

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
République Algérienne Démocratique et Populaire

Ministère de l'Enseignement Supérieur
et de la Recherche Scientifique
Ecole Nationale Supérieure de Management
Koléa



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
المدرسة الوطنية العليا للمناجمنت
القلعة

MEMOIRE DE FIN D'ÉTUDES

En vue de l'obtention d'un Master académique en :

« Management des Ressources Humaines »

**Le rôle du système de management de santé et de la sécurité au travail selon
la norme ISO 45001 version 2018 sur la gestion de la formation
étude de cas Linde Gas Algérie**

Elaboré par :

Chelbabi Maria

Kasmi Madjeda

Encadrée par :

Dr, Mezaache Yazid

Année : 2022/2023

Remerciement

Grace à Dieu le tout puissant, je suis arrivé à la fin de mes études qui n'auraient pas aboutir sans l'aide de nombreuses personnes.

Mes remerciements

A ma chère mère « Assia »

Quoi que je fasse ou que je dise, je ne saurais point te remercier comme il se doit. Ton affection me couvre, ta bienveillance me guide et ta présence à mes côtés a toujours été ma source force pour affronter les différents obstacles.

A mon père « Madjid »

L'épaule solide, l'œil attentif compréhensif et la personne la plus digne de mon estime et de mon respect, tu as toujours été à mes coté pour me soutenir et m'encourager que ce travail traduit ma gratitude et mon affection

A mes chère frères « Amar, Youcef » et ma sœur « Sara », pour leur encouragements permanent et leurs soutien moral

A mes chère tante Amel, Nedjela, Rima que dieu les protège

Mes remerciements s'adressent également à notre encadrante Dr.

Mezaache Yazid pour Son soutien, ses compétences et sa clairvoyance et tout le temps qu'il nous a accordé.

Également à tous les enseignants, pour leurs enseignements de qualité et Leurs conseils qui nous ont permis de poursuivre notre parcours jusqu'à présent

A mon binôme et chère amie « Madjeda »,

Pour ton amitié irremplaçable et ton soutien sans faille que les nombreux moments passés ensemble. Ce fut un plaisir de travailler avec toi.

A tous mes camarades de la promotion 2022/2023 bonne courage à tous

Maria

Remerciement

Grace à Dieu le tout puissant, je suis arrivé à la fin de mes études qui n'auraient pas aboutir sans l'aide de nombreuses personnes.

Mes remerciements à mes parents

Et mes grand famille « kasmî et Elmaniai » pour son amour et encouragement, que dieu les protégés

Et a tous mes amies

Mes remerciements s'adressent également à notre encadrante Dr.

Mezaache Yazid pour Son soutien, ses compétences et sa clairvoyance et tout le temps qu'il nous a accordé.

Également à tous les enseignants, pour leurs enseignements de qualité

A mon binôme et chère amie « maria » pour son soutien moral, sa patience et sa compréhension tout au long de ce projet

Madjeda

Résumés :

L'objectif de cette étude est l'analyse du rôle de la mise en place du Système de Management de la Santé et Sécurité au travail selon la norme ISO 45001 sur la gestion de la formation des ressources humaines au niveau de l'entreprise LINDE GAS ALGÉRIE.

Pour mener cette étude nous avons adopté une méthodologie de recherche analytique en plus de l'étude de cas du LINDE GAS ALGÉRIE sur la base d'entretiens avec plusieurs responsables notamment, responsable des ressources humaines, responsable de SHEQ et le DFC.

Notre étude s'est articulée autour de l'analyse des composantes du système de management intégré(SMI) (le processus ,revue des procédures et indicateur de performance RH) , notamment en matière d'identification des besoins ,la mise en place des indicateur de performances , des action de formation et la mesure de performance RH au travail et enfin l'évaluation de système d'évaluation des compétences, cependant on peut relever l'énorme difficulté quant à l'estimation de l'étendu de l'impact du système SST car les méthodes utilisé sont au cours de lancement et développement dans les entreprises algérienne et par ce que les indicateur et les objectif sont difficile à cerner car ils ont perpétuel mutation sans oublier que la durée de sa mise en application et en cours.

Les mots clé : La norme ISO 45001 ; Gestion de formation. ; Ressources humaines ; Linde Gas ; système management intégré (SMI) ; accident et incident (majeur et mineur) indicateur de performance ;

abstract:

The objective of this study is to analyze the role of the implementation of the Occupational Health and Safety Management System according to the ISO 45001 standard on the management of human resources training at LINDE GAS ALGERIA.

To conduct this study, we adopted an analytical research methodology in addition to the case study of LINDE GAS ALGERIA on the basis of interviews with several managers, in particular, human resources manager, SHEQ manager and the DFC.

Our study revolved around the analysis of the components of the integrated management system (IMS) (the process, review of procedures and HR performance indicators, particularly in terms of identifying needs, setting up indicators of performance, training actions and the measurement of HR performance at work and finally the evaluation of the skills evaluation system, however we can note the enormous difficulty in estimating the extent of the impact of the SST system because the methods used are at the heart of launch and development in Algerian companies and because the indicators and objectives are difficult to identify because they have perpetual mutation without forgetting that the duration of its implementation and in progress.

Keywords: ISO 45001 standard; Training management.; Human resources; Linde Gas; Integrated management system (SMI); accident and incident (major and minor); performance indicator

الملخص .

الهدف من هذه الدراسة هو تحليل مدى دور نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية وفقا لمعيار ISO 45001 على ادارة تكوين الموارد البشرية على مستوى شركة ليند غاز الجزائر .

لإجراء هذه الدراسة اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي بالإضافة إلى دراسة حالة شركة ليند غاز الجزائر، بناءا على اجراء مقابلات مع العديد من المسؤولين على وجه الخصوص ، مدير الموارد البشرية ، مسؤول مصلحة النظافة و امن صناعي و مدير المالية و المحاسبة .

حيث تمحورت دراستنا حول تحليل مكونات نظام الإدارة المتكامل (SMI) (العمليات ومراجعة الإجراءات ومؤشر أداء الموارد البشرية)، خاصة فيما يتعلق بتحديد الاحتياجات وتنفيذ مؤشرات الأداء وإجراءات التكوين وقياس أداء الموارد البشرية في العمل وأخيرا تقييم نظام تقييم المهارات ، ومع ذلك، يمكننا ملاحظة الصعوبة الهائلة في تقدير مدى تأثير نظام الصحة والسلامة المهنية لأن الأساليب المستخدمة هي في طور الانجاز والتطوير في الشركات الجزائرية و اضافة انه يصعب تحديد المؤشرات والأهداف المرجوة لأنها تتغير بشكل دائم دون أن ننسى أن مدة تطبيق والاستمرار تتطلب وقتا وجهدا كافيا .

الكلمات المفتاحية : معيار ISO 45001 ؛ إدارة التكوين ؛ الموارد البشرية ؛ ليندي غاز؛ نظام الإدارة المتكامل ؛ مؤشر أداء ؛ حوادث العمل

Le sommaire

	Dédicaces	I
	Remerciements	II
	Résumés	III
	Sommaire	V
	Liste d'abréviation	VII
	Liste figures	VIII
	Liste des tableaux	IX
	tableaux annexes	X
	Introduction générale	1
	Revue de littérature	5
Chapitre 1	Le système de management de la santé et sécurité de travail et la GRH	
Section 1	Les aspects fondamentaux relatifs à la Santé et Sécurité au Travail	10
1	Présentation des concepts de base en SST	10
1.1	La définition des concepts en relation avec la santé et sécurité	10
1.2	L'évolution de la notion la santé et sécurité	14
1.3	L'encadrement juridique de la SST	16
2	Les normes et référentiels Internationaux inhérents au SMSST au Travail	22
2.1	Définition et objectifs du Système de Management SST	22
2.2	Contenu et exigences des normes de systèmes de management de la SST Exigences	25
Section 2	Les effets du système de management de la santé et la sécurité au travail sur la gestion de formation et la sensibilisation des ressources humains	35
1	La relation entre le système de management SST et le système de formation à travers les exigences des référentiels	35
1.1	Les aspects généraux sur la gestion de ressources humaines et la gestion des ISO 45001 et la gestion formation (démarche de prévention)	35
2	le rapport dialectique entre la norme ISO 45001 et l'ingénierie de la formation	49

Chapitre II	L'étude du cas à LINDE GAS ALGERIE	
Section 1	Présentation de la notion Linde GAS	54
1	Présentation générale de Linde Gas Algérie (LGA)	54
1.1	Organisation de l'entreprise	57
1.2	présentation des situations des effectifs et d'expérience	58
Section 2	Impact de la mise en place d'un système management intégré (SMI) sur la gestion de formation	61
1	Les principes du processus système de mangement intégré	61
2	Analyse et interprétation des résultats	64
	Conclusion générale	82
	Références bibliographiques	87
	Table des matières	8
	Annexes	92

Liste des abréviations

Symbol	Significations
CHSE	Comité hygiène sécurité et environnement
DIS	draft international standard
FAC	First aid case
GRH	Gestion des Ressources Humaines
HLS	High Level Structure
ISO	International Organisation for Standards
ILO-OSH	International Labor Standards on Occupational Safety and Health).
KPI	Key performance Indicator
LGA	Linde Gaz Algérie
MTC	Medical treatment case
SM	System de management
SST	Santé&Sécurit au travail
OIT	Organisation international du travail
OMS	L'organisation Mondiale de la Santé
OHSAS	Occupational Health and Safety Assessment
PDCA	Plan, Do, Check, Act
SHEQ	Safety Health Environments and Quality
SIF	Severity incident and fatality
SM	System de management
SST	Santé&Sécurit au travail
SMSST	System de management, Santé&Sécurit au travail

Tableaux de liste de Figure

Figure	Titre
Figure N°1.1	Cycle de management de la SST
Figure N°1.2	Évolutions de la norme 45001
Figure N°1.3	Relation entre le concept PDCA et le cadre de la norme ISO 45001
Figure N°1.4	Les exigences de l'ISO 45001 versions 2018
Figure N°1.5	Les étapes de la gestion de formation
Figure N°1.6	Schéma des composant d'exigence support (07)
Figure N°2.1	L'organigramme de département RH
Figure N°2.2	La répartition de population en genre en nombre
Figure N°2.3	La répartition de population par tranche d'âge
Figure N°2.4	La distribution des années d'expériences des travailleurs de LGA
Figure N°2.5	Cartographique de SMI
Figure N°2.6	Nuage de mots de processus de gestion de la formation
Figure N°2.7	Nuage de mots sur le budget de formation
Figure N°2.8	Nuage de mots de réalité de SMSST
Figure N°2.9	Nuage de mots sur les conditions de travail
Figure N°2.10	La fiche d'évaluation à froid
Figure N°2.11	Le taux d'incident par activité années 2020
Figure N°2.12	Le taux d'incident par activité années 2021
Figure N°2.13	Le taux d'incident par activité années 2022

Liste de tableaux :

Tableaux	Titre
Tableau N°1.1	OHSAS 18001 ; Comparaison entre les versions 1999 et 2007.
Tableaux N°1.2	Les exigences de la norme iso 45001 v 2018 et son cycle PDCA
Tableau N°1.3	Le DRH et ses clients
Tableau N°2.1	Généralités sur l'entreprise Linde gaz
Tableau N°2.2	Les caractéristiques des interviewées
Tableau N°2.3	Modèle de fiche d'analyse des besoins
Tableau N°2.4	les critères d'appréciation lors de l'évaluation à chaud
Tableau N°2.5	Les indicateurs de performance RH
Tableau N°2.6	Indicateur de SHEQ année 2020
Tableau N°2.7	Indicateur de SHEQ année 2021
Tableau N°2.8	Indicateur de SHEQ année 2022
Tableau N°2.9	Le nombre d'incident par activité années 2020
Tableau N°2.10	Le nombre d'incident par activité années 2021
Tableau N°2.11	Le nombre d'incident par activité années 2022

Tableau des annexes

Annexe	Titre
Annexe N°1	L'organigramme de LGA
Annexe N°2	Le guide d'entretien
Annexe N°3	Tableau des indicateurs de processus SMI
Annexe N°4	Plan de formation
Annexe N°5	PV de CHSE

Introduction générale

Le domaine professionnel en générale fait toujours face à une incertitude quant aux risques qui affecte la santé des employés aux travaux.

Selon les statistiques de l'organisation internationale du Travail, (OIT) estimait que les accidents du travail et les maladies professionnelles provoquent plus de 2,3 millions de décès par an, plus de 350'000 étant dus à des accidents du travail, et près de 2 millions résultant de maladies professionnelles. Outre ces décès, on estime qu'en 2010 il y avait plus de 313 millions d'accidents professionnels non mortels.¹

Les Coût annuel des accidents du travail et des maladies professionnelles sont plus de 125 millions \$, car il y a plusieurs composent a été impacté, ainsi cette dernière année à l'échelle mondiale, le nombre de décès liés au travail par habitant a diminué de 14 % entre 2010 et 2016.²

Aussi le rapport de le (OIT) conforme qui peut être expliqué, cette évolution peut s'expliquer par les améliorations apportées à la santé et à la sécurité sur le lieu de travail. Et le pouvoir de règlement dans certains pays qui exige les entreprises pour appliquer les exigences légales de la prévention et prés en considération les conventions internationales de la santé et sécurité.

L'Algérie, comme tous les autres pays du monde, a également adopté des lois et des règlements pour assurer la sécurité dans le domaine Professionnel et réduire les coûts des accidents de travail et des maladies professionnelles qui ne cessent d'augmenter, supportées en majorité par les caisses nationale de l'Etat et qui ont dépassé les 32 milliards de dinars en 2016³

De leur cotés les grandes entreprises ont toujours cherchées pour adapter avec les changements externes et mettre à jour avec tous qui important et ajoute le plus pour leur stratégie et éliminer les risque, danger, obstacles professionnels afin de préserviez les compétences

Danc l'entreprise préférée à mettre en place un système de mangement de la santé et sécurité au travail comme les norme référentielle (OSASH 18001 et ISO 45001) qui contienne des exigences de protection de la santé des employés et l'intégré dans les opérations et de

¹ (Enquêtes sur les accidents et les maldies professionnelle., Bureau international du travail, 2015)

² (Organisation mondail de la santé , 2023)

³ (Lynda Bouali & M.H Bengrina, p. 12)

Introduction

planification et organisation du travail et sensibiliser à travers des formations, obligatoire afin d'atteindre des niveaux satisfaisants dans la performance en SST.

1. La problématique et questions de la recherche :

« Comment peut-on conduire une performante démarche de formation du point de vue qualité, pour mesurer et assurer une meilleure politique de sensibilisation des employés en matière de santé et de sécurité au travail ? »

Afin de clarifier notre thème et répondre à notre question principale, nous décomposons en plusieurs questions secondaires :

- 1) Quelle est la relation entre le Système de Management de la SST selon ISO 45001 et la Gestion des Ressources Humaine ?
- 2) Quels sont les effets du Système de Management de la Santé et Sécurité au travail sur la gestion des formations ?
- 3) Par quels moyens peut-on apprécier l'évolution des degrés et les niveaux de sensibilisation exercés par le SMSST ?
- 4) Comment le SMSST intervient-il dans la conception et la mise en œuvre des règles de bonne fabrication au sein de l'entreprise, développer les compétences tout en préservant la SST par la réduction des accidents de travail et le maintien de la stabilité du capital humain ?

