.

L'iniquité déclarée par certains employeurs est considérée comme un frein qui a démotivé le travailleur et réduit le rendement.

**Tableau 16** : indiquant les choses les plus motivantes des travailleurs

Le Motivant	1	2	3	4	5
L'assurance de garder mon emploi			55%		
Possibilité de promotion		66%			
D'être membre d'un groupe cohérent					69%
Un salaire élevé	76%				
Le respect accordé par le chef				58%	

Cette question a pour principal objectif de savoir quels sont les besoins que cherche le travailleur de l'entreprise objet d'étude à les satisfaire selon leurs degrés d'importance parce que les normes sociales propres aux différents groupes définissent des niveaux d'aspiration. L'analyse des résultats montre que les salariés cherchent avant tout à satisfaire ces besoins matériels.

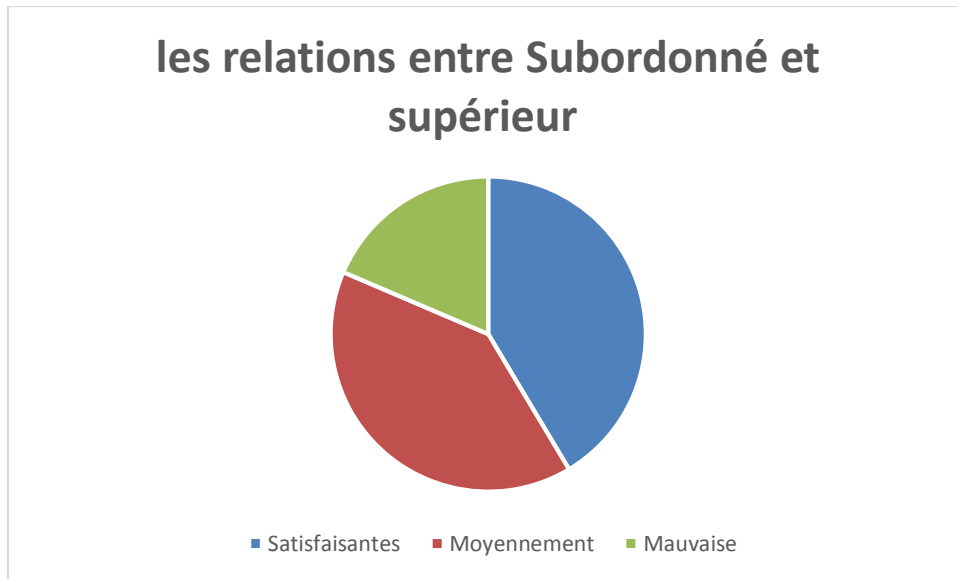
Évoqués dans le salaire élevé 76% et la promotion 66%, ainsi que le besoin desécurité par assurance pour garder mon emploi 55% et enfin. Besoins sociaux : avoir la possibilité d'appartenir à un groupe soudé, le respect d'un leader.

Les résultats de l'analyse de la motivation montrent que les besoins de base (salaire, avantages sociaux, promotion, sécurité d'emploi) sont suffisamment satisfaits. Cependant, on constate une inégalité dans l'application des formes de motivation, qui crée un déséquilibre sur le plan moral, et certains salariés la considèrent comme des freins qui découragent le travailleur et réduisent sa performance.

**La culture véhiculée dans l'entreprise :**

**Tableau 17 :** indiquant les relations entre Subordonné et supérieur dans La culture véhiculée dans l'entreprise

<b>Subordonné et supérieur</b>	<b>Nombre</b>	<b>Pourcentage</b>
Satisfaisantes	29	41%
Moyennement	28	40%
Mauvaise	13	19%
Total	70	100%

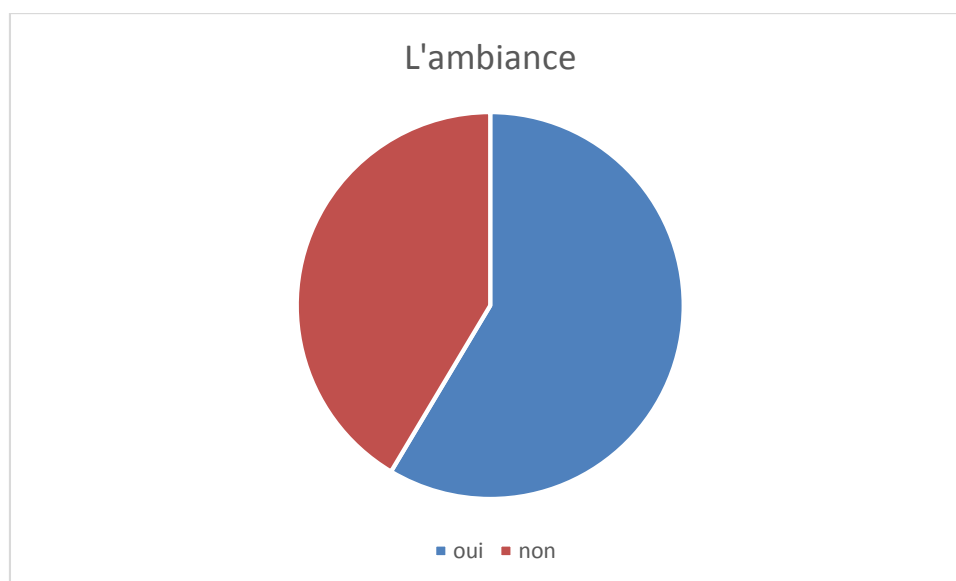


**Figure VI- 16** : Un cercle relatif indiquant les relations entre Subordonné et supérieur dans La culture véhiculée dans l'entreprise

D'après les résultats, nous avons constaté que 40 % restent importants et ont un impact négatif sur l'entreprise et créent une situation malsaine. En effet, le supérieur n'arrive pas à communiquer avec ces subordonnés et ces derniers ne sont pas en mesure de lui faire part de leurs préoccupations. Ce manque de communication affecte la sécurité des individus et la fréquence des accidents au sein de l'entreprise