3) Les motifs du choix du thème :

Le choix de notre thème se justifie par

- 1) L'influence de la crise sanitaire (COVID-19) sur les entreprises pour adapter un système de management de la santé et la sécurité pour faire face à cette pandémie.
- 2) L'importance de sensibilisation des travailleurs en matière de SST au sein de l'entreprise.
- 3) La minimisation des accidents
- 4) La protection d'état de santé physique et psychique des travailleurs

5) Les objectifs de thème d'étude :

Les deux principaux adjectifs sont

- 1) Rendre explicite la philosophie de la charte de iso 45001 et la relation avec la gestion de formation.
- 2) Evaluer le degré et le niveau d'application de système de management de la santé et la sécurité au sein de l'entreprise et comment les ressources humaines anticipent à cette démarche pour sensibiliser les travailleurs.

Introduction

6) Les limites spatiales et temporelles de l'étude :

- **Les limites spatiales** : l'objet de notre étude est Linde Gas Alger située dans Réghaia.
- **Les limites temporelles** : est la période entre 2019 et 2022

7) Méthodologies de recherche

Afin d'apporter les éléments de réponse nécessaires à la problématique posée, on va se référer à la méthodologie suivante :

D'abord dans La première phase consiste à faire l'inventaire de la recherche documentaire à partir des différents ouvrages, articles, revues, les mémoires, sites web, les textes législatif et réglementaire pour formuler le cadre théorique d'analyse. ayant un rapport avec l'objet d'étude

Et pour la deuxième phase : le choix de notre méthodologie et fortement conditionné par les exigences de la recherche empirique sur lequel nous avons collecté les informations, sur le système de management de la santé et de la sécurité au travail au niveau de l'entreprise Linde GAS Algérie.

Pour tester les hypothèses de l'étude nous avons choisi la méthode qualitative d'où il est important de mentionner les outils d'analyse et de collecte de données appropriés.

Dans ce contexte, nous avons préféré d'orienter l'étude sur l'observation ; l'entretien ;

a. L'observation :

Afin de répondre à nos questionnements nous avons étudié de près le fonctionnement du département Ressources Humaines et du département QHSE, en mettant l'accent sur la procédure de formation et le système de management de la santé et sécurité au travail.

notre stage au département QHSE de l'entreprise LINDE GAS ALGERIE nous a permis d'observer la procédure de formation et de sensibilisation mise en place pour les employés afin de leur fournir les connaissances nécessaires en matière de secourisme et de respect des normes de santé et sécurité au travail conformément à la norme ISO 45001. De plus, nous avons constaté les interactions et la collaboration entre le département QHSE et les autres départements de l'entreprise pour instaurer une culture d'amélioration continue de la santé et de la sécurité au travail.

Introduction

b. L'entretien :

Le deuxième instrument de la collecte de données est les entretiens. Un guide d'entretien a été élaboré, organisé en quatre (4) thème distingués, il contient des questions semi-directives nous avons posé aux enquêteurs une question ouverte et nous les avons laissés exprimer mais avec notre direction pour obtenir des réponses sur nos questions et arriver à des résultats que nous recherchent.

Notre guide d'entretien contient 4 grands axes. Dans son premier thème nous retenons les informations générales de nos interviewés, à savoir : leurs fonctions et le nombre d'années d'expérience cumulés en domaine du RH et QHSE. Le second thème du guide d'entretien concerne le volet de gestion de la formation. Quant à le troisième thème, elle regroupe des questions relatives au système de management de SST selon la norme iso 45001. Le quatrième thème de notre guide d'entretien concerne les conditions de travail et à la fin une question ouverte laissant aux interviewés la possibilité de proposer des recommandations et Informations supplémentaires

Introduction

Revue de littérature :

L'étude de Dahimi Lalla (2021), Université de Kasdi Marbah Ourgla, sous-titre « Impact de l'application du Système de Management de la Santé Sécurité au travail selon ISO 45001 versions 2018 sur la Gestion des Compétences Cas du Groupe Gica-Scimat » cette étude est focalisée sur les effets de la mise en place de système de management de S&ST sur la gestion des compétence et la relation avec la RH et pour interpréter les résultat et présenté le pourcentage élevé du niveau de l'application du système de mangement santé et sécurité au travail et l'adaptation des exigences selon la norme 45001 avec la prestation des indicateurs de performance de SST ,les taux de gravité et les taux des fréquence d' accèdent et les maladie Professional et déterminer les méthodes d'évaluation des compétence et la grille spécifique de l'entreprise qui déjà appliquer dans le groupe Gica. L'étude a validé deux hypothèses qui concerne la clarification de la relation entre la GRH et la SST a été vérifiée car la norme en question stipule dans son chapitre 07 l'obligation de l'entreprise d'effectuer une gestion des compétences, afin de gérer les compétences de ses travailleurs, groupe Gica-Scimat Touggourt applique une grille de compétence spécifique à l'entreprise. Mais pour la mesure de l'impact des exigences normative ne vérifiée pas.

D'un autre coté l'étude de Oubernine Karim et Ouali Karim 2017 Université Abderrahmane Mira - Bejaia – intitulé « Santé et sécurité au travail : quel état des lieux pour l'entreprise AB cuisines» : L'étude visait à voir la réalité de la santé et sécurité au travail au sein d'AB-Cuisine Plus, la motivation de son chef à mettre en place des mesures visant à améliorer la qualité de vie au travail de ses employés pour atteindre les objectifs de l'étude, le chercheur a conçu un questionnaire qui comprenait 21 items afin de collecter des informations primaires à partir de l'échantillon de l'étude, composé de 43 salariés parmi lesquels ils ont choisis 18 salariés de différents niveaux et fonctions. L'étude a conclu qu'il existe un comité d'hygiène et de sécurité au sein d'AB Cuisine Plus. Que la seule raison qui pousse le premier chef d'AB-Cuisine Plus à mettre en place des mesures visant à améliorer la qualité de vie au travail de ses employés est d'ordre légal et règlementaire est également validée. Ils ont relevé une réalité que malgré l'existence de mesures de protection ainsi que les équipements de protection individuelle et collective contre les risques et les accidents de travail, rares sont les travailleurs qui utilisent ces équipements de protection sous prétexte de se trouver dans une situation gênante et de malaise, ce qui fait que les taux d'accident au

Introduction

travail est important. Les responsables d'AB-Cuisine ont déclaré leur engagement actuel à élaborer des méthodes et pratiques dans la mesure de la protection de ses travailleurs par fournir des effort pour renforce l'état de la santé et de la sécurité au travail à travers la responsabilisation de tous les acteurs de l'entreprise pour développer une culture de sécurité qui repose sur la cohérence de leurs pratiques en matière de la santé et de la sécurité par le biais de la sensibilisation et des formations de ses travailleurs.

Par ailleurs l'étude de Beldjilali Billal (2017), université Mouloud Mammeri de TIZI-OUZOU sous le titre « La mise en place du système de management de la santé/sécurité au travail : Quel impact sur la performance des entreprises ? » : l'étude vise à mesurer l'impact de la mise en place du Système de Management de la Santé/Sécurité au travail sur la performance des entreprises, particulièrement sur la performance du Groupe Ferroviaires Algérien la collecte des information sur la base des documents internes, ils ont élaborés des entretiens directifs et semi-directifs avec les responsables des deux entités et avec les responsables de la Direction des Ressources Humaines de la SNTF. C'est par ces entretiens qu'ils ont rempli leur questionnaire l'étude a révélé clairement la différence de performance entre l'entité qui adopte un SMSS et celle qui n'en adopte pas. En effet, la filiale Infra-Rail qui s'est engagée dans la démarche SST et enregistre une performance par la diminution des taux de fréquence et de gravité des accidents de travail avec arrêt. Mais par contre aux sien de la SNTF, particulièrement à la Base Principale de Maintenance Locomotive (BPML), celle-ci n'a pas réalisé une performance au même titre que l'Infra-Rail. La BPML enregistre en effet, une hausse des taux de fréquence et de gravité des accidents de travail avec arrêt dès que son niveau d'activité augmente.

Aussi l'étude de Haddadi Nour Al-Houda (2019), université Kasdi Marbah OUARGLA sous le titre « Évaluer l'impact de la mise en œuvre d'un système de gestion de la santé et de la sécurité au travail dans les sociétés pétrolières Etude de cas de la Direction de la Production de Sonatrach à Hassi Messaoud » L'étude visait à évaluer l'impact de la mise en place du système de santé et de sécurité au travail pour les compagnies pétrolières algériennes en général et sur l'entreprise nationale Sonatrach en particulier, en étudiant l'une de ses branches, Direction de Sonatrach au niveau de la région de Hassi Messaoud, pendant la période de 2011 à 2017. L'étude c'est basé dans la première phase, sur l'analyse des facteurs affectant les accidents du travail humains, organisationnels et techniques, puis dans la seconde phase, établir la corrélation entre les différents facteurs affectant les accidents du

Introduction

travail et la performance du système de santé et de sécurité au travail a été étudiée. En utilisant des indicateurs avancés, des méthodes statistiques ont été utilisées en plus. Analyser la corrélation légale à l'aide du logiciel statistique 112 EXCEL STAT, l'étude a révélé que le facteur humain est le principal contributeur avec 53% du nombre d'accidents et 38% du total des jours perdus dans la direction, en plus de l'insuffisance du système de santé et de sécurité au travail dans la réduction du nombre d'accidents du travail, notamment en ce qui concerne les accidents. Dus au non-port des équipements de protection individuelle et les accidents dus à l'environnement de travail.

Chapitre I : le système de management de la santé et la sécurité au travail et la GRH

Chapitre I : le système de management de la santé et la sécurité au travail et la GRH

Face aux accidents de travail et aux maladies professionnelles qui deviennent de plus en plus fréquents, il est devenu nécessaire pour l'entreprises de mettre en place un SMSST qui soit en conformité aux exigences légales et réglementaires et qui protège les travailleurs.

L'entreprise doit adopter une démarche efficace de système de mangement de santé et de sécurité au travail qui conduit à préserver les richesses économiques en détectant les risques et les causes qui y mènent, et en prenant des mesures préventives et des précautions pour les prévenir.

Par ailleurs, pour s'assurer de l'efficacité d'un SMSST, les entreprises font prés en considération un plan spécifique des formations qui anticipe dans le processus de sensibilisation des travailleurs et les intégré dans l'identification des dangers au milieu de travail et être conscient aux risques

Dans ce chapitre nous allons présenter les aspects fondamentaux relatifs à la Santé et Sécurité au Travail et le cadre normatif ainsi les effets du système de management SST sur la gestion de formation en RH.

Chapitre I : le système de management de la santé et la sécurité au travail et la GRH

Section 1 : Présentations des aspects fondamentaux relatifs à la Santé et Sécurité au Travail.

Pour permettre la possibilité de prévenir et de contrôler efficacement les accidents du travail et les maladies professionnelles, de surveiller et de protéger l'environnement des travailleurs dans tous les secteurs. Les organisations sont tenues d'adopter une politique SST.

Dans cette section nous allons présenter les aspects théoriques les plus importants sur le système management de SST (définitions, historique et son cadre juridique) ainsi que les normes et référentiels internationaux

1) Présentation des concepts de base en SST

Avant de présenter et de définir le SMSST, il est utile de définir quelques concepts en relation avec la SST

1.1) Définition des concepts en relation avec la santé et la sécurité:

Les concepts utilisés en SST sont très nombreux, les plus importants sont :

- ❖ **Accident du travail** : Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant à quelque titre que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise. (Daniel Courdeau & Jean-Marc Gey, 2009, p. 13)
- ❖ **Maladie professionnelle** : « Une maladie est professionnelle si elle est la conséquence directe de l'exposition directe d'un travailleur à un risque physique, chimique, biologique ou résulte des conditions dans lesquelles il exerce son activité professionnelle ». (portail de formation en santé et sécurité au travail, 2023)
- ❖ **La médecine du travail** : est une médecine exclusivement préventive, elle a pour objet d'éviter toute altération de la santé des salariés, du fait de leur travail,

Chapitre I : le système de management de la santé et la sécurité au travail et la GRH

notamment en surveillant leur état de santé, les conditions d'hygiène du travail et les risques de contagion.

- ❖ **Prévention** : La prévention vise tout d'abord à déterminer et à éliminer les risques en milieu de travail afin d'éviter les maladies et accidents dus au travail avant qu'ils ne surviennent.
- ❖ **Protection** : L'ensemble des moyens qui, seuls ou associés à un protecteur, élimine les dangers ou contrôle les risques que présente une machine pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs
- ❖ **Incident** : Fait inhabituel qui aurait pu avoir des conséquences graves
- ❖ **L'hygiène** : de travail est la science de l'anticipation, de l'identification, de l'évaluation la maîtrise des risques professionnels qui pourraient nuire à la santé et au bien-être des travailleurs. Elle prend également en compte l'impact éventuel de ces risques sur les collectivités avoisinantes et sur l'environnement en général.
- ❖ **Danger** : est toute source potentielle de blessure ou d'effet nocif sur la santé d'une personne. Le potentiel de nuisance est une propriété naturelle et permanente des dangers. ([portail de formation en santé et sécurité au travail, 2023](#))
- ❖ **Risque** : les risques sont des éléments qui peuvent être dangereux pour la santé et la sécurité des travailleurs dans leur milieu de travail. ([BELDJILALI Billal, 2017](#))

A travers ces deux dernières définitions on trouve qu'il y a une différence qui se reflète dans le degré d'impact, Le danger est la capacité à créer un dommage ainsi le risque c'est des situations peut être faible voire nul, même en présence d'un grand danger.

Les risques sont regroupés en plusieurs familles

Chapitre I : le système de management de la santé et la sécurité au travail et la GRH

➤ **Typologies des risques professionnels :** (Fatima & Aumar, 2019, p. 7)

Il y a divers types de risques professionnels qui se distinguent les uns des autres par leurs natures, origines et caractéristiques, ainsi que par les mesures de prévention requises pour les éviter.

1. Les risques mécaniques : (Fatima & Aumar, 2019, p. 8)

Tout objet en mouvement peut représenter un risque mécanique pour les êtres vivants, y compris les travailleurs. Les risques mécaniques peuvent être regroupés en différentes familles en fonction de la nature des atteintes au corps humain, notamment les risques de choc, d'écrasement, d'entraînement, de coupe ou de sectionnement.

2. Les risques physiques : (Fatima & Aumar, 2019, p. 9)

Les risques physiques en milieu professionnel regroupent tous les phénomènes physiques et les nuisances qui peuvent avoir un impact sur la santé humaine. Ces risques peuvent être liés à l'utilisation des machines ou équipements professionnels tels que les presses, les outils, les scies, le matériel divers, ainsi qu'à l'utilisation d'équipements additionnels tels que les échelles, les escabeaux, les échafaudages, etc.

3. Les risques chimiques : (Fatima & Aumar, 2019, p. 11)

Les risques chimiques représentent une catégorie de danger majeur, que ce soit en milieu professionnel ou environnemental, en raison de l'utilisation croissante de produits chimiques qui peuvent tous présenter des dangers, plus ou moins graves, pour la santé humaine et pour l'environnement.

Les produits chimiques présentent deux familles de risques qui sont :

- Les risques d'intoxication accidentelle ou chimique.
- Les risques d'incendie – explosions dus aux réactions chimiques dangereuses.

Chapitre I : le système de management de la santé et la sécurité au travail et la GRH

4. Les risques biologiques : (Fatima & Aumar, 2019, p. 11)

Les risques biologiques sont les infections ayant pour origine les micro-organismes pathogènes rencontrés en milieu de travail. De nombreuses activités professionnelles exposent les salariés aux microbes pris dans un sens des maladies professionnelles et prises en charge comme telles.

5. Les risques de circulation et de transport : (Fatima & Aumar, 2019, p. 12)

Les risques liés à la circulation et au transport sont présents à l'intérieur comme à l'extérieur de l'entreprise, pour les salariés et les marchandises. Les déplacements peuvent causer des blessures, des traumatismes, des intoxications, et d'autres atteintes corporelles graves, voire la mort.

❖ La définition de santé et sécurité de travail :

Le phénomène d'étude de SST englobe plusieurs notions qui reflètent l'évolution de la politique publique de prévention et des lois applicables au lieu de travail.

➤ La définition de la santé :

Selon le centre canadien d'hygiène de sécurité de travail « la santé au travail est une approche globale et intégrée en matière de santé qui vise toutes les personnes dans un lieux de travail et l'organisation dans son ensemble. Cette approche s'applique à une grande variété d'aspects touchant la santé -condition et physique psychosociales, environnement, pratiques en matière de santé, ressources personnelles. (waguïh & Louis, p. 3)

Aussi, l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) définit la santé comme « un état de complet bien-être physique, mental et social, et ne consiste pas seulement en absence de maladie ou d'infirmité. » (waguïh & Louis, p. 3)

Nous trouvons que les deux définitions précédentes sont concentrées sur l'état mental et physique et social que l'employeur doit protéger à l'occasion du travail, pour les atteindre,

Chapitre I : le système de management de la santé et la sécurité au travail et la GRH

nécessaire de mettre en place un système de management Incluant des politiques de prévention.

➤ Définition de la sécurité :

Les notions de la sécurité au travail est définie différente :

Primo, « L'absence de risque de dommage inacceptable », La sécurité au travail, appuie son existence sur un postulat de départ assez simple : toute activité professionnelle engendre des risques pour la sécurité d'un travailleur, à des degrés plus ou moins élevés. Alors la sécurité au travail est « étroitement liée aux accidents du travail survenus par le fait, ou à l'occasion du travail » (Jean & Daniel , 2009, p. 26)

Second, « La Sécurité et la santé au travail (SST) » est la discipline qui s'occupe de la prévention des blessures et des maladies liées au travail et de la protection et de la promotion de la sécurité et de la santé des travailleurs. Visant à améliorer les conditions de travail et l'environnement, elle englobe de nombreux domaines spécialisés (médecine du travail, hygiène industrielle, toxicologie, éducation, sécurité industrielle, ergonomie et psychologie, par exemple) et fait intervenir de nombreux professionnels (médecins et infirmiers en médecine du travail hygiénistes industriels et inspecteurs, par exemple). (Andrew Christia & Pranati Mehtha, 2021)

1.2) Evolution de la notion santé et sécurité de travail :

Dans la plupart des pays du monde, le champ d'action des hygiénistes du travail est intégré dans la médecine du travail ou la sécurité du travail, et la gestion des risques à long terme. Cependant, la démarche de SST nécessite des compétences scientifiques et des méthodes particulières. Chose qui a conduit à différencier progressivement le domaine de la médecine, Sécurité. Du coup nous mettons on mettre en lumière l'évolution de la santé et la sécurité des

Chapitre I : le système de management de la santé et la sécurité au travail et la GRH

travailleurs pendant la révolution industrielle ainsi dans la fin du 20 -ème siècle et L'émergence des normes internationales.

A. La santé et sécurité au travail pendant la révolution industrielle :

Pendant la révolution industrielle, le travail des enfants en usine était commun avec les adultes durant de longues heures de travail et des conditions souvent malsaines et précaires. Après une flambée de fièvre chez les enfants travaillant dans des usines de coton à Manchester, en Angleterre, les gens ont commencé à exiger de meilleures conditions de travail dans les usines. La pression du public a finalement forcé le gouvernement à adopter la Loi de 1802 sur la santé et l'éthique, qui sert de pierre angulaire à la législation et au début de l'intervention gouvernementale en matière de sécurité au travail. Aux États-Unis, lorsque le secteur industriel a commencé à croître, les conditions de travail dangereuses En 1919, l'OIT a été créée et qui établit les concepts de protection des travailleurs et de leurs divers droits tout en travaillant et en promouvant des conditions de travail et un environnement sain, sûrs et sains. Pendant la Seconde Guerre mondiale, certaines entreprises ont systématiquement réduit les accidents, ce qui a entraîné l'émergence de systèmes de gestion de la santé et de la sécurité au travail qui ont ensuite été développés et sont devenus plus étendus et plus complets. (Dahimi & Lalla, 2021)

B. La Santé et sécurité au travail à la fin du 20 -ème siècle :

L'intérêt mondial pour le système SST et son développement est venu en fonction des catastrophes industrielles dont le monde a été témoin. En 1976, dans le nord de l'Italie, une dangereuse explosion a poussé l'Union européenne à adopter la directive 82/501 / CEE. Le 24 juin 1982 sur les risques d'accidents majeurs de certaines activités industrielles dites (Directive Seveso 1982 de la Commission européenne). La catastrophe la plus connue est

Chapitre I : le système de management de la santé et la sécurité au travail et la GRH

celle de Paper Alpha en 1988, par l'explosion d'une plate-forme offshore pour l'extraction de pétrole de l'histoire qui a explosé, faisant 167 morts et causant des pertes estimées à 2 milliards de dollars. De nombreux experts en SST considèrent cette catastrophe un tournant dans l'évolution du système de SST, l'explosion du dépôt de stockage du gaz à Bayrouth (Liban), et toutes au France 2019 et 2020. (Dahimi & Lalla, 2021)

C. L'émergence de normes internationales pour le système de santé et de sécurité :

La période des années 1990 a vu l'émergence de nombreux systèmes mondiaux de protection de la SST afin d'aider divers organismes et institutions à appliquer des systèmes de santé et de sécurité au travail. L'OIT a commencé à élaborer des normes solides en matière de SSE, et le groupe de projet des Services consultatifs sur la santé et la sécurité au travail (OHSAS) a été formé pour créer une approche unifiée et le Groupe BSI a publié la série OHSAS 18000 en 1999 révisée en 2007 et la norme ISO 45001, considérée comme la dernière dans le domaine de la gestion de la santé et de la sécurité, et c'est une nouvelle norme internationale qui fournit un cadre à l'organisation pour gérer risques et prévenir les accidents du travail et la promotion de

La santé au travail, dont le but est d'améliorer et de fournir un lieu de travail sûr et sain dans le but d'aider les entreprises. (Dahimi & Lalla, 2021, p. 8)

1.3) L'encadrement juridique de la SST :

Avant de résumer brièvement les principales lois et réglementations algériennes en matière de SST, il est préférable d'abord de présenter les conventions internationales les plus connues dans le domaine.

Chapitre I : le système de management de la santé et la sécurité au travail et la GRH

1. 3.1) Les conventions international sur la santé et la sécurité au travail

L'Organisation internationale du travail a adopté plus de 40 conventions et recommandations et plus de 40 codes de pratique spécifiques à la sécurité et à la santé au travail. Qui inclut les principes et droits fondamentaux au travail, la protection de la santé et de la sécurité contre les risques spécifiques et les accords relatifs à SST dans les branches d'activités économiques en particulier. (Organisation internationale de normalisation, 2023)

En suivant ces conventions, on dit :

A. Convention (n° 120) sur l'hygiène (commerce et bureaux), 1964

A été publié en 1964 et entrée en vigueur 29/ 03 /1966. Cet instrument a pour objectif la préservation de la santé et du bien-être des travailleurs des établissements commerciaux et des établissements, institutions ou administrations dans lesquels les travailleurs sont occupés principalement à un travail de bureau et à des activités apparentées. Il requiert à cette fin l'adoption des mesures élémentaires d'hygiène répondant aux impératifs du bien-être sur le lieu de travail.

B. La Convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981

Publiée le 03/07/1981 et est entré en vigueur le 11/08/1983, cette convention identifie la politique nationale cohérente en matière de sécurité et de santé au travail, de même que les mesures à prendre par les autorités publiques et dans les entreprises pour promouvoir la sécurité et la santé au travail et améliorer les conditions de travail. Cette politique doit être élaborée en tenant compte des conditions les pratiques nationales. Le protocole préconise d'instaurer et de procéder à une révision périodique des prescriptions et procédures prévues

Chapitre I : le système de management de la santé et la sécurité au travail et la GRH

pour la déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles et la publication des statistiques annuelles correspondantes

C. Convention (n° 161) sur les services de santé au travail, 1985

Cette convention publiée le 07/07/1983 est entrée en vigueur le 26/07/1985, et elle prévoit la mise en place au niveau de l'entreprise de services de médecine du travail, dont la mission est essentiellement préventive, qui sont chargés de conseiller l'employeur, les travailleurs et leurs représentants dans l'entreprise en matière de préservation de la sécurité et de la salubrité du milieu de travail. (Organisation internationale du travail, 2023)

D. Convention 187 sur le Cadre de promotion de la santé et de la sécurité au travail

Cet accord a été publié le 31/05/2006 et est entré en vigueur le 15/06/2006 et se compose stipule les améliorations recherchées à la SST par l'élaboration d'une politique nationale, d'un système national et d'un programme national visant à parvenir à un environnement de travail sûr et sain.

E. Convention (n° 167) sur la sécurité et la santé dans le secteur de construction, 1988

Cette convention a été publiée en 1988 et est entrée en vigueur le 11/01/1991, précise les mesures techniques spécifiques de prévention et de protection à prendre compte tenu des exigences particulières de ce secteur. Ces mesures concernent la sécurité des lieux de travail, des machines et des équipements utilisés, les travaux en hauteur et le travail dans l'air comprimé. (République Algérienne, Démocratique et populaire, 2023)

Chapitre I : le système de management de la santé et la sécurité au travail et la GRH

1. 3.2) cadre légal et réglementaire en matière de SST appliqué en

Algérie :

Après avoir examiné les conventions précédentes de l'organisation internationale du travail, l'OIT a trouvé que l'Algérie avait ratifié 60 conventions 53 déjà en vigueur et 11 ne pas dénoncée parmi le 53 y avait (n°155, n°167, n°120, n°70,) liée à la santé et sécurité au travail.

L'Algérie a adopté une législation spécifique et stricte en matière de santé et de sécurité des travailleurs et Organiser divers documents, notamment. (République Algérienne ,Démocratique et populaire, 2023)

Loi n° 88-07 relative à l'hygiène, la sécurité et la médecine de travail, et la loi n°88-07 du 26 janvier 1988 relative à l'hygiène et la sécurité et la médecine du travail, et plusieurs décrets pour protéger, à la santé et la sécurité, ainsi que des statuts spécifiques concernant les risques spécifiques au travail.

A. Les lois :

1) La loi 83-13 du 2 juillet 83, relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles. (Modifiée et Complétée)

Cette loi met en place les dispositions générales relatives aux accidents du travail et aux maladies professionnelles par leur définition, la fixation des modalités de déclaration et de leur indemnisation. (République Algérienne ,Démocratique et populaire, 2023)

2) La loi n°88-07 du 26 janvier 1988 relative à l'hygiène et la sécurité et la médecine du travail. (Modifiée et Complétée)

Cette loi précise principalement que l'organisme employeur est tenu d'assurer l'hygiène et la sécurité aux travailleurs, de constituer obligatoirement la médecine du travail, et de soumettre tous les travailleurs à des examens médicaux obligatoires (Journal officiel, 2005)

Chapitre I : le système de management de la santé et la sécurité au travail et la GRH

B. Les décrets exécutifs :

- 1) Décret exécutif n°91-05 du 19 janvier 1991 Relatives aux prescriptions générales de Protection applicable en matière d'hygiène et de sécurité en milieu de travail. (Modifiée et Complétée)**

Ce décret précise les modalités d'application suivantes : l'hygiène générale des locaux et de leur dépendance (Propreté, aération et assainissement des locaux ...), les mesures générales de Sécurité sur les lieux de travail (manutention et circulation, prévention des chutes...), mesures particulières de prévention des risques d'incendie (évacuation, lutte contre les incendies...)

(Journal officiel, 2005)

- 2) Décret exécutif n°05-11 du 8 janvier 2005 Fixant les conditions de création, d'organisation et de fonctionnement du service d'hygiène et de sécurité ainsi que ses attributions. (Modifiée et Complétée)**

Ce décret prévoit que lorsque le nombre de travailleurs employés est supérieur à 50, l'organisme employeur est tenu de créer un service d'hygiène et de sécurité. Ce service a notamment pour attribution de contribuer à l'éducation, à l'instruction et à la formation du personnel de l'organisme employeur dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité. (JOURNAL

OFFICIEL, 2005)

- 3) Décret n°02-427 du 07 décembre 2002 Relatif aux conditions d'organisation de l'instruction de l'information et de la formation des travailleurs dans le domaine de la prévention des risques professionnel. (Modifiée et Complétée)**

Ce décret Prévoit que l'employeur doit organiser au profit des travailleurs, et en collaboration avec la commission d'hygiène et de sécurité et le médecin du travail, des actions d'instruction, d'information et de formation sur les risques liés aux différentes opérations entrant dans le cadre de leur travail et sur les dispositions à prendre en cas d'accident ou de sinistre. Prévoit

Chapitre I : le système de management de la santé et la sécurité au travail et la GRH

la consultation du comité de participation ou des délégués du personnel sur les conditions d'organisation de ces actions. (JOURNAL OFFICIEL, 2002)

C. Les Arrêtés interministériel :

- 1. Arrêté interministériel du 16 octobre 2001 Fixant les normes en matière de moyens humain, de locaux et d'équipement des services de médecine de travail. (Modifiée et Complétée) (JOURNAL OFFICIEL, 2018)**

Cet arrêté Fixe les normes en moyens humains (pour les organismes employant des travailleurs fortement, moyennement ou peu exposés aux risques professionnels), en locaux et en équipement. Les caractéristiques générales, aménagement et équipement des locaux médicaux.

- 2. Arrêté du 22 mars 1968 Relatif aux tableaux des maladies professionnelles. (Modifiée et Complétée)**

IL apporte la Classification en trois groupes ("manifestations morbides d'intoxication aiguës ou chroniques", "infections microbiennes", "ambiance et attitudes de travail") des maladies professionnelles

- 3. Arrêté interministériel du 05 mai 1996 Fixant la liste des accidents présumés d'origine professionnelle. (Modifiée et Complétée)**

Sont déterminées les maladies présumées d'origine professionnelle, les travaux susceptibles de les engendrer et leur indemnisation au titre des accidents du travail. Les maladies ne résultant ni d'un accident du travail ni du traitement médical prescrit et suivi après un tel accident sont prises en charge par les assurances sociales.