**Tableau 18 :** L'ambiance entre les membres

L'ambiance	Nombre	Pourcentage
Oui	41	59%
Non	29	41%
Total	70	100%

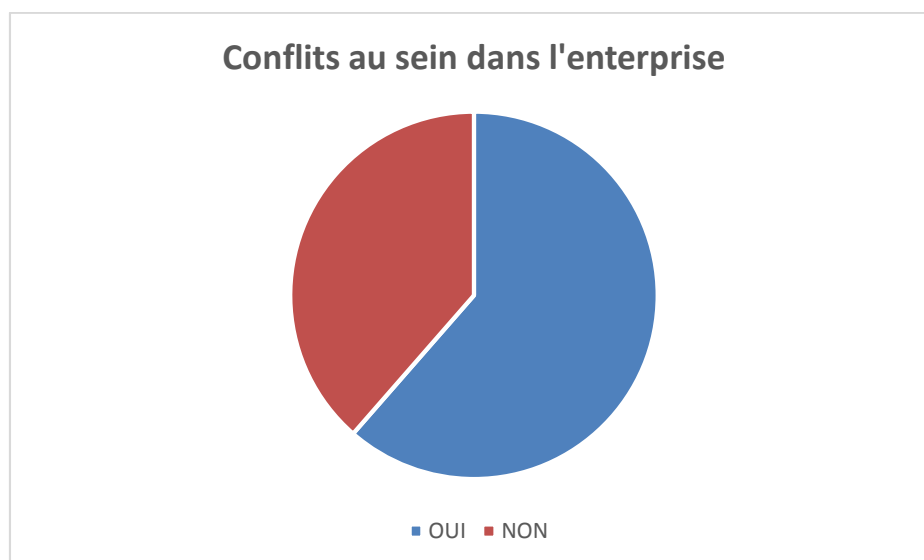


**Figure VI- 17 :** Un cercle relatif indiquant L'ambiance entre les membres

Après les résultats de cette question, on constate qu'il y a une ambiance cotée à 52% parmi les membres de l'entreprise. Cependant, ce pourcentage reste faible pour créer un environnement de travail favorable

**Tableau 19 :** indiquant Les conflits au sein de l'entreprise

Conflits au sein	Nombre	Pourcentage
Oui	43	61%
Non	27	39%
Total	70	100%

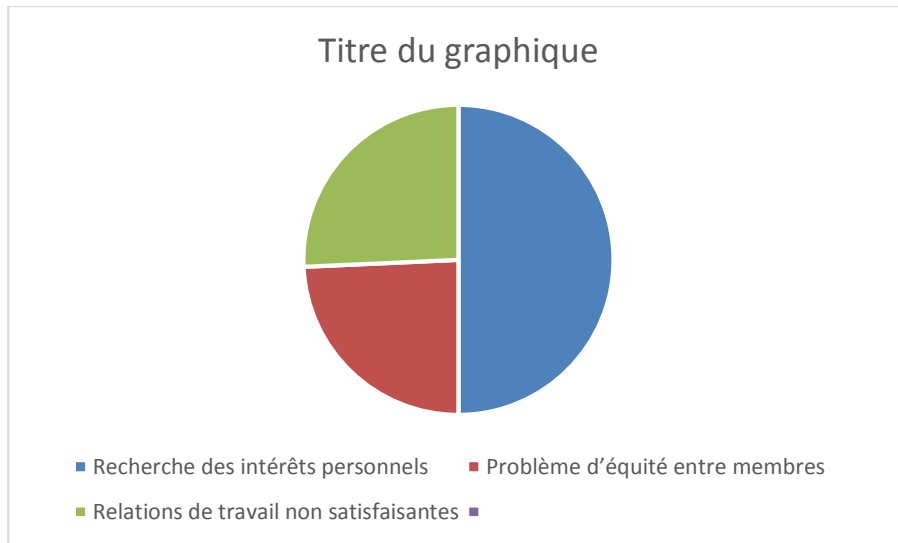


**Figure VI- 18 :** Un cercle relatif indiquant Les conflits au sein de l'entreprise

Comme toutes les entreprises algériennes, les conflits sont toujours présents puisque 61% déclarent qu'il y a des conflits dans l'entreprise contre 39% qui refusent d'aborder ce sujet.

**Tableau 20 :** indiquant les raison des conflits au sein de l'entreprise

Les Raisons	Nombre	Pourcentage
<b>Recherche des intérêts personnels</b>	<b>35</b>	<b>50%</b>
<b>Problème d'équité entre membres</b>	<b>17</b>	<b>24%</b>
<b>Relations de travail non satisfaisantes</b>	<b>18</b>	<b>26%</b>
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100%</b>



**Figure VI- 19** : Un cercle relatif indiquant les raison des conflits au sein de l’entreprise

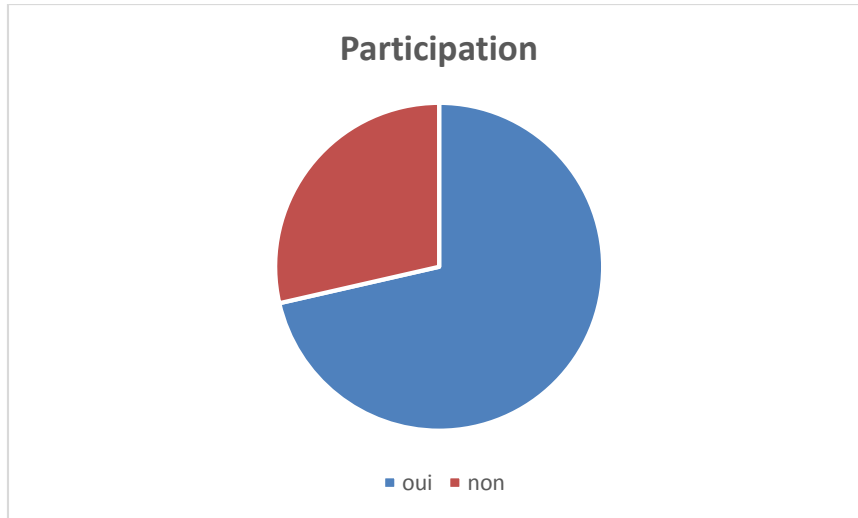
Sur une population estimée à 28 personnes, les causes des conflits étaient les suivantes :

Premièrement, les problèmes d'intérêt personnel ont augmenté de 50 %. En d'autres termes, l'absence totale de régulation ou la mauvaise application de la régulation sur le terrain dont certains dirigeants ont fait preuve a conduit à des effets néfastes tels que : la distribution d'avantages divers à des règlements de comptes personnels.