En conséquence, nous concluons que le législateur algérien a mis en lumière l'importance de la santé et de la sécurité dans le domaine du travail et s'est efforcé d'apporter à chaque fois

Chapitre I : le système de management de la santé et la sécurité au travail et la GRH

des modifications afin d'assurer l'amélioration et le développement de la protection professionnelle des employés.

2) Les normes et référentiels Internationaux inhérents au management de la Santé et Sécurité au Travail :

Il existe plusieurs normes et référentiels internationaux en matière de management de la santé et de la sécurité au travail. Ces normes et référentiels fournissent des lignes directrices pour aider les entreprises à mettre en place des systèmes de management de la santé et de la sécurité au travail efficaces et à réduire les risques pour les travailleurs.

2.1) Définition et objectifs du Système de Management SST

Le système de management c'est un système appliqué dans plusieurs entreprises il ajoute des spécifiques valeurs qui aide à faire face aux tout obstacles, risques, dangers, menaces et les barrières de réalisations des objectifs. Les normes en matière des SST prend en considération que l'adaptation de SMSST est importante et que sont représenté à la fois dans la norme OHSAS et 45001.

2.1.1) la définition du système mangement

Pour définir le Système de Management SST, il y a lieu de définir (Dahimi & Lalla, 2021)

- ✓ **La définition de système :** « Ensemble d'éléments corrélés ou interactifs »
- ✓ **La définition management :** « système permettant d'établir une politique et pratiques pour atteindre ces objectifs ».
- ✓ **La définition de système management**

La philosophie de la charte ISO (International Organisation for standards) « Un système de management est l'ensemble des processus par lesquels un organisme gère les éléments corrélés ou en interaction de ses activités afin d'atteindre ses objectifs. Ces objectifs peuvent viser différents résultats à atteindre, notamment en ce qui concerne la

Chapitre I : le système de management de la santé et la sécurité au travail et la GRH

qualité des produits ou des services, l'efficacité opérationnelle, la performance environnementale, la santé et la sécurité sur le lieu de travail et bien d'autres domaines

(Organisation internationale de normalisation, 2023)

2.1.2) la définition de système de mangement santé et sécurité de travail

La démarche du SMSST a reçu un accueil favorable à la suite de la vaste adhésion aux normes ISO (série iso 45001) et l'ancienne BS OHSAS 18001 était une norme parfaitement réussie qui fixait des standards en matière de santé et de sécurité au travail et du succès qu'elles ont remporté. Elles ont défini un cadre d'analyse des pratiques de management de SST pour la prévention de conformité avec les bonne pratique et les valeurs essentielles.

- ✓ **Les systèmes management des SST :** « c'est un dispositif de gestion combinant personnes, politiques, moyens et visant à améliorer les performances d'une entreprise en matière de santé et de sécurité au travail (S&ST). Ce système permet à l'entreprise de maîtriser les risques pour le personnel et les autres parties intéressées et d'améliorer les performances de l'entreprise en matière de Santé et de sécurité au travail. (Jean & Daniel , 2009)

On trouve aussi que la norme OHSAS à définit le SMSST comme suit :

- ✓ « SMSST C'est une partie du système de management général d'un organisme utilisée pour élaborer et mettre en œuvre sa politique S & ST et en gérer les risque »
- ✓ En l'absence de définition ISO normalisée, on peut aussi, définir simplement le management S & ST comme étant la « partie du management global d'un organisme axée sur la santé et la sécurité au travail ». (Jean & Daniel , 2009)

Dans tous les pays, la responsabilité et l'obligation de mettre en œuvre la SST, il s'agit de l'évaluation des risques ; la prévention des risques, les actions de formation et sensibilisation ; le suivie de la performance des employés dans leur travail le respect des exigences de la législation et de la réglementation nationales, cela dépend de l'employeur. L'application d'un système de management de SST dans leur entreprise garantit que le niveau

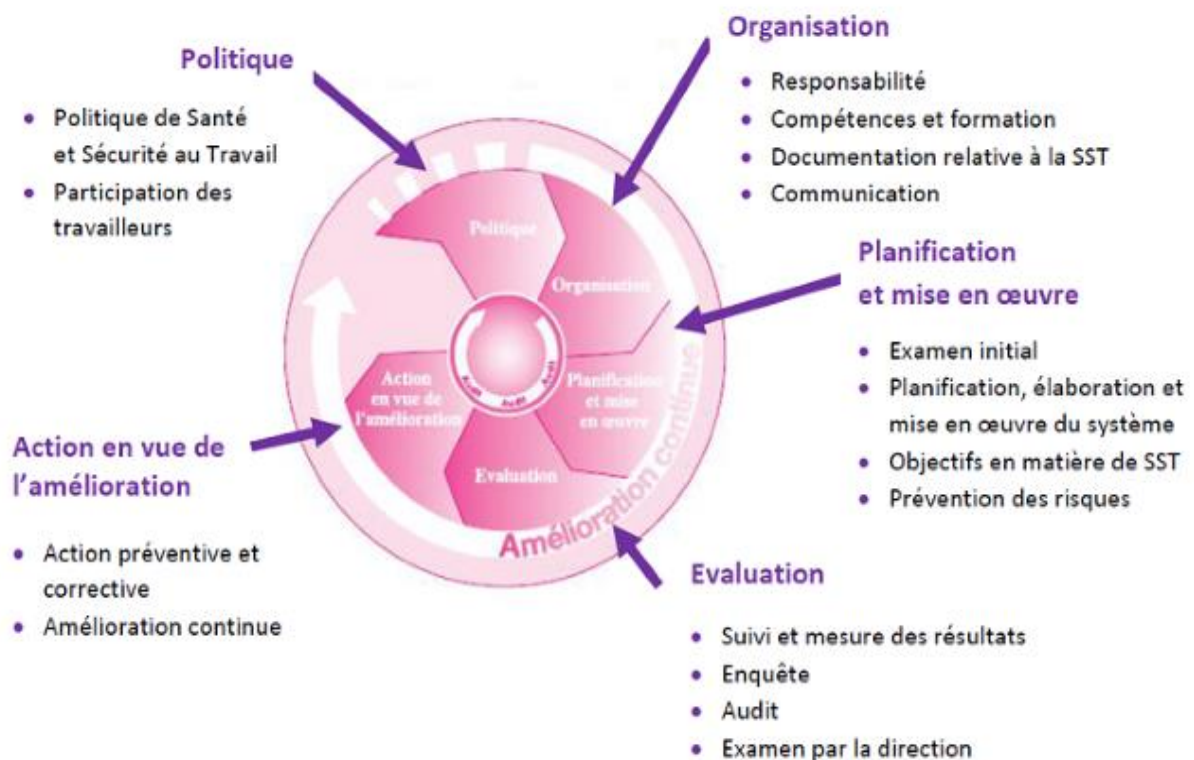
Chapitre I : le système de management de la santé et la sécurité au travail et la GRH

de prévention et de protection sera évalué de manière continue et maintenu grâce à des améliorations appropriées et apportées en temps utile.

Le système devrait prévoir les éléments essentiels : politique, organisation, planification et mise en œuvre, évaluation et action en vue de l'amélioration.

Présentés dans la figure suivante :

Figure N°1.1 : Cycle de management de la SST



La source : l'organisation international du travail / www.ilo.org

A partir de cette figure en comprend que pour mettre en place un SMSST efficace i faut passé par des phases primordiales premièrement il est important à l'entreprise de bien cerne leur politique en matière de SST et assurer l'implication des employeur à travers l'organisation des formation et la communication avec les employées à ce qui concerne la SST , et aussi il est nécessaire que l'employeur fournissent des documentation relative à la SST pour leur employées qui inclus des politique de procédure de sécurité et les mettre à jour régulièrement

Chapitre I : le système de management de la santé et la sécurité au travail et la GRH

en suit la planification et la mise en œuvre du système et la fixation des objectifs en matière de SST, après dans la phase de l'évaluation l'organisation doit suivre et mesurer les résultats et la performance du système à travers des audits et des enquêtes afin de détecter les écarts entre les objectifs fixés et les résultats obtenus et de faire des actions en vue de l'amélioration et résoudre les problèmes par la mise en œuvre des solutions pour assurer une amélioration efficace.

2.1.3) Les objectifs du système de management SST :

- Réduction des coûts relatifs aux accidents et incidents
- Réduction des coûts d'assurance
- Le respect de la réglementation et réduction du risque pénal en cas d'accident
- Amélioration de l'image de l'entreprise facilitant ses relations avec son environnement
- Réduction des accidents du travail et des maladies professionnelles
- Un meilleur climat social et une meilleure qualité de travail
- Le respect de la réglementation et réduction du risque pénal en cas d'accident

2.2) Contenu des normes de systèmes de management de la SST et leurs

Exigences

2.2.1) La définition de OHSAS :

La norme OHSAS 18001 (Occupational Health and Safety Assessment Series) est une norme internationale qui fournit un cadre pour les systèmes de management de la santé et de la sécurité au travail (SMSST). Et un ensemble de directives pour l'identification et la gestion des risques liés à la santé et à la sécurité au travail, ainsi que pour l'amélioration continue des pratiques de management. Elle est basée sur le principe de l'amélioration continue, de la prévention des accidents et des maladies professionnelles, et de la conformité aux réglementations en matière de santé et de sécurité au travail. La norme OHSAS 18001 est applicable à toutes les organisations, quelles que soient leur taille, leur secteur d'activité ou leur emplacement géographique. Elle est conçue pour être compatible avec d'autres normes

Chapitre I : le système de management de la santé et la sécurité au travail et la GRH

de management, telles que la norme ISO 9001 pour la qualité et la norme ISO 14001 pour l'environnement (Jean & Daniel , 2009)

Elle vise à aider les organisations à identifier les dangers pour la santé et la sécurité au travail, à évaluer les risques associés et à mettre en place des mesures pour les gérer de manière efficace.

A) La série OHSAS 18000

La série OHSAS a été créée en 1999 et 2000. Elle était alors constituée de : (Organisation internationale de normalisation, 2023, p. 22.23)

- ❖ **OHSAS 18001** :1999 Systèmes de management de la santé et de la sécurité au travail. "Spécification".

Elle a été élaborée par un groupe des organismes officiels nationaux ou privés, elle a une statue d'une spécification et non pas une norme

- ❖ **OHSAS 18002** :2000 Système de management de la santé et de la sécurité au travail. Lignes directrices de mise en application de l'OHSAS 18001. Un guide pour sa compréhension et sa mise en œuvre.

B) Les objectifs de la norme OHSAS 18001 sont :

Objectifs de OHSAS 18001

- Établir un système de management qui élimine et minimise les risques réels et potentiels liée aux SST auxquels les employés et toute autre partie prenante peuvent être confrontés dans le cadre des activités de l'entreprise .
- Mettre en œuvre, maintenir et améliorer continuellement le système de management de la santé et de la sécurité au travail.
- Assurer la conformité aux politiques de santé et de sécurité au travail et démontrer aux autres parties l'efficacité de cette conformité et de ces systèmes.

Chapitre I : le système de management de la santé et la sécurité au travail et la GRH

- Solliciter la certification ou l'enregistrement par un organisme extérieur de son système de management de la santé et de la sécurité au travail, ou procéder à une auto-évaluation

En 2007, la spécification évolue et devient un document normatif : la norme BS OHSAS 18001 :2007, publiée par l'organisme officiel de normalisation britannique : le BSI (British Standard Institute) en BS OHSAS 18001 :2007.

Tableaux N°1.1 : OHSAS 18001 – Comparaison entre les versions 1999 et 2007.

OHSAS 18001 :1999	OHSAS 18001 :2007
4.1 Exigences générales	4.1 Exigences générales
4.2 Politique S & ST	4.2 Politique S & ST
4.3 Planification	4.3 Planification
4.3.1 Planification de l'identification des dangers, de l'évaluation et de la maîtrise du risque	4.3.1 Identification des dangers, évaluation des risques et mesures de maîtrise
4.3.2 Exigences légales et autres exigences	4.3.2 Exigences légales et autres
4.3.3 Objectifs	
4.3.4 Programme(s) de management SST	4.3.3 Objectifs et programmes
4.4 Mise en œuvre et fonctionnement	4.4 Mise en œuvre et fonctionnement
4.4.1 Structure et responsabilité	4.4.1 Ressources, rôles, responsabilités, obligations de rendre compte et autorités
4.4.2 Formation, sensibilisation et compétence	4.4.2 Compétence, formation et sensibilisation
4.4.3 Consultation et communication	4.4.3 Communication, participation et consultation
4.4.4 Documentation	4.4.4 Documentation
4.4.5 Maîtrise des documents et des données	4.4.5 Maîtrise des documents
4.4.6 Maîtrise opérationnelle	
4.4.7 État d'alerte et réponse à une situation	4.4.6 Contrôle des opérations

Chapitre I : le système de management de la santé et la sécurité au travail et la GRH

d'urgence	4.4.7 Prévention des situations d'urgence et capacité à réagir
4.5 Vérification et action corrective	4.5 Vérification
4.5.1 Mesure et surveillance des performances	4.5.1 Mesure et surveillance de performance
4.5.2 Accidents, incidents, non-conformités, actions correctives et actions préventives	4.5.2 Évaluation de conformité
4.5.3 Enregistrement et gestion des enregistrements	4.5.3 Recherche d'incidents, non-conformité, actions correctives et préventives
4.5.4 Enregistrements et gestion des enregistrements	4.5.4 Maîtrise des enregistrements
4.5.5 Audit interne	4.5.5 Audit interne
4.6 Revue de direction	4.6 Revue de direction

SOURCE : la norme OHSAS 18001 :2007

D'après le tableau de comparaison des deux versions de la OHSAS 18001 en note le rajout, à l'exigence 4.4.3, « la consultation et communication » dans l'ancienne version **OHSAS 18001 :1999** l'exigence de participation, et devenu « communication et la participation et consultation » dans **OHSAS 18001 : 2007** et en plus aux le rajout d'une nouvelle exigence 4.5.2"evaluation de conformité".

En 2018, la norme OHSAS 18001 a été remplacée par la norme ISO 45001, qui fournit un cadre similaire pour les SMSST, mais avec une approche plus intégrée et basée sur les risques. Cependant, de nombreuses organisations continuent d'utiliser la norme OHSAS 18001 ou sont encore certifiées selon cette norme, car elle est toujours reconnue dans de nombreuses régions du monde.