Deuxièmement, comme mentionné ci-dessus à propos des éléments qui découragent un travailleur dans l'entreprise considérée, l'égalité est toujours

**Tableau 21** : la Participation dans le programme de formation

Participation	Nombre	Pourcentage
Oui	50	71%
Non	20	29%
<b>Totale</b>	<b>70</b>	<b>100%</b>

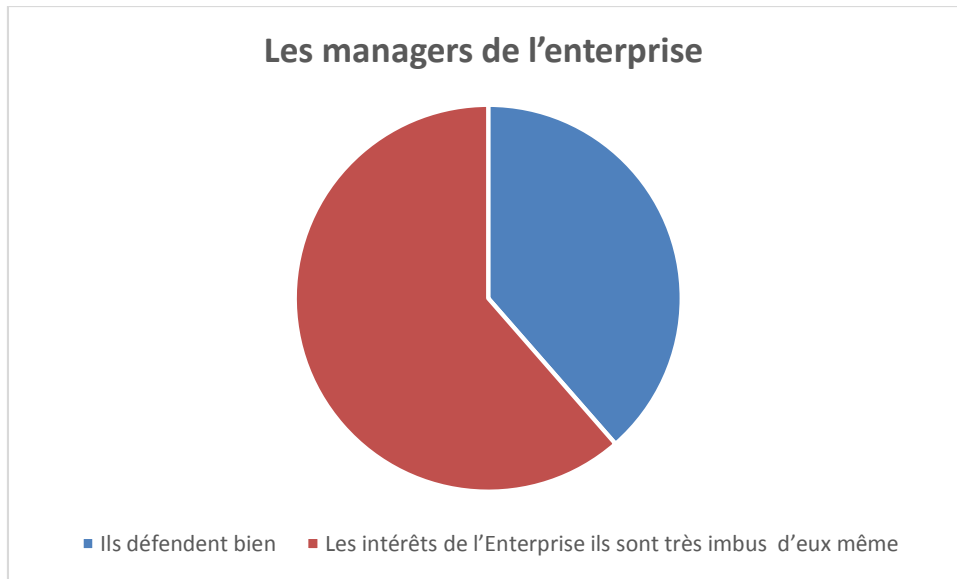


**Figure VI- 20 :** Un cercle relatif indiquant la Participation dans le programme de formation

Les réponses à cette question montrent qu'un grand nombre de travailleurs (...%) ont déjà participé à un programme de formation. Cela traduit le fait que la formation reste une composante essentielle de la politique générale de l'entreprise. Chaque année, 4% de son budget est destiné à financer des programmes de formation orientés principalement dans les domaines de la protection et dans le domaine de perfectionnement, maintenance, développement des nouvelles technologies

**Tableau 22 :** indiquant Les managers de l'Entreprise

Les managers de l'Entreprise	Nombre	Pourcentage
Ils défendent bien	27	39%
Les intérêts de l'Entreprise ils sont très imbus d'eux même	43	61%
<b>Totale</b>	<b>70</b>	<b>100%</b>



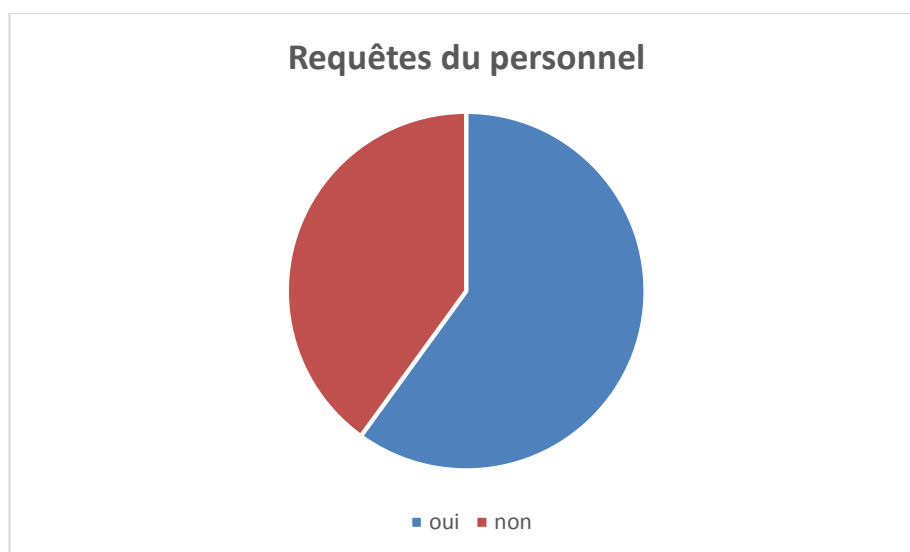
**Figure VI- 21 :** Un cercle relatif indiquant Les managers de l’Entreprise

Les managers des entreprises défendent bien les travailleurs et/ou ils ne s’intéressent même pas, tenant compte que seulement le travail marche sans souci si ces travailleurs sont en erreur ou non

Donc ce qui obligatoirement provoquera une certaine perturbation et des maux entendus

**Tableau 23 :** indiquant Requêtes du personnel des managers

Requêtes du personnel	Nombre	Pourcentage
Oui	42	60%
Non	28	40%
<b>Totale</b>	<b>70</b>	<b>100%</b>

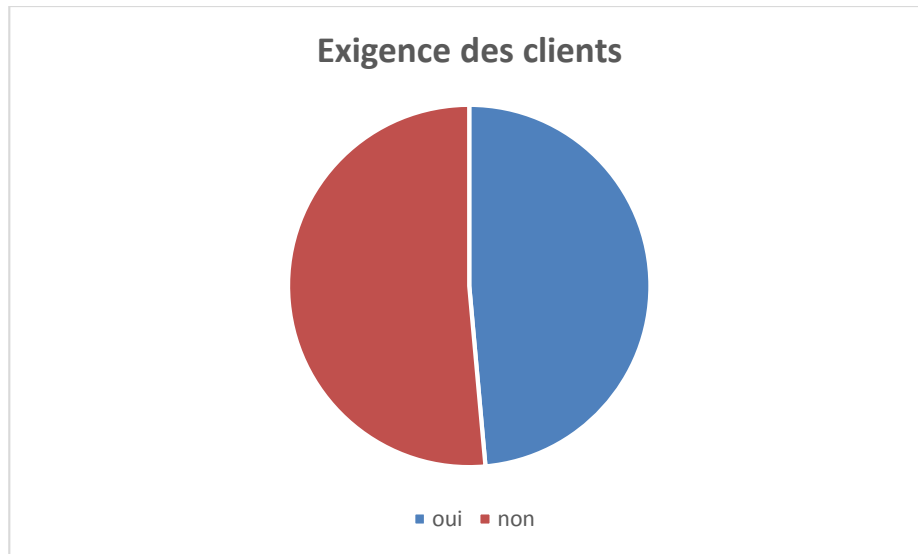


**Figure VI- 22** : Un cercle relatif indiquant Requêtes du personnel des managers

Malgré la question précédente, les managers tiennent compte des requêtes de travailleurs une contradiction pour se mettre à table et parler non mais les rapports et requêtent si