2.2.2) La définition de la norme 45001v20018 et ses exigences

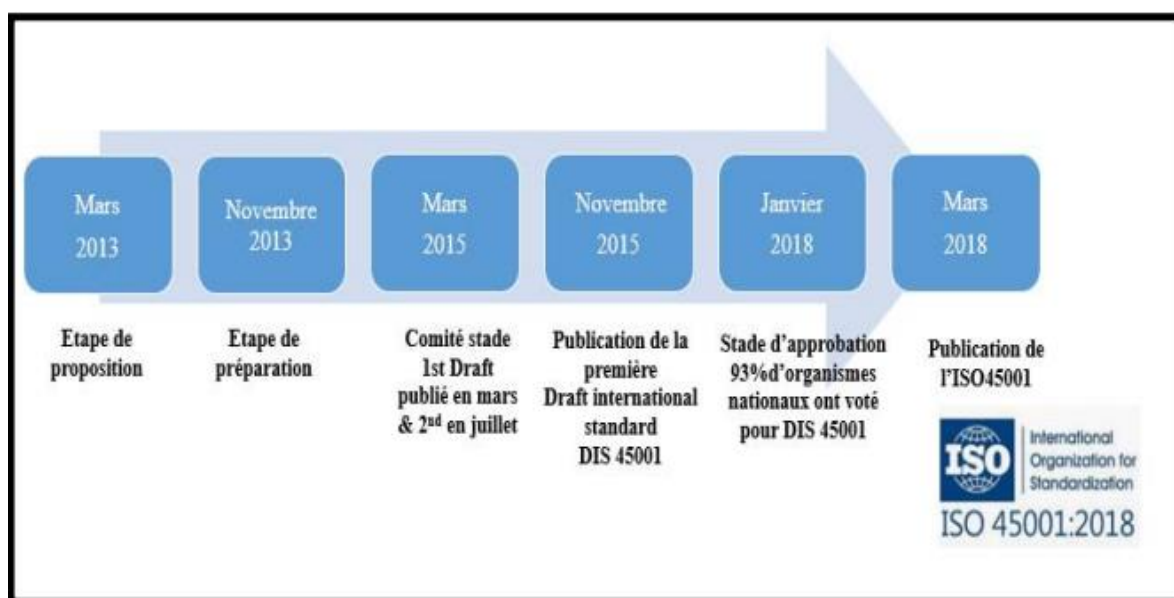
ISO 45001 est la nouvelle norme internationale pour les systèmes de management de la santé et de la sécurité au travail. Fournit aux organisations de toutes tailles et de tous types les orientations nécessaires à la mise en œuvre d'un système de management de la santé et de la sécurité au travail (SST). C'est un système proactif de prévention des risques et des maladies professionnelles, et d'identifier les opportunités en matière de

Chapitre I : le système de management de la santé et la sécurité au travail et la GRH

SST. Disposer un système de management de la SST conforme à la norme ISO 45001 peut également aider les organisations à respecter les exigences légales et réglementaires. Cependant, la norme remplace Le référentiel OSHAS 18001 v 2007 mais il est basé sur ses exigences et principes et prend également en compte d'autres normes telles que les directives ILO-OSH de l'Organisation internationale du travail, diverses normes du travail nationales et internationales et les conventions de l'OIT (Organisation internationale du travail). (la norme iso 45001 santé et sécurité du travail, 2018)

➤ L'évolution de la norme 45001 :

Figure N°1.2 évolutions de la norme 45001



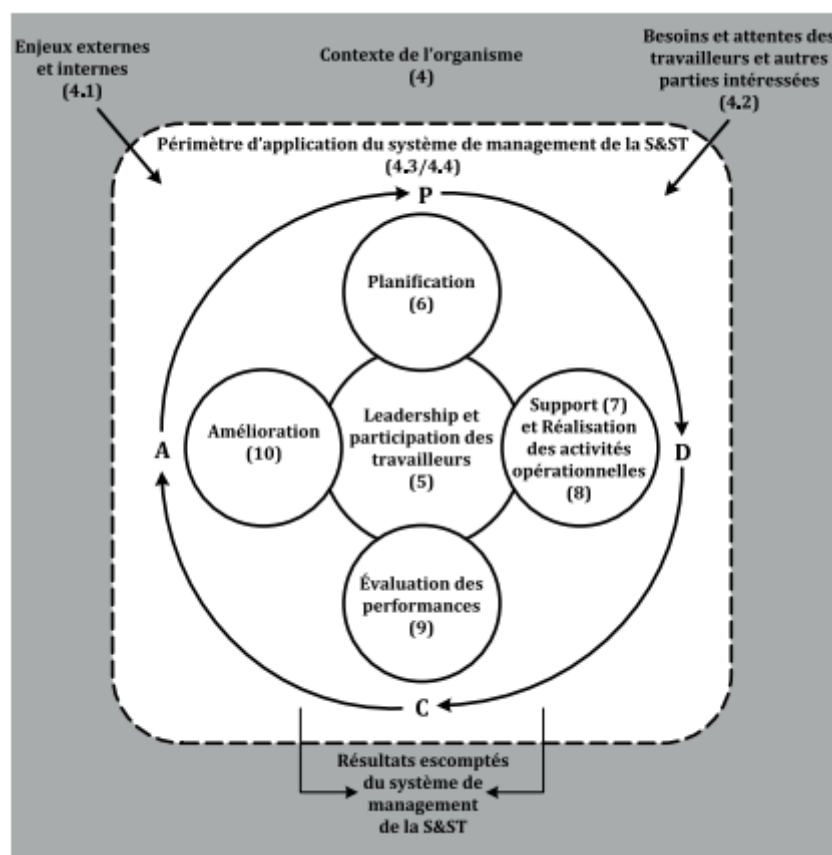
SOURCE : : Chayma, Dhahri, rapport de stage, institut supérieure de technologique Tunis, p18

Dans cette figure qui présente l'évolution de la norme 45001 aux fils de temp qui été publiée. Après cinq ans de développement, la première étape c'était en 2013 qui est l'année de la proposition de la norme, après en mars 2015 la comité stade publié le premier draft et le deuxième en juillet, après la publication de la DIS 45001 " draft international standard " en novembre de la même année. En janvier 2018 l'année d'approbation 93 % d'organisme nationaux ont voté pour la DIS 45001 ; le 12 mars 2018 c'était la date de la publication de l'ISO 45001.

Chapitre I : le système de management de la santé et la sécurité au travail et la GRH

La nouvelle norme ISO 45001 s'inspire de la philosophie du modèle PDCA (Préparer, Développer, Contrôler, Agir) Elle met l'accent sur l'amélioration continue. Dont son texte de base est construit autour de la HLS "High Level Structure "comme toutes les normes de système de management ISO révisées en 2015 : ISO 9001 :2015 et ISO 14001 :2015. Ce qui facilite leur intégration avec ces normes

Figure N°1.3 : Relation entre le concept PDCA et le cadre de la norme ISO 45001



Source : la norme iso 45001 version 2018, Afnor

Les cycle PDCA une base universelle de l'amélioration continue, ils aident les entreprises à bien maîtriser tous les processus ayant un impact sur la santé et la sécurité au travail le tableau suivant présente le rôle de cycle PDCA pour achever l'amélioration continue à travers une application juste des exigences de la norme ISO450

Chapitre I : le système de management de la santé et la sécurité au travail et la GRH

Tableaux N°1.2 : Les exigences de la norme iso 45001 v 2018 et son cycle PDCA

N de Chapitre	Chapitre	Cycle PDCA
4	Contexte de l'organisation	Planifie plan
5	Leadership et participation des travailleurs	Planifier, Dérouler , Comparer, Agir (Plan, Do , Check, Act)
6	Planification	Planifie (plan)
7	Support	Dérouler (Do)
8	Réalisation des performances	Dérouler (Do)
9	Evaluation des performances	Comparer (Check)
10	Amélioration	Agir (Act)

Source : Chayma, Dhahri, rapport de stage, institut supérieure de technologique Tunis, p16

- **Planifie** : préparer, faire preuve d'engagement et de participation des travailleurs, définir le contexte et les enjeux, établir la politique SST, identifier les dangers, évaluer les risques ,définir les objectifs (ISO 45001, articles 4, 5 et 6)
- **Dérouler** : développer, faire preuve de leadership et de participation des travailleurs, mettre en œuvre les processus, la formation, la communication, la sensibilisation, les informations documentées (ISO 45001, articles 5, 7 et 8)
- **Comparer** : comprendre, faire preuve de leadership et de participation des travailleurs, inspecter (surveiller et mesurer), vérifier, évaluer, réaliser des audits et la revue de direction, (ISO 45001, articles 5 et 9)
- **Agir** : ajuster, adapter, améliorer, faire preuve de leadership et de participation des travailleurs, décider, réagir aux incidents et aux non-conformités avec des actions, trouver de nouvelles améliorations, (ISO 45001, articles 5 et 10)

Chapitre I : le système de management de la santé et la sécurité au travail et la GRH

➤ Les exigences de la norme 45001 :

Le contenu de cette norme se résume en sept (7) éléments essentiels :

(la norme iso 45001 santé et sécurité du travail, 2018)

Figure N°1. 4 Les exigences de l'ISO 45001 versions 2018



La source : Dahimi, Lalla, mémoire, université Kasdi Marbah p 19

➤ Contexte de l'organisme:

Définir le contexte d'une organisation consiste à identifier certains facteurs tels que la taille, le secteur d'activité ou la structure et les changements continus (besoin des clients, changement matériel, etc.)

L'organisme doit identifier les enjeux internes et externes, **des parties intéressées**, du périmètre d'application, notamment dans le but de disposer d'éléments de fondation de la politique. Afin de mieux appréhender son environnement de travail

Leadership et participation des travailleurs :

Il aborde les sujets du leadership et de l'engagement de la direction:

C'est à la direction qu'elle doit prendre la responsabilité en matière de SST à cet effet, elle doit jouer et démontrer un rôle dans la réalisation et la mise en œuvre et l'amélioration

Chapitre I : le système de management de la santé et la sécurité au travail et la GRH

continue du SMSST. Ce chapitre aborde aussi, que la conformité à la norme ISO 45001 exige également le sujet des rôles et des responsabilités, l'engagement à la consultation et à la participation et l'implication des employés sur la politique de santé et sécurité.

L'employeur et les syndicats sont responsables de contribuer à l'amélioration des pratiques de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Ils doivent participer activement aux réunions des comités d'hygiène et de sécurité, Une communication transparente entre l'employeur et les syndicats est essentielle pour échanger des informations sur les risques identifiés et les mesures préventives mises en place. Cette coopération et cette participation active favorisent un environnement de travail plus sûr et protègent la santé et le bien-être des travailleurs.

Planification:

Dans le chapitre six qui formule des exigences de planification : d'une part des actions pour traiter les risques et les opportunités, S&ST et les autres (notamment pour le système), et d'autre part des actions pour atteindre à la fois les objectifs du système et ceux en SST il s'agit entre autres de la formulation concrète des objectifs du SMSST y compris la planification et la manière dont ils peuvent être atteints (par exemple : élimination des risques, acquisition d'équipements de protection, etc.). (la norme iso 45001 santé et sécurité du travail, 2018)

Support:

Trois sujets sont traités dans ce chapitre : les exigences et l'organisation en termes de compétences et sensibilisation, les dispositions mises en place pour la communication interne et externe, (les objectifs et les possibilités du SMSST doivent clairement expliqués à toutes les parties : les travailleurs doivent être sensibilisés) les exigences en termes de système documentaire. (Preuve de l'efficacité des structures du SMSST) .

Réalisation des activités opérationnelles :

Ce chapitre précise les dispositions à déployer pour mettre en œuvre les actions prévues au chapitre six, dont notamment celles liées aux risques SST, tout ce qui est relatif à l'exploitation et la mise en place des structures de sécurité. Il s'agit de mettre l'accent sur les

Chapitre I : le système de management de la santé et la sécurité au travail et la GRH

bases d'une utilisation sûre des équipements, systèmes, matériaux, etc. et de communiquer les exigences d'utilisation ainsi que les mesures de protection et de précaution en tenant compte des urgences et des changements (une partie est dédiée à la gestion des changements), et précise également les dispositions l'achat de biens (y compris la sous-traitance) et la gestion de diverses situations d'urgence. (la norme iso 45001 santé et sécurité du travail, 2018)

Evaluation des performances:

Quatre sujets principaux sont traités dans ce chapitre : les processus de surveillance, les mesures, l'analyse et l'évaluation de la performance, met en évidence la manière de mesurer le succès ou l'efficacité des objectifs et des engagements définis dans le MSST : il s'agit, par exemple d'analyser si les exigences ont été satisfaites, si les risques ont été minimisés, si les structures et les processus en matière de SST ont été améliorés ou si les mesures prises en matière de santé et sécurité ont eu des effets escomptés ; la conformité aux exigences (de tous types, internes, externes, librement consenties, parties intéressées, système, réglementaires, etc.). La norme ISO 45001 prévoit des audits internes ; la revue de direction.

Amélioration:

En lien avec les résultats du chapitre neuf, le chapitre dix traite de la mise en œuvre des actions d'amélioration pour atteindre les résultats escomptés, de l'analyse des événements indésirables (de tous types de situations dangereuses, accidents, maladies professionnelles, presque accidents, incidents, etc.) et des non-conformités (notamment d'application du système) ainsi que des processus à définir pour garantir la mise en œuvre des actions d'amélioration pertinentes. (la norme iso 45001 santé et sécurité du travail, 2018)

2.2.3) La comparaison entre L'OHSAS 18001 et L'ISO 45001:

Les principaux aspects qui différencient les deux normes, la spécification britannique OHSAS. Il se concentre sur la gestion des risques pour la SST et d'autres problèmes internes, et se concentre sur les risques plutôt que sur les solutions. ISO 45001, quant à elle, axée sur l'interaction entre une organisation et son environnement et adopte une approche qui exige que les risques soient évalués et atténués avant qu'un accident ou une blessure ne se produise.

Chapitre I : le système de management de la santé et la sécurité au travail et la GRH

Il existe d'autre différence. Comme nous avons eu à l'indiquer un peu plus haut la norme ISO 45001 suit la structure de HLS, et l'OHSAS n'utilise pas cette structure

- **Contexte** : ISO 45001 insiste sur l'importance de prendre en compte le contexte de l'organisation, notamment les parties prenantes, les risques et les opportunités. OHSAS 18001 ne le fait pas explicitement
- **Leadership** : ISO 45001 met l'accent sur l'engagement de la direction pour garantir le succès du système de gestion de la SST. OHSAS 18001 n'a pas une telle exigence explicite. (la norme iso 45001 santé et sécurité du travail, 2018) (Organisation internationale de normalisation, 2023)
- **Gestion des risques** : ISO 45001 utilise une approche de gestion des risques pour identifier les dangers et les risques et prendre des mesures préventives. OHSAS 18001 n'utilise pas une telle approche.
- **Communication** : ISO 45001 souligne l'importance de la communication avec les parties prenantes, y compris les travailleurs et les fournisseurs. OHSAS 18001 n'aborde pas explicitement ce sujet.

Section 2 : Les effets du système de management de la santé et la sécurité au travail sur la gestion de formation et la sensibilisation des ressources humains.

1) La relation entre le système de management SST et le système de formation à travers les exigences des référentiels.

Après la découverte du système de mangement de santé et sécurité du travail et la détermination des exigences selon ISO 45001 dans cette section en vas a bordé et clarifié la relation entre la SMSST et le management de ressource humaine, et exprimer le rôle principal de MRH dans l'opération d'implication et sensibilisation des travailleurs et le processus de la gestion de formation selon les exigences normative légale.

1.1) Les aspects généraux sur la gestion de ressources humaines et la gestion formation à travers la norme ISO 45001(démarche de prévention).

Dans chaque entreprise existe un service de management de ressource humaine qui oriente et gère la formation, la paye, le recrutement, et la gestion de carrière, et sensibiliser les

Chapitre I : le système de management de la santé et la sécurité au travail et la GRH

travailleurs sur la protection et la prévention de la santé et sécurité au travail à fin d'améliorer et développer la performance au sien de l'entreprise.

1.1.1) Définition et les factions principale de la Gestion des Ressources Humaines :

Parler des ressources humaines, ce n'est pas considérer que les hommes sont des ressources, mais les hommes ont des ressources, la GRH a pour ambition de développer les ressources (compétences, talents, habilités) de tous ceux qui Travaillent pour l'entreprise et les mobiliser dans le cadre de ses projets.