**Tableau 24** : indiquant Exigence des clients

Exigence des clients	Nombre	Pourcentage
Oui	34	48%
Non	36	52%
Totale	70	100%



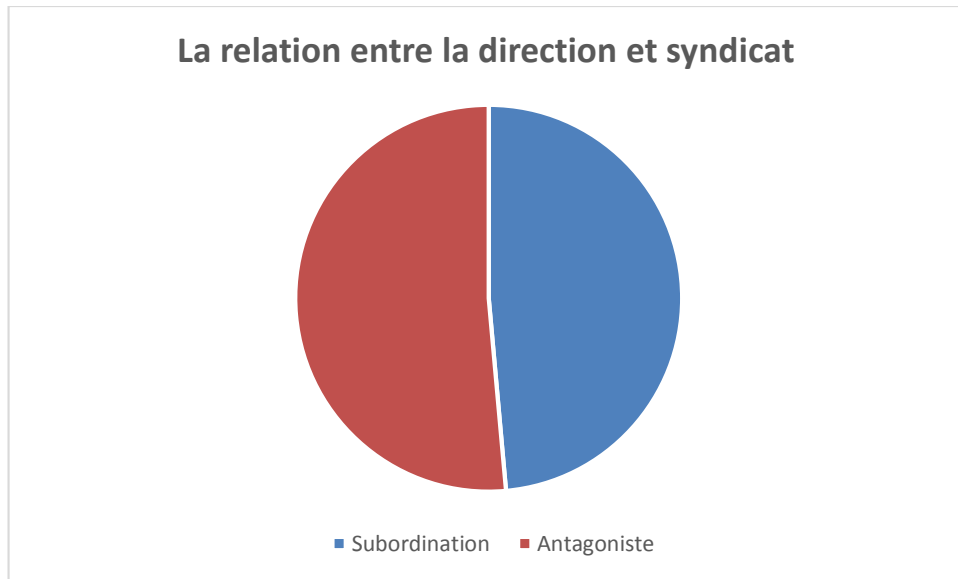
**Figure VI- 23 :** Un cercle relatif indiquant Exigence des clients

La majorité des travailleurs constatent que les managers ne défendent pas l'intérêt fondamental de l'entreprise et ne répondent pas aux demandes envoyées par les salariés ou aux exigences des clients, mais au contraire

Ils accordent trop d'importance à leurs intérêts personnels

**Tableau 25 :** indiquant La relation entre la direction et syndicat

<b>Les relations</b>	<b>Nombre</b>	<b>Pourcentage</b>
<b>Subordination</b>	<b>34</b>	<b>48%</b>
<b>Antagoniste</b>	<b>36</b>	<b>52%</b>
<b>Totale</b>	<b>70</b>	<b>100%</b>



**Figure VI- 24 :** Un cercle relatif indiquant La relation entre la direction et syndicat

Enfin, dans toute démarche d'appréciation de la notion de « culture d'entreprise » dans un environnement de travail donné, nous avons un partenaire syndical ou social .Les résultats sur le pouvoir syndical montrent que 48 % des salariés estiment que le syndicat a un pouvoir décisionnel dans l'Entreprise.

**Tableau 26:** indiquant Syndicat pour défendre les droits

Syndicat	Nombre	Pourcentage
Oui	34	49%
Non	36	51%
Totale	31	100%

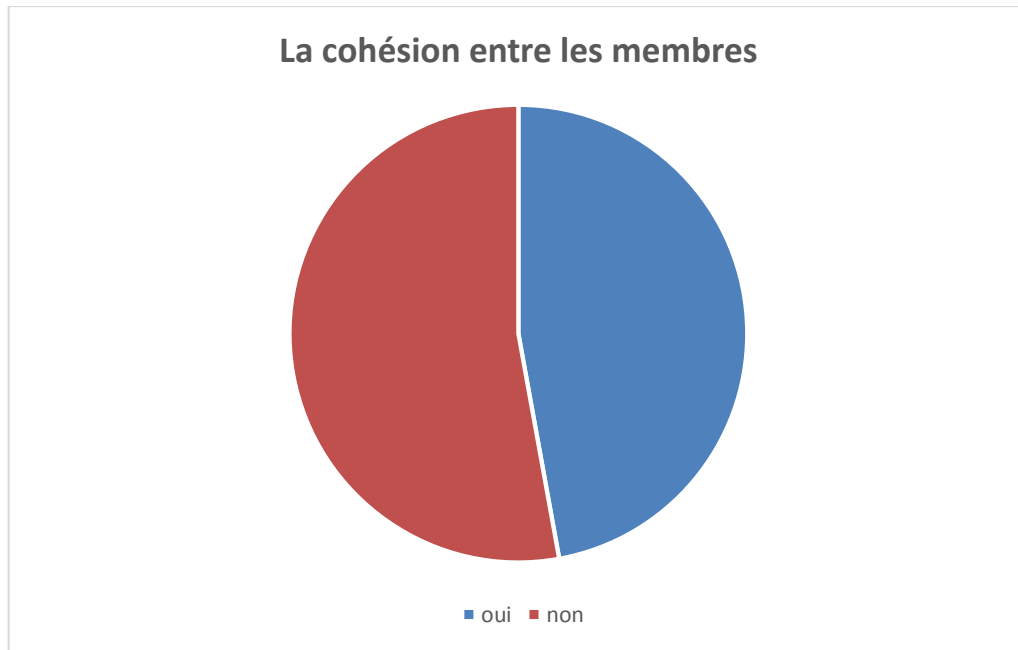


**Figure VI- 25 :** Un cercle relatif indiquant Syndicat pour défendre les droits

Le pouvoir détenu par le syndicat n'est pas utilisé pour défendre les intérêts des salariés mais au profit d'un clan au détriment de la majorité avec seulement 48% voyant le syndicat comme défendant leurs droits.

**Tableau 27 :** indiquant La cohésion entre les membres pour réaliser les objectifs de l'Enterprise

Cohésion	Nombre	Pourcentage
Oui	33	47%
Non	37	53%
Totale	70	100%

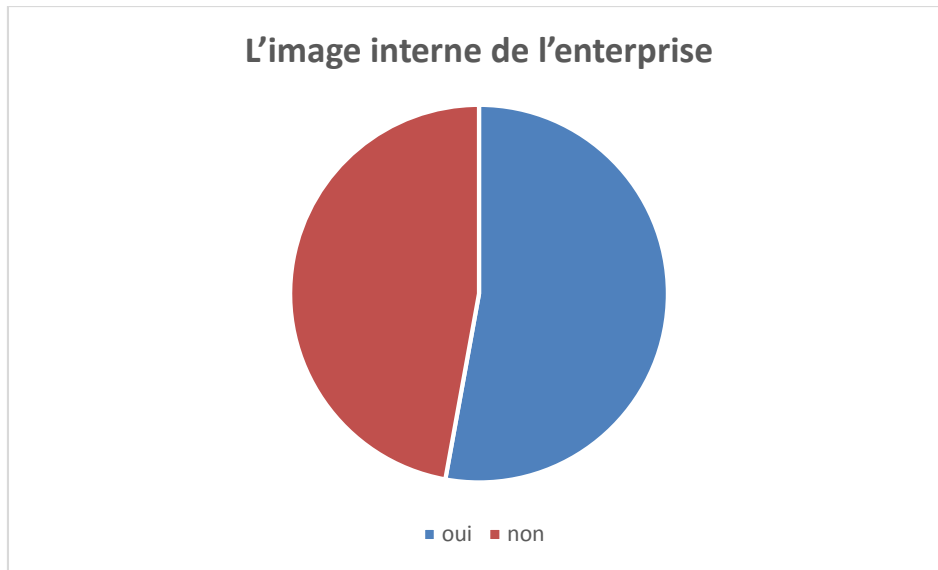


**Figure VI- 26 :** Un cercle relatif indiquant La cohésion entre les membres

Nous avons constaté qu'il n'y a pas de cohésion entre les membres pour atteindre les objectifs de l'entreprise, soit 53 %. Cela peut s'expliquer par les limites que nous avons mentionnées dans les questions précédentes, telles que les relations tendues entre les membres, les mauvaises communications, les conflits et l'existence de groupes d'intérêts.