➤ La définition de gestion de ressource humaine :

La GRH se définit, de façon générale comme un ensemble de pratiques s'élaborant au sein de l'entreprise afin de lui fournir les ressources humaines dont elle a besoin pour atteindre en temps voulus les objectifs qu'elle s'est fixés dans un contexte d'incertitude accrue.

Aussi en peux le dire que « c'est la faction pour le rôle de penser, de planifier, de regrouper, de coordonner, d'intégrer, de diriger, de contrôler les activités de chaque supérieur hiérarchique lorsqu'il vise à se doter d'un personnel compétent, à le conserver, à l'utiliser et à le développer en vue d'atteindre des objectifs de son organisation et ceux de ses collaborateurs d'une manière efficace » (Sekiou, 1998)

Les deux définitions expriment bien l'importance de la direction de GRH dans l'entreprise car c'est le premier pivot qui il vas orienter les travailleurs pendant le premier engagement dans l'organisation.

➤ Les missions de la gestion de ressource humaine

Parmi les grandes missions de la GRH c'est l'adaptation des politiques RH efficace et crée un champ social avec les travailleurs et leur attendes.

Danc on vas les expliquer comme suit : (Peretti, gestion de roussource humaine, 2013)

Chapitre I : le système de management de la santé et la sécurité au travail et la GRH

A. Le GRH et ses clients internes :

Tableau N°1.3 : Le DRH et ses clients

Pour	Le DRH doit être
Les dirigeants	<ul style="list-style-type: none">▪ Garant de la SÉCURITÉ▪ Partenaire STRATÉGIQUE▪ Créateur de VALEUR
Les managers	<ul style="list-style-type: none">▪ Garant du partage de la fonction▪ Partenaire d'affaires
Les salariés	<ul style="list-style-type: none">▪ Garant de l'équité▪ Garant de l'employabilité▪ Garant de l'éthique▪ Garant de la reconnaissance
Les représentants des salariés	<ul style="list-style-type: none">▪ Garant de l'écoute▪ Garant de la conformité▪ Garant du dialogue social

La source : Peretti, Jean-Marie, livre de la gestion de ressource humaine 19^{ème} Édition page 12 (2009)

Dans l'organisation, la fonction RH travaille pour quatre catégories de clients dont les attentes apparaissent très diverses.

A.1) les attentes des salariés :

➤ **L'équité :**

Chaque salarié évalue ce qu'il apporte, ses contributions au profit de l'entreprise tels que ses efforts, ses compétences, ses résultats. Il évalue également ce qu'il reçoit, sa rétribution, les avantages qu'il en retire en termes de rémunération, de reconnaissance ou de statut. Il calcule un ratio rétribution/contribution, appelé « ratio d'équité », qu'il compare avec sa perception du ratio concernant d'autres salariés, dans l'entreprise ou en dehors. Cette comparaison

Chapitre I : le système de management de la santé et la sécurité au travail et la GRH

entraîne soit un sentiment d'équité', soit un sentiment de non équité. (Peretti, Gestion de roussource humaine, 2013, p. 12)

➤ L'employabilité

Les salariés ont pris conscience de l'importance essentielle de leur employabilité' comme élément de sécurité' sur le marché' du travail. Le rythme des licenciements économiques a sensibilisé à la fragilité de leur emploi. Ils perçoivent la nécessité de veiller à leur capacité de conserver leur emploi ou d'en retrouver un, dans ou hors de leur fonction, de leur entreprise, de leur zone géographique ou de leur niveau hiérarchique. (Peretti, Gestion de roussource humaine, 2013, p. 12)

➤ L'éthique

L'exigence éthique se développe chez les salariés. Le respect d'un ensemble de normes comportementales par les agents, génère la confiance. La collaboration est alors plus efficace et moins coûteuse.

L'entreprise est de plus en plus consciente du coût des comportements de « Passager clandestin ». L'éthique permet de les réduire sans multiplier les contrôles, les sanctions et les coûts correspondants. (Peretti, Gestion de roussource humaine, 2013, p. 13)

➤ La reconnaissance :

Les attentes de reconnaissance des salariés dans leur diversité. Elle doit préciser ce qu'elle souhaite reconnaître (résultats, Comportements, potentiel, qualités managériales...) et choisir parmi les modalités de reconnaissance. Une politique de la reconnaissance est nécessaire.

A.2. Les attentes de l'encadrement :

Les attentes des manger l'égard du DRH sont de deux sortes. Le DRH doit garantir le **partage** de la fonction (vision, savoirs, pouvoirs), d'une part. il doit devenir un authentique **partenaire d'affaires**, d'autre part. (Peretti, gestion de roussource humaine, 2013, p. 12)

Chapitre I : le système de management de la santé et la sécurité au travail et la GRH

A.3. Les attentes des partenaires sociaux :

Les représentants du personnel expriment des attentes très diverses selon leurs statuts (délégués du personnel, membre du comité d'entreprise, délégués syndicaux) et leurs propres engagements.

L'écoute Le DRH doit veiller à ce que les salariés et leurs représentants puissent s'exprimer et que leurs messages **soient** écoutés. Observatoires sociaux, veille sociale et audit du climat social contribuent à cette écoute. et aussi faire **une conformité** pour garantir le respect des règles l'équales, conventionnelles et internes définissant les droits des salariés. Les partenaires sociaux attendent aussi que la GRH crée **un langage social** soit porteuse d'un projet et offre des espaces de négociation.

A.4. Les attentes de la direction générale : (Peretti, Gestion de ressource humaine, 2013, p. 12)

Les dirigeants veulent le DRH à identifier et réduire tous les risques liés à la participation des hommes à la pérennité de l'entreprise afin d'obtenir **la sécurité et être partenaire stratégique** pour **créer des valeurs et** démontre en permanence sa valeur ajoutée. La fonction RH doit être à même de contribuer aux choix stratégiques et accompagner les changements.

(Peretti, gestion de ressource humaine, 2013, p. 13)

B. Le champ du social

C'est un inventaire des principaux domaines du social est apporté par la grille du bilan social

Le DRH est le premier responsable qui prépare un bilan social comporte des informations sur l'emploi, les rémunérations et charges accessoires, les conditions de santé et de sécurité, les autres conditions de travail, la formation, les relations professionnelles, le nombre de salariés détachés et le nombre de travailleurs détachés accueillis ainsi que sur les conditions de vie des salariés et de leurs familles dans la mesure où ces conditions dépendent de l'entreprise et Les informations du bilan social doivent être intégrées à la base de données unique de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) mise en place dans chaque entreprise, et mises à jour selon la même périodicité annuelle.

Chapitre I : le système de management de la santé et la sécurité au travail et la GRH

C. Les politiques de ressources humaines (Peretti, gestion de ressource humaine, 2013)

Les principales politiques de gestion de ressource humaine sont les suivantes :

- **La politique d'analyse d'emploi** : Elles reposent sur les choix en matière de niveau et de modalités d'emploi (extériorisation de l'emploi, évolution des qualifications, gestion des âges,) et Elles recouvrent **les politiques de recrutement**, de promotion et de départs de l'entreprise, les politiques à l'égard de catégories spécifiques (jeunes, handicapés, travailleurs âgés...) et la recherche de l'adéquation emploi-compétences
- **La politique de rémunération** : Elles reposent sur les choix en matière de niveau et de modalités de rémunération (évaluation et classification des fonctions, hiérarchies des rémunérations, part fixe et part variable, individualisation, intéressement, participation et actionnariat, garanties d'évolution, avantages sociaux et salaire indirect).
- **La politique d'information et de communication**. Elle favorise la mise en œuvre des politiques RH et le partage des valeurs.
- **La politique des relations professionnelles**. Elle repose sur la définition du champ de la négociation et de la concertation et sur la détermination des moyens à mettre en œuvre.
- **La politique respect de la réglementation du travail** : La législation relative aux relations de travail, doit être respectée par l'employeur et les employés. La direction des ressources humaines doit veiller au respect des droits et des normes de travail dans tout le processus de la GRH, couvrant un domaine aussi vaste. La GRH implique un certain nombre d'activités qualifiées de la fonction des RH.
- **La politique de sécurité, d'amélioration des conditions de travail, de santé et de bien-être**. Elles contribuent à la sauvegarde du capital humain, à réduire les coûts cachés et à améliorer le climat social.
- **La politique de formation et de développement des compétences**. Dans le cadre d'une gestion des compétences et de la mise en place du management des savoirs, elle contribue au renforcement du capital humaine.

Après la détermination des politiques précédente on vas focaliser sur la politique importante qui jeux un rôle primordial dans le développement de performance des

Chapitre I : le système de management de la santé et la sécurité au travail et la GRH

travailleurs au sein d l'organisation et impacte sur les taux de rendement collectif et individuel, et facilite l'intégration des nouveaux recrutent, elle anticipé dans la réduction des risques et la prévention .c 'est la **politique de gestion de formation**

1.1.2) La définition de gestion de la formation

Il existe plusieurs définitions de la formation qui diffèrent d'un auteur à l'autre, nous allons répertorier quelques-unes d'elles afin de nous permettre de mieux comprendre le concept de la formation

Louart Pierre définit la formation professionnelle comme étant celle qui permet : « de désigne habituellement les moyens pédagogiques offerts aux salariés pour qu'ils développent leurs compétences au travail, les actions proposées renforcent les aptitudes techniques et opérationnelles, elles enrichissent la personnalité en l'aidant à évoluer vers de nouveaux rôles ».

Peretti souligne que : « par la formation professionnelle on désigne habituellement les moyens pédagogiques offerts aux salariés pour qu'ils développent leurs comportements au travail ; les actions proposées renforcent leurs connaissances, attitudes et ceux de l'organisation afin de s'adapter à leur environnement »

Pour **P. CANDAU** : « la formation est toute activité qui essaye délibérément d'améliorer ou de compléter les connaissances, aptitudes et attitudes d'une personne dans son travail ».

A partir de ces définitions, on peut conclure que la formation est un ensemble d'actions, de méthodes et de techniques, les organisations ont intérêt à investir dans sa réalisation afin, notamment, d'assurer le transfert des compétences et les connaissances, l'apprentissage de savoir-faire, le développement des individus et l'évolution des comportements. Elle est considérée comme un facteur d'ajustement et d'adaptation, ainsi qu'un facteur de régulation social, qui peut être Une des clés de la coordination sociale et économique car elle permet de fournir des services professionnels satisfaisants aux salariés et certainement un facteur de succès des entreprises et à améliorer la performance économique

Chapitre I : le système de management de la santé et la sécurité au travail et la GRH

La formation, d'une manière générale, est l'action de l'amélioration de la compétence d'une personne en savoir, savoir-faire et savoir être. Une personne formée est apte à accomplir une tâche, la perfectionnée ou bien la maintenir. (Nicolas, 2011, p. 7)

- **Savoir** : Ce sont les grands domaines de savoirs théoriques à maîtriser pour exercer tel métier. (**La connaissances nécessaires**)
- **Savoir-faire (compétences opérationnelles)** : Il s'agit de la capacité, éprouvée par la pratique, à réaliser concrètement une tâche. (**Connaissance imminentes**)
- **Savoir-être (compétences comportementales)** : Appelées aussi soft skills, ce sont les qualités personnelles et comportementales. (**Maitrise des situations**)

➤ **Evolution de la formation en Algérie** (Djerrah & Sirine, 2022, pp. 28-29)

D'après Mongi Bedoui la formation professionnelle en Algérie a connue plusieurs évolutions

- **Le début des années 1980**, était marqué par la domination du parti unique qui venait s'ingérer dans le monde économique. L'autogestion et la dynamique d'autonomie appartiennent au passé. C'est, par le biais de la loi SGT (statut général du travailleur), l'état est le propriétaire des entreprises publiques algériennes, et le premier employeur du pays. Des textes, lois et décrets ont été dictés pour réguler la cotation de chaque poste, les niveaux de rémunération, les systèmes de la formation et les modalités de recrutement, la gestion d'entreprise est élaborée à l'extérieur, A partir des années 85 jusqu'à la fin des années 80 Durant cette période, caractérisée par des contestations du système politique dans son ensemble. La politique de formation devient un processus de marchandages et de négociations entre des groupes et des parties prenantes, à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise, souvent aux intérêts divergents.
- **À partir des années 1990**, l'Algérie est entrée dans une phase de transition vers une économie de marché. La situation macro-économique de l'Algérie s'est sensiblement améliorée, faisant suite aux programmes d'ajustement structurels et à l'évolution favorable du prix des hydrocarbures.
- **Depuis l'indépendance jusqu'à ce jour**, l'Algérie a beaucoup dépensé dans le système de formation. Elle n'arrive toujours pas à atteindre les standards

Chapitre I : le système de management de la santé et la sécurité au travail et la GRH

internationaux en termes de compétences et de qualité des ressources humaines. La crise économique a fait chuter l'offre de formation des entreprises publiques algériennes, sans toutefois les détourner de leur mission de formation. Les années 2000, ont vu des groupes poursuivre le développement de leur politique de formation.

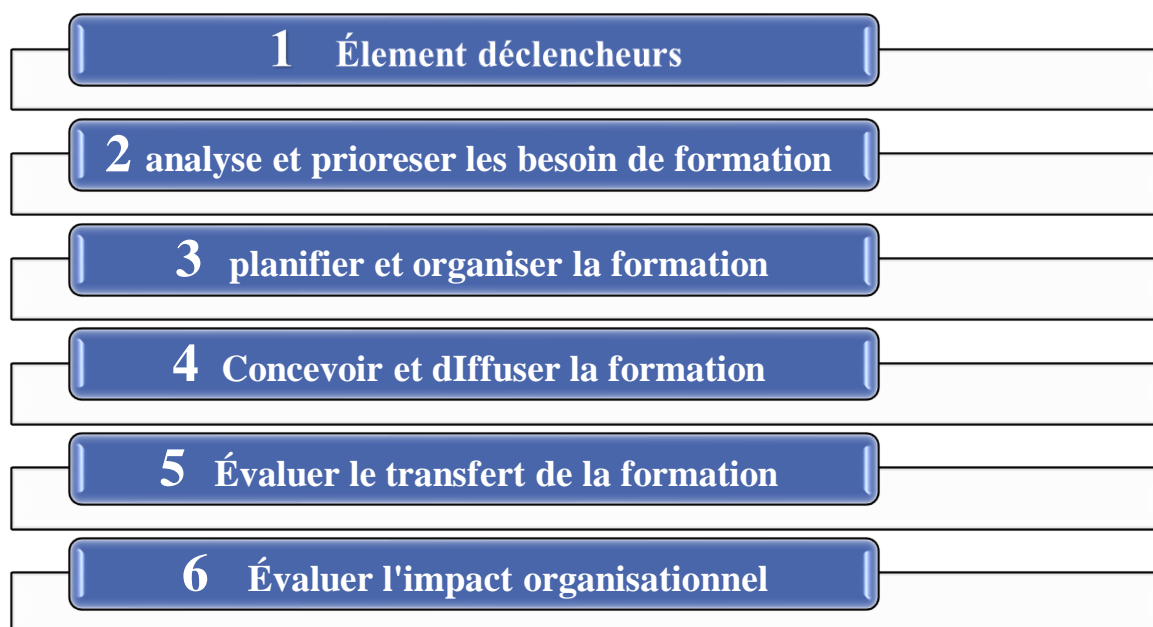
- **Aujourd'hui**, en Algérie, on ne s'arrête de dire et de croire que pour être aux consonances de l'universel et pour préparer le décollage économique, l'investissement sur des programmes de développement des compétences par le biais de la formation doit être inscrit comme une priorité incontournable pour l'entreprise et pour le pays.