**Tableau 28 :** indiquant L'image interne de l'Entreprise pour présenter le signe de motivation :

L'image interne	Nombre	Pourcentage
Oui	37	53%
Non	33	47%



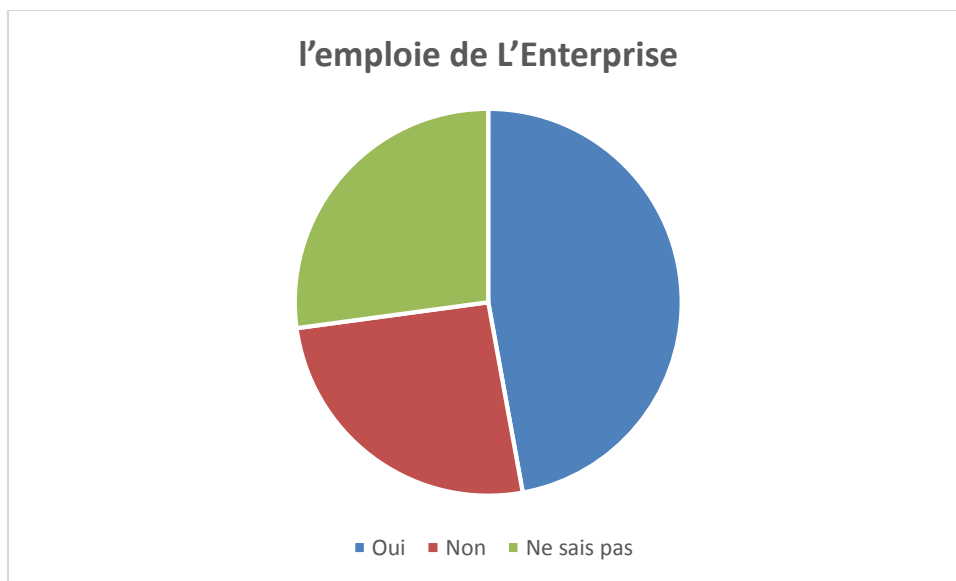
**Figure VI- 27 :** Un cercle relatif indiquant L'image interne de l'Enterprise

Les statistiques montrent que plus de 47% confirment que l'image interne observée dans les comportements et routines véhiculés dans l'entreprise (absentéisme, un certain comportement d'abandon...) n'est pas un signe de démotivation.

Cette image interne insatisfaisante peut s'expliquer par le manque de valeurs et de normes partagées entre les membres. En conséquence, cela a conduit les travailleurs à ne pas développer de sentiment d'appartenance.

**Tableau 29 :** indiquant l'emploi de l'Enterprise pour s'occuper de la qualité, de la sécurité, l'hygiène ou de l'environnement

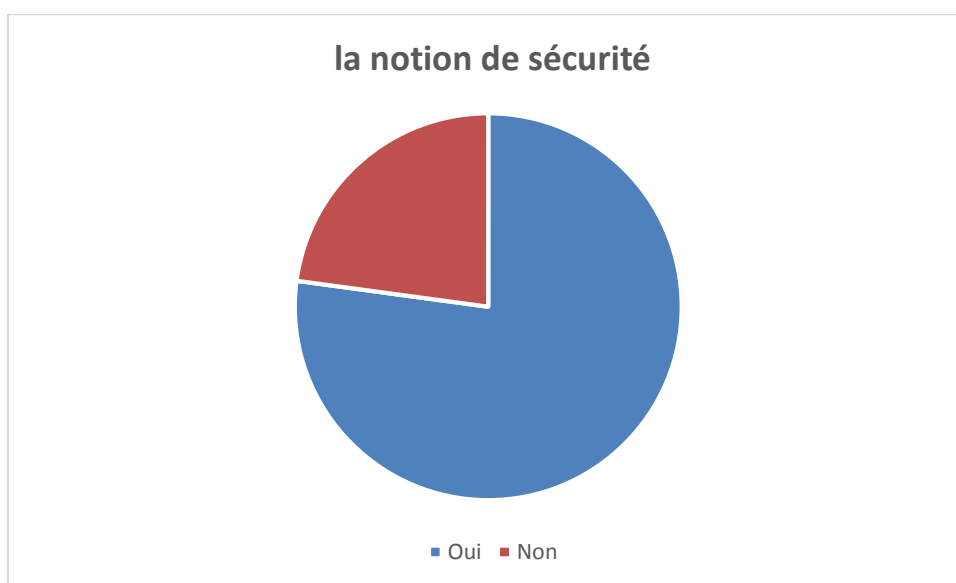
	<b>Nombre</b>	<b>Pourcentage</b>
<b>Oui</b>	<b>14</b>	<b>47%</b>
<b>Non</b>	<b>8</b>	<b>27%</b>
<b>Ne sais pas</b>	<b>8</b>	<b>27%</b>
<b>Totale</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>



**Figure VI- 28 :** Un cercle relatif indiquant L'Entreprise emploie elle une ou plusieurs personnes pour s'occuper de la qualité, de la sécurité, l'hygiène ou de l'environnement

**Tableau 30 :** indiquant la notion de sécurité

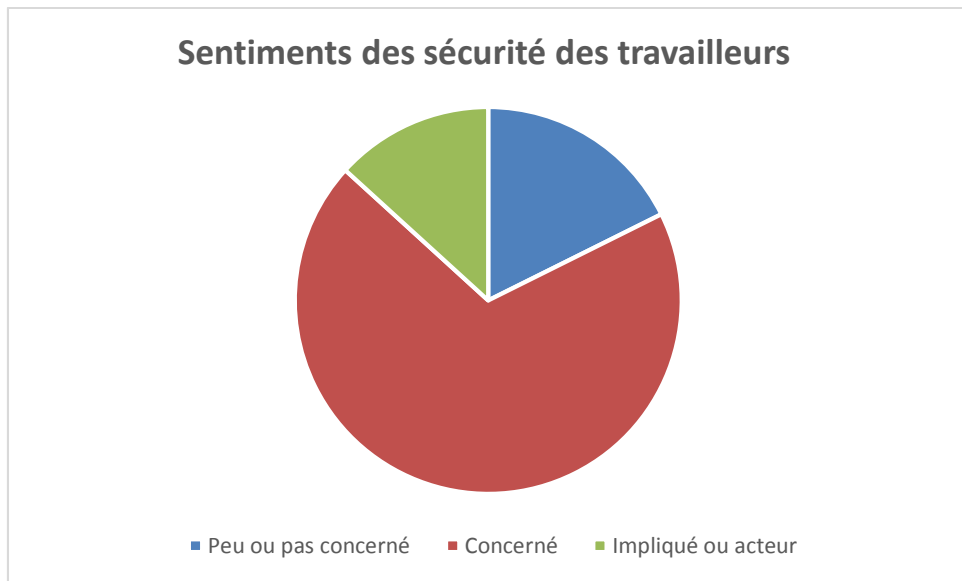
Notion de sécurité	Nombre	Pourcentage
Oui	54	77%
Non	16	23%
Totale	70	100%



**Figure VI- 29 :** Un cercle relatif indiquant la notion de sécurité

**Tableau 31** : indiquant Sentiments des travailleurs pour la sécurité

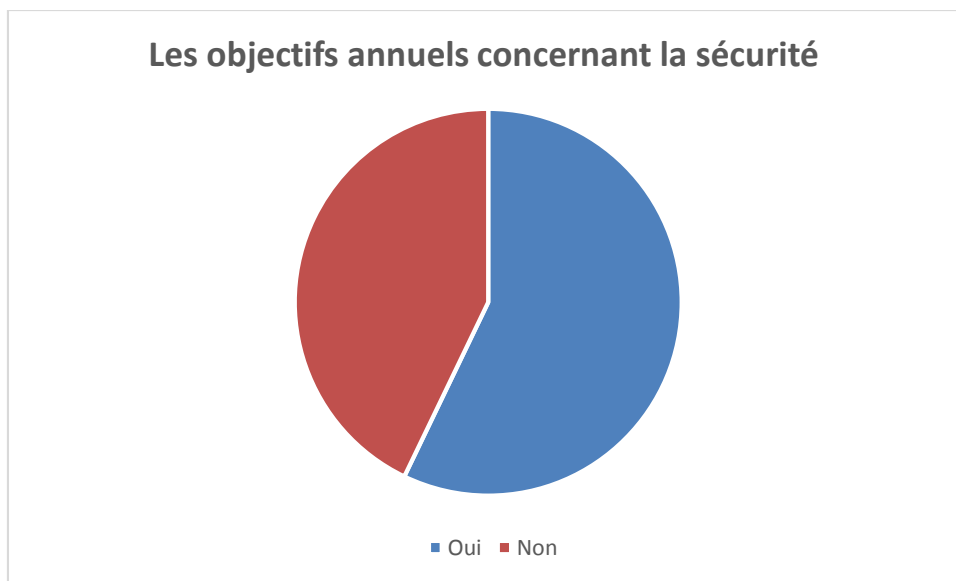
	Nombre	Pourcentage
Peu ou pas concerné	12	18%
Concerné	47	69%
Impliqué ou acteur	9	13%
Totale	70	100%



**Figure VI- 30** : Un cercle relatif indiquant Sentiments des travailleurs pour la sécurité

**Tableau 32** : indiquant Les objectifs annuels concernant la sécurité

Notion de sécurité	Nombre	Pourcentage
Oui	40	57%
Non	30	43%
Totale	70	100%



**Figure VI- 31 :** Un cercle relatif indiquant Les objectifs annuels concernant la sécurité

**Interprétations**

La dernière partie de cette recherche est consacrée aux résultats de l'étude expérimentale au sein de Sonatrach et GNL, en plus du port. Un échantillon de travailleurs constitué la base de notre recherche. Si le groupe de salariés est relativement important pour la validation de la recherche, il est préférable de pouvoir généraliser les résultats à tous les salariés des entreprises. Les résultats de l'enquête et des entretiens avec des dirigeants nous ont permis d'obtenir plusieurs faits intéressants :

Le climat social de l'entreprise est mal sain. Nous avons constaté que le syndicat vise à servir l'individu ou le groupe aux dépens de l'entreprise dans son ensemble, ou du moins à assurer la réalisation d'objectifs individuels ou collectifs au détriment des objectifs de l'entreprise elle-même. Cela a provoqué une certaine ambivalence parmi les membres de l'entreprise.- Nous avons constaté que certains managers ont un comportement négatif vis-à-vis de la gestion et de la gestion quotidienne de l'entreprise. Ils ne répondent pas aux demandes du personnel et aux demandes accrues des clients. Nous avons constaté sur le terrain au quotidien qu'il n'y a pas de valeurs communes en trèfles membres de l'entreprise. Aucun document de projet ou d'entreprise n'est envoyé aux salariés tant qu'ils ne sont pas imprégnés de ces valeurs

**Statistiques et événements**

Pour valider nos interprétations et voir à quel niveau nos questions ont atteint les objectifs recherché de ce travail ; nous nous sommes fixés à savoir les événements qui sont passés cette année 2022

**Nous avons trouvé que :**

- Une explosion survenue le mois de février à la RA1K sans mort
- Une chute d'une personne d'une grue qui lui a causé sa vie au port
- Perte de rendement du GPL le mois de septembre, abaissement de 5% du rendement annuelle
- Les personnes atteignent des maladies comme le cancer, les rhumatismes, la tension artérielle, le diabète causés par les perturbations et les problèmes au travail

- Les départs avec des mises en disponibilité des personnes jeunes et qualifiées, ce qui diminue le rendement et la qualité D'autre part,

La culture sécurité y est activée par les pratiques de management (bonne ou mauvaise pratique) et l'engagement des managers. Comme mentionné dans À partir de ce travail, les pratiques de gestion ont été activées par des facteurs Ensuite : politique, règles, procédures, motivation, formation, communication et Participation. Quant à l'engagement des managers, il a été déclenché par deux Facteurs : Attitudes et comportements des managers vis-à-vis de la sécurité. Il convient de noter ici que bien que des études aient été menées sur la relation entre certaines Composantes de la culture de sécurité et de la performance de sécurité Ainsi, un travail de recherche sur la culture de sécurité dans un pays en voie de développement ne peut qu'enrichir ces études et élargir le champ de recherche voir elle compléter.