➤ **Les six étapes de la gestion de formation** (Guide de gestion de formation en entreprise, 2022)

Pour assurer une bonne démarche de la mise en œuvre de la politique formation il est important de suivre un processus de formation efficace. Il a pour but de fournir une base accessible de connaissances et de pratiques en gestion de la formation.

Chapitre I : le système de management de la santé et la sécurité au travail et la GRH

Figure N°1.5 : les étapes de la gestion de formation



Source : réalisé par nous-même suivant le guide de gestion de la formation en entreprise

Étape 1 : l'élément déclencheur

Cette étape consiste, à partir d'un élément déclencheur, à clarifier les attentes d'amélioration que l'entreprise se fixe en regard du développement des compétences de ses ressources humaines. C'est l'étape qui il faut détecter et comprendre les causes réelles des problèmes afin de réaliser un programme de formation efficace. Parmi les éléments déclencheurs qui peuvent engendrer un enjeu important pour l'entreprise.

- ✓ Accident ou incident
- ✓ Changements technologiques ou organisationnels
- ✓ Planification des effectifs
- ✓ Pénurie appréhendée de main-d'œuvre

Étape 2 : analyser et prioriser les besoins de formation

Pour déterminer et prioriser des besoins de formation réels et définir la stratégie de formation à utiliser il faut faire la différence entre « ce qui est » et ce qui « devrait être ». Un tel besoin apparaît lorsqu'on peut observer un écart entre une situation actuelle et une situation désirée et que cet écart est dû à une absence ou à un manque de compétences

Chapitre I : le système de management de la santé et la sécurité au travail et la GRH

requis Cette étape est une étape clé dans la réalisation des étapes ultérieures du processus, afin d'assurer une fois de plus que les besoins sont réels et combleront l'écart entre la situation actuelle et désirée

Etape 3 : Planifier et organiser la formation

L'étape de l'action, c'est selon la taille d'entreprise, petite ou moyenne a grand et l'importance des besoins, il est essentiel de bien planifier et organiser les activités de formation afin d'assurer qu'elles répondent aux objectifs visés.

a) La planification :

Planifier, c'est prévoir l'avenir et prendre dans le présent les décisions qui influenceront l'avenir. Afin de Réalisée les projets et les activités se feront aux temps voulus, Obtenir une meilleure base pour prendre les décisions courantes et accomplir les activités journalières, Contrôler les événements plutôt que d'être contrôlé par les événements

Planifier, c'est décider à l'avance:

- ✓ Quoi faire (activité, objectif, pour qui)
- ✓ Avec quoi le faire (ressources nécessaires)
- ✓ Qui le fera (responsable)
- ✓ Quand on le fera (échancier)
- ✓ Combien cela coûtera (budget)

La planification de la formation peut s'avérer un exercice plus ou moins long à cause de l'ampleur et de la complexité des besoins de formation

Les outils de planification fréquemment utilisés soit le plan global de formation et le plan spécifique de formation.

• Le plan global de la formation

Cet outil peut servir la planification annuelle, de projets, de programmes et d'activités de formation. C'est suite à la conception de plan global de formation que normalement obtient les autorisations budgétaires nécessaires pour aller de l'avant et par le fait même poursuivre la réalisation des étapes subséquentes du processus de gestion de la formation. En effet, la

Chapitre I : le système de management de la santé et la sécurité au travail et la GRH

conception du plan global de formation aider l'entreprise à éviter de surestimer ou de sous-estimer l'ampleur des besoins et permet, entre autres, de préciser auprès des client interne, les ressources nécessaires à la réalisation des activités de formation prévues.

- **Plan spécifique de formation**

Cet outil contient les informations essentielles relatives à la réalisation d'une activité de formation. Le plan de formation spécifique découle des besoins de formation antérieurement identifiés. Sa clarté et sa précision permet de bien orienter le déroulement d'une activité de formation et également, si nécessaire, d'orienter la ou les ressources internes et/ou externes lors de leur intervention. Au besoin, il est important de consulter les ressources internes et/ou externes afin de supporter dans l'élaboration du plan spécifique de formation.

- b) **L'organisation**

Organiser, c'est se structurer c'est-à-dire agencer les ressources humaines, matérielles, informationnelles et financières nécessaires et disponibles afin de pouvoir atteindre les objectifs visés et Sélectionner les ressources en fonction des objectifs à atteindre, Répartir le travail, Distribuer les responsabilités correspondantes (tâches), Fournir les outils, accessoires et équipements nécessaires, Fournir aux intervenants le support nécessaire

Etape 4 : Concevoir et diffuser la formation

La conception d'une activité de formation consiste, à partir du plan spécifique de formation, à préparer de façon méthodique l'activité de formation. La diffusion d'une activité de formation de qualité nécessite une bonne stratégie d'enseignement ainsi qu'un formateur dynamique et compétent. Afin d'assurer que la conception et la diffusion de la formation sont conformes au plan spécifique de formation et que la réalisation de la formation favorisera l'apprentissage des participants.

Il y a un lien direct entre la qualité de la préparation d'une activité de formation et la qualité de sa présentation. Le responsable doit veiller à l'efficacité de la diffusion de l'activité de formation.

Chapitre I : le système de management de la santé et la sécurité au travail et la GRH

Etape 5 : Evaluer le transfert des apprentissages

L'évaluation du transfert des apprentissages permet de vérifier si les apprentissages réalisés par les participants sont intégrés correctement dans leur travail. En effet, il est prouvé que, si les personnes nouvellement formées ne mettent pas leur acquis de formation rapidement en pratique, elles tendent à les oublier. C'est pour cette raison que nous suggérons de réaliser cette évaluation durant les semaines suivant la fin de la formation. Une grille d'observation est l'outil privilégié pour effectuer l'évaluation du transfert des apprentissages en milieu travail pour ; s'assurer de l'utilisation des apprentissages ; valider les connaissances, habiletés et attitudes utilisées au travail ; Identifier des pistes d'amélioration possibles

Etape 6 : évaluer l'impact organisationnel

L'évaluation de l'impact organisationnel permet de mesurer les résultats attendus de la formation en regard des attentes de l'entreprise en matière de développement des ressources humaine.

L'évaluation de l'impact organisationnel consiste à dresser un bilan afin de vérifier la différence entre les résultats attendus et les résultats obtenus. et démontrer la contribution spécifique de la formation, Identifier des pistes d'amélioration possibles ,démontrer l'importance qu'accorde l'entreprise au développement des compétences de ses ressources humaines Cette étape n'est pas toujours réalisée et il devient par le fait même difficile de prouver la contribution spécifique de la formation à l'atteinte des objectifs stratégiques de l'entreprise

➤ La typologie de classement de la formation

Formation d'induction : (Djerrah & Sirine, 2022, p. 33)

Cette formation est conçue pour former et informer les nouvelles recrues, y compris Les stagiaires et toute personne accédant à la zone de travail (visiteurs, clients, fournisseurs...) aux risques et périls de tous, Règles de l'entreprise et instructions SST. Cela inclut également de les informer sur les conditions de circulation Lieux de travail, notamment pour leur montrer l'accès aux lieux de travail et lieux sociaux, en précisant Issues de secours et permis utilisés en cas de sinistre.

Chapitre I : le système de management de la santé et la sécurité au travail et la GRH

La formation d'adaptation : (Djerrah & Sirine, 2022, p. 34)

Action « adaptation » a pour but de faciliter l'accès des travailleurs à un premier ou à un nouvel emploi (formation professionnelle)

Elle est spécifique à chaque poste de travail et elle a pour objet d'instruire l'opérateur sur les risques liés à son poste ainsi aux précautions à prendre pour assurer sa sécurité et celle de ses collègues. Elle doit contenir les informations, les enseignements et les instructions nécessaires aux bonnes conditions d'exécution du travail, ainsi que les dispositions à prendre en cas d'accident ou de sinistre. Nous recommandons qu'elle soit illustrée par des photos simulant les différents risques et les situations dangereuses du poste. (Soyer J., 2003)

La Formation Gestion prévisionnelle du personnel ou de mobilité :

Le pilotage de ce type de formation doit être assuré soit par un groupe de pilote consistant le Responsable Emploi de l'entreprise, soit par le Responsable Formation-Emploi si cette fonction existe et enfin par un Directeur des Ressources Humaines. La collaboration entre les deux domaines : Formation et Emploi est nécessaire. Dans ce type, il existe des changements de métiers, soit à l'occasion d'une promotion qui permet aux travailleurs d'acquérir une qualification plus élevée, soit pour maintenir l'emploi à la suite d'une suppression du poste initial. Cette formation est longue et implique un apprentissage complet de l'utilisation de nouveaux outils. Elle vise à maintenir l'emploi du personnel et à développer la motivation par le biais de la promotion interne. (Djerrah & Sirine, 2022, p. 34)

Formation outil intellectuel de base ou culture générale :

Elle concerne une formation générale (langues, Mathématique, Analyse logique de situation, prise de décision) qui permettra d'augmenter le niveau du personnel, et qui est surtout utilisé avant d'engager le salarié dans une formation « mobilité ». Elle est appelée aussi formation « pré professionnelle » qui fonctionne sur la base du volontariat et les inscriptions

La formation projet d'entreprise :

Ce dernier type de formation implique des actions dont l'initiative est généralement centralisée. Après avoir décidé de lancer un projet dans l'entreprise, la Direction décide de mettre en place une formation pour l'accompagner, par exemple :

Chapitre I : le système de management de la santé et la sécurité au travail et la GRH

- Une formation à la meilleure compréhension de l'entreprise et à l'économie en accompagnement d'un projet de lancement d'un actionnariat pour les salariés
- Une formation de tous les présentateurs des cercles de Qualité à l'occasion du lancement d'un projet Qualité dans l'entreprise
- La réalisation d'un plan d'amélioration de l'utilisation de certaines ressources.

Pour ces opérations on recherche souvent un mode de fonctionnement de formation qui impliquera le plus grand nombre de personnes ou du moins toutes les personnes qui auront une influence sur la réussite du projet. (Djerrah & Sirine, 2022, p. 34)

2.2) Le rapport dialectique entre la norme ISO 45001 et l'ingénierie de formation :

D'après le chapitre sept appelé « support » dans la norme iso 45001 qui détermine cinq exigences principales intervenir dans la réalisation d'une politique de gestion de la formation par qualité en matière de SST pour la protection des travailleurs et la conservation des compétences.

Le DRH est de l'impératif de suivre et respecter avant chaque élaboration d'un plan de formation et l'identification des besoins afin de créer une culture commune qui se base sur l'engagement de direction et l'implication des travailleurs et une réduction des coûts de turnover après la formation professionnelle juste (la norme iso 45001 santé et sécurité du travail, 2018) ,les exigences regroupées dans le chapitre sept résumées dans le schéma suivant :

Chapitre I : le système de management de la santé et la sécurité au travail et la GRH

Figure N°1.6 : schémas des composant d'exigences support



Source : réalisé par nous mémé suivant la norme 45001 version 2018

D'après le schéma suivant nos constant que :

7.1 Ressources :

L'organisme doit identifier et fournir les ressources nécessaires à l'établissement, la mise en œuvre, la tenue à jour et l'amélioration continue du système de management de la S&ST.

7.2 Compétences

L'organisme doit, déterminer les compétences nécessaires des travailleurs qui ont, ou sont susceptibles d'avoir, une incidence sur les performances en S&ST, s'assurer que les travailleurs sont compétents (y compris dans leur capacité à identifier les dangers) sur la base d'une formation initiale ou professionnelle ou d'une expérience appropriée.

Chapitre I : le système de management de la santé et la sécurité au travail et la GRH

7.3 Sensibilisation

Prise de conscience Les travailleurs doivent être sensibilisés à (aux) et prendre conscience des : La politique de S&ST et des objectifs de S&ST, l'importance de leur contribution à l'effectivité/efficacité du système de management de la S&ST, y compris aux effets bénéfiques d'une amélioration des performances en S&ST, la répercussions et conséquences potentielles d'un non-respect des exigences du système de management de la S&ST.

7.4 Communication :

L'organisme doit établir, mettre en œuvre et tenir à jour le(s) processus nécessaire(s) pour les besoins de **communication interne et externe** pertinents pour le système de management de la S&ST, y compris en déterminant sur quels sujets communiquer et à quels moments communiquer.

7.5 information documentée :

Le système de management de la S&ST de l'organisme doit inclure les informations documentées exigées par le présent document, et aussi il faut bien **maîtrise et faire une mise à jour des informations documentée.**

Chapitre I : le système de management de la santé et la sécurité au travail et la GRH

Conclusion

La norme ISO 45001 établit une relation importante entre la gestion de la formation, la réglementation et le système de management au sein de l'entreprise. La norme exige que les organisations fournissent une formation et une sensibilisation adéquates en matière de santé et de sécurité au travail à tous les travailleurs et parties prenantes. Cela inclut la formation initiale pour les nouveaux employés, la formation continue pour les employés actuels et la formation pour les personnes impliquées dans la gestion de la santé et de la sécurité au travail.

En mettant en œuvre les exigences de la norme ISO 45001, les organisations peuvent améliorer leur gestion de la formation en fournissant une formation et une sensibilisation de qualité à tous les employés, y compris les nouveaux employés, les employés actuels et les personnes impliquées dans la gestion de la santé et de la sécurité au travail. Cela permet de réduire les risques pour les travailleurs, d'améliorer la sécurité sur le lieu de travail et d'améliorer les performances globales de l'entreprise.

En outre, la norme ISO 45001 établit une relation importante entre la gestion de la formation et la réglementation. Les exigences de la norme sont conçues pour aider les organisations à se conformer aux réglementations en matière de santé et de sécurité au travail et à fournir un environnement de travail sûr et sain pour tous les travailleurs. En fournissant une formation et une sensibilisation adéquates, les organisations peuvent aider à garantir que leurs employés sont conscients des réglementations en matière de santé et de sécurité au travail et peuvent travailler de manière sûre et efficace.

Chapitre II : l'étude de cas à Linde

Gaz Algérie

Chapitre II : l'étude de cas à Linde Gas Algérie

Afin d'assurer la sécurité et la santé au travail des travailleurs et d'améliorer ses performances dans les domaines de la qualité, la SST et l'environnement, la société LINDE GAZ ALGERIE a fait recours à un système de management intégré, représenté dans les quatre normes de Iso 45001, Iso 9001 pour la qualité et l'Iso 14001 pour le management de l'environnement, Iso 22000 pour l'alimentaire. La norme ISO 45001 et la gestion de la formation en matière de santé et de sécurité au travail sont deux éléments étroitement liés, qui sont essentiels pour assurer un environnement de travail sûr et sain pour les travailleurs. En mettant en œuvre un système de gestion de la santé et de la sécurité au travail conformément à la norme ISO 45001 et en fournissant une formation adéquate aux travailleurs, les organisations peuvent améliorer leur performance en matière de santé et de sécurité au travail et protéger la santé et la sécurité de leurs travailleurs.