### Conclusion générale

L'étude réalisée sur la motivation des travailleurs et la relation qui la lie au risque après le questionnaire donné à plusieurs personnes et à différents sites industriels, et pour comprendre et faire un diagnostic à réduire le phénomène des risques après avoir managé la motivation, les situations socio-psychologiques de ces personnes travaillant aux sites, les questionnaires proposés ont donné une analyse ce qui suit :

- L'identification du personnel malgré qu'il n'est pas jeune et avoir une certaine expérience, ils sont démotivés.
- La formation leur manque, une certaine incohérence entre travailleur, soit personnel/chef soit personnel /personnel Suite aux résultats relevés du secteur d'ancienneté, la constatation de ne pas dépasser les 10 ans, Néanmoins

On note que les entreprises se soucient de la sécurité, car elles emploient un nombre d'ingénieurs de sécurité HSI, pour les risques élevés (chimiques, mécaniques, biologiques, etc.) et autres

Nous remarquons que le grand nombre d'individus au sein des groupes, à environ 88% d'entre eux contiennent de 10 à 50 travailleurs, ce qui facilite le travail et la communication, en plus d'une certaine convivialité entre travailleurs:

Les ouvriers de Sonatrach trouvent le salaire très intéressant à 32%. Certains des travailleurs interrogés ont déclaré que malgré le salaire important offert par leur entreprise par rapport à d'autres entreprises publiques, il est encore limité pour répondre aux besoins quotidiens en raison de l'augmentation supplémentaire des prix des produits de base et des matières premières.

Les récompenses sont destinées à satisfaire les besoins fondamentaux des hommes, Pour assurer la rémunération incitative, celle-ci doit être équitable entre les travailleurs et doit pouvoir évoluer en fonction de l'ancienneté et des changements d'emploi.

D'après les réponses à cette question, nous constatons que les formes de motivation utilisées par l'entreprise sont peu pratiquées dans ce domaine.

Cette inégalité s'explique par la faiblesse du système de récompense des travailleurs les plus méritants. Mais d'après mes entretiens avec Responsables des ressources humaines, ils veillent à ce que ce système de récompense soit effectivement pratiqué sur le terrain.

Le plan financier ne pose pas problème pour la majorité des travailleurs. Seulement nous avons fait ressortir une injustice sur le plan moral dû aux déséquilibres constatés dans l'application des droits et devoirs des travailleurs

La motivation que l'entreprise utilise pour sa pratique dans ce domaine, puisque 62% font preuve d'équité dans l'application de ces formes.

D'après les résultats, nous avons constaté que 40 % restent importants et ont un impact négatif sur l'entreprise et créent une situation malsaine. En effet, le supérieur n'arrive pas à communiquer avec ces subordonnés et ces derniers ne sont pas en mesure de lui faire part de leurs préoccupations.

Comme toutes les entreprises algériennes, les conflits sont toujours présents puisque 61% déclarent qu'il y a des conflits dans l'entreprise contre 39% qui refusent d'aborder ce sujet.

Les managers des entreprises défendent bien les travailleurs et/ou ils ne s'intéressent même pas, tenant compte que seulement le travail marche sans souci si ces travailleurs sont en erreur ou non

Enfin, dans toute démarche d'appréciation de la notion de « culture d'entreprise » dans un environnement de travail donné, nous avons un partenaire syndical ou social. Les résultats sur le pouvoir syndical montrent que 48 % des salariés estiment que le syndicat a un pouvoir décisionnel dans l'entreprise.

Les statistiques montrent que plus de 47% confirment que l'image interne observée dans les comportements et routines véhiculés dans l'entreprise (absentéisme, un certain comportement d'abandon...) n'est pas un signe de motivation.

Pour valider nos interprétations et voir à quel niveau nos questions ont atteint les objectifs recherché de ce travail ; nous nous sommes fixés à savoir les événements qui sont passés cette année 2022.

## Références bibliographiques

### La Sécurité :

- [1] Gros, F. (2012). *Le principe sécurité* (p. 304). Éditions Gallimard.
- [2] GROS, Frédéric. *Le principe sécurité*. Éditions Gallimard, 2012.
- [3] e Molinari, G. (2014). *De la production de la sécurité*. Benoît MalbranqueDE- MOLINARI, Gustave. *De la production de la sécurité*. Benoît Malbranque, 2014.
- [4] De Molinari, Gustave. *De la production de la sécurité*. Benoît Malbranque, 2014.
- [5] Ceyhan, A. (1998). Analyser la sécurité: Dillon, Waever, Williams et les autres. *Cultures & Conflits*, (3132).
- [6] Dassa, S. (1977). L'organisation de la sécurité dans l'entreprise. *Le travail humain*, 40(1), 161-166.

### Les étapes de la sécurité générale :

- [7] ANTOULY, Julien. La résolution 2664 du Conseil de sécurité: une étape historique vers une meilleure protection des activités humanitaires. *La Revue des droits de l'homme. Revue du Centre de recherches et d'études sur les droits fondamentaux*, 2022.
- [8] Antouly, Julien. "La résolution 2664 du Conseil de sécurité: une étape historique vers une meilleure protection des activités humanitaires." *La Revue des droits de l'homme. Revue du Centre de recherches et d'études sur les droits fondamentaux* (2022).
- [9] World Health Organization, & International Water Association. (2010). *Plans de gestion de la sécurité sanitaire de l'eau: manuel de gestion des risques par étapes à l'intention des distributeurs d'eau de boisson*. World Health Organization.
- [10] WORLD HEALTH ORGANIZATION ET INTERNATIONAL WATER ASSOCIATION. *Plans de gestion de la sécurité sanitaire de l'eau: manuel de gestion des risques par étapes à l'intention des distributeurs d'eau de boisson*. World Health Organization, 2010.
- [11] World Health Organization, and International Water Association. *Plans de gestion de la sécurité sanitaire de l'eau: manuel de gestion des risques par étapes à l'intention des distributeurs d'eau de boisson*. World Health Organization, 2010..

### Les Risques:

- [12] Vincent, R., Bonthoux, F., Mallet, G., Iparraguirre, J. F., & Rio, S. (2005). Méthodologie d'évaluation simplifiée du risque chimique: un outil d'aide à la décision. *Hygiène et Sécurité au Travail*, (200), 39-62.
- [13] Bonnard, R. (2001). Le risque biologique et la méthode d'évaluation du risque. *Paris: Institut National de l'Environnement Industriel et des Risques*, 70.
- [14] BENYAHYA, M., BELGHEITI, A., TAHIRI, F., & BOUZEKRI, A. (2022). *APPRECIATION DU RISQUE BIOLOGIQUE LIÉ À L'UTILISATION DES BOUES DE LA LAGUNE* (Doctoral dissertation, UNIVERSITE AHMED DRAIA-ADRAR).

## **Aspect historique de la sécurité :**

[15] Dumoulin, A. (2003). *La Politique européenne de sécurité et de défense (PESD). De l'opérateur à l'identitaire. Genèse, structuration, ambitions, limites*. Bruylant, Bruxelles, Belgium.

[16] Halpérin, J. (1952). La notion de sécurité dans l'histoire économique et sociale. *Revue d'histoire économique et sociale*, 7-25.

[17] HALPÉRIN, Jean. La notion de sécurité dans l'histoire économique et sociale. *Revue d'histoire économique et sociale*, 1952, p. 7-25.

## **Objectifs généraux de la recherche de sécurité :**

[18] Amrane, L. E. G. O. U. I. R. A. H. Maintenance industrielle Application au niveau de l'Entreprise SONELGAZ.

[19] BERNASCONI, Jean. Rapport fait au nom de la commission de la protection sanitaire sur la médecine du travail dans l'Entreprise dans le cadre des trois Communautés. Documents de Séance 1966-1967, Document 73, and 20 Juin 1966. = " Report on behalf of the Committee on Health Protection on Occupational Medicine in the company as part of the three Communities. Working Documents 1966-1967, Document 73, 20 June 1966". 1966.

[20] Hagmann, J., & Zeller, J. D. (2015). Gouvernance de l'information: Véritable innovation dans la gestion de l'information? *Les Cahiers du numérique*, 15-36.

## **Moyens d'assurer la sécurité au travail :**

[21] Watté, P. (1987). Les moyens de la paix aujourd'hui (19 novembre 1986). *Revue Théologique de Louvain*, 18(2), 278-280.

[22] WATTÉ, Pierre. Les moyens de la paix aujourd'hui (19 novembre 1986). *Revue Théologique de Louvain*, 1987, vol. 18, no 2, p. 278-280.

[23] Watté, Pierre. "Les moyens de la paix aujourd'hui (19 novembre 1986)." *Revue Théologique de Louvain* 18.2 (1987): 278-280.

[24] DUCAOCQ, Th. se heurteront, impuissants, à «l'immutabilité du pacte de famille conclu en vue. [25] D'assurer les moyens d'existence de la famille nouvelle'.» Et, pour comble de sécurité, en cas de

[26] Vidal-Gomel, Christine. "Systèmes d'instruments des opérateurs. Un point de vue pour analyser le rapport aux règles de sécurité." *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé* 4-2 (2002). Agossadou, D. O. (2019). Travail de fin d'études: " SECURITE ALIMENTAIRE ET MOYENS

## **L'importance de la santé au travail :**

[27] Berthet, M., & Cru, D. (2003). Travail prescrit, travail réel et santé au travail. De nouveaux modes d'intervention ergonomique? *Travail et emploi*, 96, 85-96.

[28] BERTHET, Michel et CRU, Damien. Travail prescrit, travail réel et santé au travail. De nouveaux modes d'intervention ergonomique? *Travail et emploi*, 2003, vol. 96, p. 85-96.

[29] Gollac, M., & Volkoff, S. (2006). La santé au travail et ses masques. *Actes de la recherche en sciences sociales*, 163(3), 4-17.

[30] Dab, W., & Znaty, S. (2022). Santé au travail. *Raison présente*, (3-4), 49-59.

[31] Bertrand, T., Stimec, A. (2011). Santé au travail: voyage en pays de Lean management. *Revue française de gestion*, (5), 127-144.

### **Maladies auxquelles sont confrontés les travailleurs :**

[32] El-Hage, W., Hingray, C., Lemogne, C., Yrondi, A., Brunault, P., Bienvenu, T., ... & Aouizerate, B. (2020). Les professionnels de santé face à la pandémie de la maladie à coronavirus (COVID-19): quels risques pour leur santé mentale? *L'encephale*, 46(3), S73-S80.

[33] Dejours, C. (1995). Comment formuler une problématique de la santé en ergonomie et en médecine du travail? *Le travail humain*, 1-16.

[34] Perron, D. (2018). Accidents du travail et maladies professionnelles chez les forestiers: un risque fort dans un secteur en mutation.

[35] Lécuyer, B. P. (1983). Les maladies professionnelles dans les " Annales d'hygiène publique et de médecine légale " ou une première approche de l'usure au travail. *Le mouvement social*, 45-69.

[36] CARRICABURU, Danièle et MÉNORET, Marie. *Sociologie de la santé: Institutions, professions, maladies*. Armand Colin, 2004.

Carricaburu, Danièle, and Marie Ménoret. *Sociologie de la santé: Institutions, professions, maladies*. Armand Colin, 2004.

## **Méthodes préventions existantes :**

- [37] Wim, V. W., & Emmanuel, G. A. R. B. O. L. I. N. O. (2008). *Retour d'expérience et prévention des risques: principes et méthodes*. Lavoisier.
- [38] WIM, VAN WASSENHOVE et EMMANUEL, GARBOLINO. *Retour d'expérience et prévention des risques: principes et méthodes*. Lavoisier, 2008.

## **Exemple sur le management d'une composante de la culture de sécurité**

- [39] Dergal, N. B. (2015). Évaluation des systèmes de management de la sécurité et de la qualité de l'aquaculture du tilapia du Nil "Oreochromis niloticus" dans l'Ouest Algérie
- [40] DERGAL, Nadir Boudjlal. Évaluation des systèmes de management de la sécurité et de la qualité de l'aquaculture du tilapia du Nil "Oreochromis niloticus" dans l'Ouest algérien. 2015.
- [41] Dergal, Nadir Boudjlal. "Évaluation des systèmes de management de la sécurité et de la qualité de l'aquaculture du tilapia du Nil "Oreochromis niloticus" dans l'Ouest algérien." (2015).
- [42] Masse, M. (2018). Tensions paradoxales des politiques santé au travail dans la fonction publique: entre asymétries et interdépendances. *Manager les paradoxes dans le secteur public*, 167.

## **Motivation**

- [43] Lemire, L. (2005). Le nouveau contrat psychologique et le développement de l'employabilité: chose promise, chose due! *Revue Multidisciplinaire sur l'Emploi, le Syndicalisme et le Travail*, 1(1), 4-21.
- [44] LEMIRE, Louise. Le nouveau contrat psychologique et le développement de l'employabilité: chose promise, chose due! *Revue Multidisciplinaire sur l'Emploi, le Syndicalisme et le Travail*, 2005, vol. 1, no 1, p. 4-21.
- [45] Lemire, Louise. "Le nouveau contrat psychologique et le développement de l'employabilité: chose promise, chose due!" *Revue Multidisciplinaire sur l'Emploi, le Syndicalisme et le Travail* 1.1 (2005): 4-21.
- [46] St-Onge, S., Haines III, V. Y., Aubin, I., Rousseau, C., L'agasse, G. (2005). Pour une meilleure reconnaissance des contributions au travail. *Gestion*, 30(2), 89-101.
- ST-ONGE, Sylvie, HAINES III, Victor Y., AUBIN, Isabelle, *et al.* Pour une meilleure reconnaissance des contributions au travail. *Gestion*, 2005, vol. 30, no 2, p. 89-101.