Afin d'apporter une approche pratique aux concepts abordés dans la partie théorique, ce deuxième chapitre se divise en deux sections : dans la première, nous allons présenter l'entreprise d'accueil et ses activités en plus des principales caractéristiques de son système de management, la deuxième section est consacrée à la présentation et à l'analyse des résultats, à savoir comment gérer, évaluer et mesurer les compétences des ressources humaines de cette société. Selon la philosophie de norme 45001.

Chapitre II : l'étude de cas à Linde Gas Algérie

Afin de bien connaître l'environnement dans lequel nous évoluerons, nous commencerons bien naturellement par la présentation de l'entreprise, le cœur de notre étude.

Section 1 : Présentation et la notion de l'entreprise

1) Présentation générale de Linde Gas Algérie (LGA)

Linde Gaz est une entreprise mondiale de gaz industriel et d'ingénierie, qui fournit des produits et des services aux industries de différents secteurs. Fondée en Allemagne en 1879, l'entreprise est aujourd'hui présente, dans plus de 100 pays à travers le monde.

Linde Gaz est l'un des principaux fournisseurs de gaz industriels et de solutions de gaz pour diverses applications, telles que la soudure, la découpe, la réfrigération, la purification de l'eau, la production d'énergie et de produits chimiques, et la santé. L'entreprise fournit également des gaz pour les industries alimentaire, pharmaceutique et médicale, ainsi que pour les soins de santé et les environnements de laboratoire.

Installée en Algérie depuis 2007, LGA est une unité du groupe allemand « The Linde Group », spécialisée dans la production, le conditionnement et la distribution des gaz industriels et médicaux.

Tableau 2.1 : Généralités sur LGA

Nom de l'entreprise	Linde Gas Algérie
Nature du capital/Forme juridique	Société Par Actions- SPA Linde Gaz Algérie.
Création et mise en service	Privatisation de l'ENGI devenue LINDE Gas Algérie, signature officielle le 18 Juin 2007 avec la prise en charge dès le 1er Juillet (66% parts Linde, 34% de Sonatrach).
Activité	Production, conditionnement, commercialisation et distribution des Gaz industriels alimentaires et

Chapitre II : l'étude de cas à Linde Gas Algérie

	Médicaux.
Marché où l'organisation opère avec répartition géographique	LGA est présente sur l'ensemble du territoire national par un réseau comprenant 09 sites de production : Réghaia, Annaba, Constantine, Ouargla, Oran, Bouira, S.B. Abbés, Arzew, Skikda. répartis en trois régions : Centre/Sud, Ouest, Est.
Nombre de pays ou l'organisation est implantée	L'entreprise est fondée par Carl Von Linde le 21 juin 1879, présente dans plus de 100 pays dans le monde entier avec plus de 18 60000 Salariés.
Produits	<ul style="list-style-type: none"> - Gaz Médicaux : Oxygène Médical, Protoxyde d'Azote, Oxyde d'éthylène. - Gaz industriels : Azote, Oxygène industriel, Argon, Acétylène, Hydrogène. - Gaz à usage alimentaire : CO2 alimentaire - Autres gaz : Fréons, Gaz purs, Mélanges (Argon-CO2,
Services	<ul style="list-style-type: none"> -Inertage à l'azote -Installations pour fluides Médicaux. -Dessalement de l'eau de Mer. -Réfrigération, congélation et emballage des aliments -. Pisciculture

Chapitre II : l'étude de cas à Linde Gas Algérie

<p>Production</p>	<p>Capacités de production (site Reghaia)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gaz carbonique : 2 tonnes / heure. - Oxygène : 4275 litres/heure. - Azote : 1695 litres/heure. - Protoxyde 100 kg/heure <p>Capacité de Conditionnement (site Reghaia)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Oxygène : 400 m3 / heure. - Azote : 400 m3 / heure. <p>Gaz carbonique :</p> <p>Bouteille : 400 kg/ heure.</p> <p style="padding-left: 40px;">Cadre : 100 kg/ heure</p> <ul style="list-style-type: none"> - Argon : 400 m3 / heure. - Protoxyde d'azote : 200 kg/heure. - Traitement de bouteilles : 200 b/jour
<p>Taille de l'organisation</p>	<p>Effectifs : A la fin de l'année 2022</p> <p>Le nombre d'employés est à 183 employés, dont :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Site Reghaia : 123 employés. - Siège : 60 employés. <p>Capital social : 1.500.000.000 de DA.</p> <ul style="list-style-type: none"> - La superficie du site de Reghaia : 35 000 m² - La superficie du siège : 16840 m² dont 6375 bâtie

Source : Document interne de l'entreprise

1.1) Structure de pilotage de l'organisation.

Le pilotage de LGA est structuré autour d'un Conseil d'administration composé de cinq cadres dirigeantes, dont le PDG de LGA qui est également Président du Conseil d'administration (PCA), ainsi que deux membres de l'actionnaire majoritaire Sonatrach, qui détient 34 % des parts. Le PDG agit par délégation du Conseil d'administration.

Chapitre II : l'étude de cas à Linde Gas Algérie

Le Conseil d'administration se réunit quatre fois par an pour discuter de questions liées à la stratégie de l'entreprise et examiner les états financiers.

Les politiques de santé, sécurité et environnement (HSE) ainsi que de qualité sont des éléments essentiels de la stratégie de LGA et du groupe Linde. sont périodiquement examinées et mises à jour par le Comité central du groupe, validé par le Conseil d'administration et s'engage à les mettre en œuvre.

1.2) Organisation de l'entreprise

1.2.1) Organigramme de l'entreprise Linde Gas.

Linde Gas est organisée en deux fonctions principales (**voir annexe 01**), administrative et technique. Chacune de ces fonctions est subdivisée en divisions qui se composent de plusieurs services. Les fonctions administratives s'occupent de la gestion des documents et des dossiers du personnel, de la préparation du budget et de la gestion des conflits internes, tandis que les fonctions techniques sont chargées de la production, de la vente et du transport. Cette organisation en divisions et services permet à Lind Gas de mener ses activités de manière efficace et structurée.

2) présentation de département des Ressources Humaine :

Le département des ressources humaines de Linde Gas est responsable de la gestion du personnel de l'entreprise, il est chargé de recruter, former et gérer les employés de la société. Le département des RH assure également le suivi des performances et des évaluations des employés afin d'optimiser leur développement professionnel. La sécurité et le bien-être des employés sont également pris en charge par ce département. Enfin, il veille à ce que toutes les politiques et procédures liées aux ressources humaines soient conformes aux lois et règlements et les normes internationales en vigueur. La communication et la collaboration avec les autres départements de l'entreprise sont également des priorités pour le département des RH de Linde Gas.

2.1) L'Organigramme de la division ressources humaines :

Linde Gas Algérie intègre plusieurs normes internationales de gestion dans son système de management intégré pour garantir la qualité, la durabilité et la sécurité de ses activités, et à

Chapitre II : l'étude de cas à Linde Gas Algérie

fin d'assurer la qualité de ses produits et services, de réduire l'impact de ses activités sur l'environnement, et de garantir la sécurité et la santé de ses employés.

De plus, l'intégration de ces normes dans un système unique facilite la mise en œuvre, la maintenance et l'amélioration continue de l'ensemble du système de gestion.

Figure N°2.1 : l'organigramme de département RH



source : document interne de l'entreprise

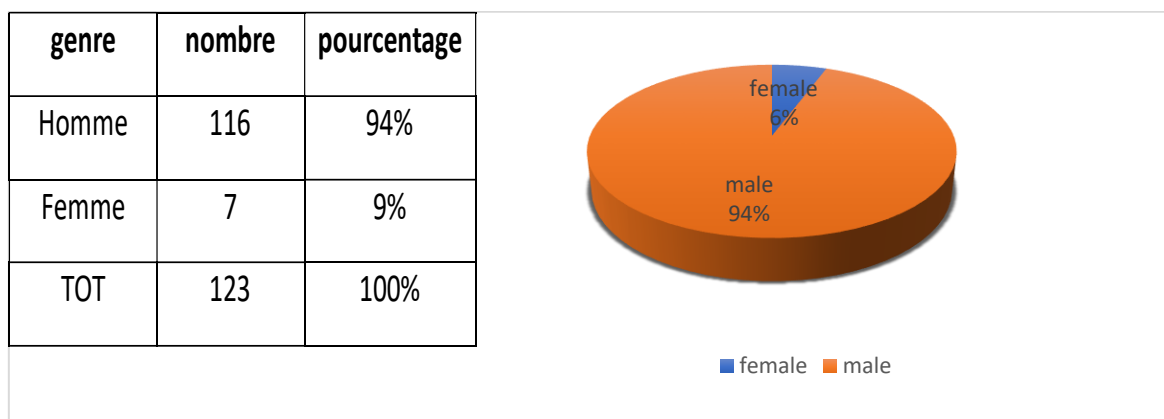
2.2) présentation des situations des effectifs et d'expérience

2.2.1) La situation des effectifs par genre et nombre :

Le total des effectifs de la société Linde Gas Algérie site Réghaia est de 123 salariés comprenant à la fois des femmes et des hommes. On remarque qu'il n'y a pas une homogénéité dans la politique de recrutement de l'entreprise concernant le critère genre.

Chapitre II : l'étude de cas à Linde Gas Algérie

Figure N°2.2 : la répartition de population en genre et en nombre



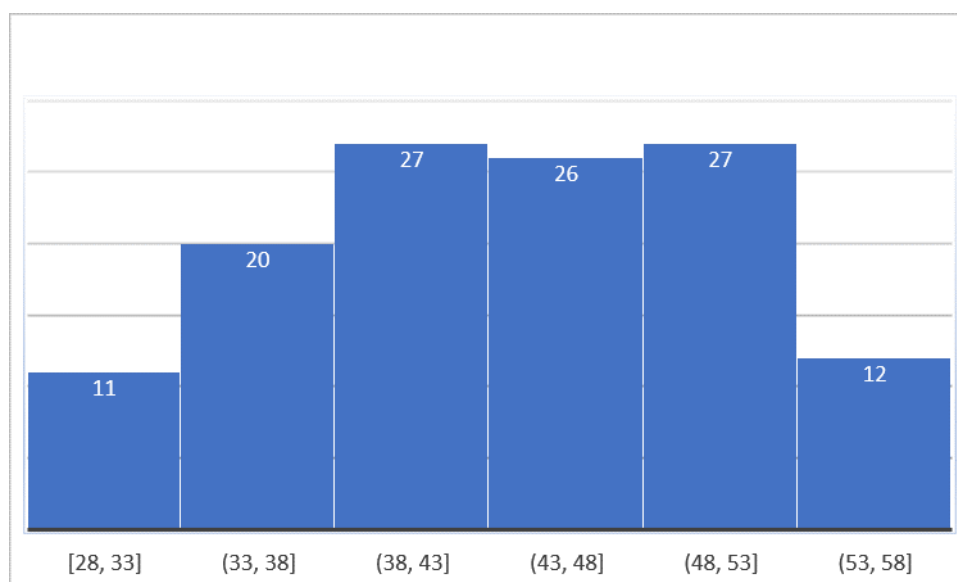
Source : réalisé par nous-même suivant les données statistiques de l'étude

Le diagramme circulaire et le tableau représentent les catégories des travailleurs dans LGA en genre et en nombre, il montre que le pourcentage le plus élevé est des hommes représente 94% (116 travailleurs) par contre la catégorie des femmes est de 6% (7 travailleuses) de population générale cela peut indiquer que la nature de domaine d'activité de l'entreprise nécessite des travailleurs hommes.

2.2.2) La situation des effectifs par tranches d'âge :

Suivant le critère âge, les effectifs de l'entreprise se répartissent comme suit (voir la figure 2.3) :

Figure N° 2.3: la répartition de population de LGA par tranche d'âge



Source : réalisé par nous suivant les données statistiques de l'étude

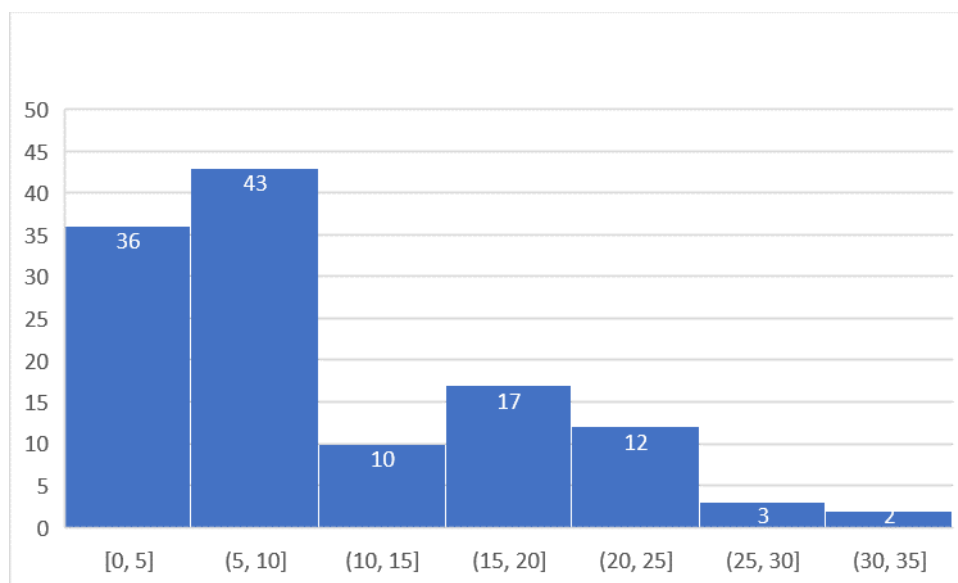
L'histogramme présente la répartition des âges des travailleurs de LGA il montre que l'entreprise embauche des travailleurs de différent groupe d'âge et qu'elle offre des

Chapitre II : l'étude de cas à Linde Gas Algérie

opportunités égales pour tous les âges en observe que y a un nombre majeur des travailleurs de (38ans à 53ans), ainsi la catégorie de travailleur à l'âge de (28 ans à 33 ans) sont le plus bas par rapport à la catégorie de l'âge (33ans à 38) et la catégorie de 53 ans .cela peut indiquer qu'elle devrait investir dans la formation et le développement des compétence afin de garantir que ces travailleur restent compétitifs.

2.2.3) La situation des effectifs par années d'expériences :

Figure N°2.4 : la distribution des années d'expériences des travailleurs de LGA



Source : réalisé par nous-même suivant les données statistiques de l'étude

L'histogramme de distribution des années d'expérience des travailleurs montre une distribution normale avec la majorité des travailleurs ayant une expérience de 0 à 10 ans par contre une minorité ayant une expérience moyenne de 10 à 25 ans, et encore moins de travailleurs ayant une ancienneté de 25 à 35 ans détermine que l'entreprise base sur une stratégie de recrutement de neveu diplômé ou des travailleur ayant peu d'expérience , il est important de noter que le cinq travailleur ayant une ancienneté pourraient représenter des compétences ou des connaissances clés pour l'entreprise .

Section 02 : Impact de la mise en place du système management intégré (SMI) sur la gestion de formation

Chapitre II : l'étude de cas à Linde Gas Algérie

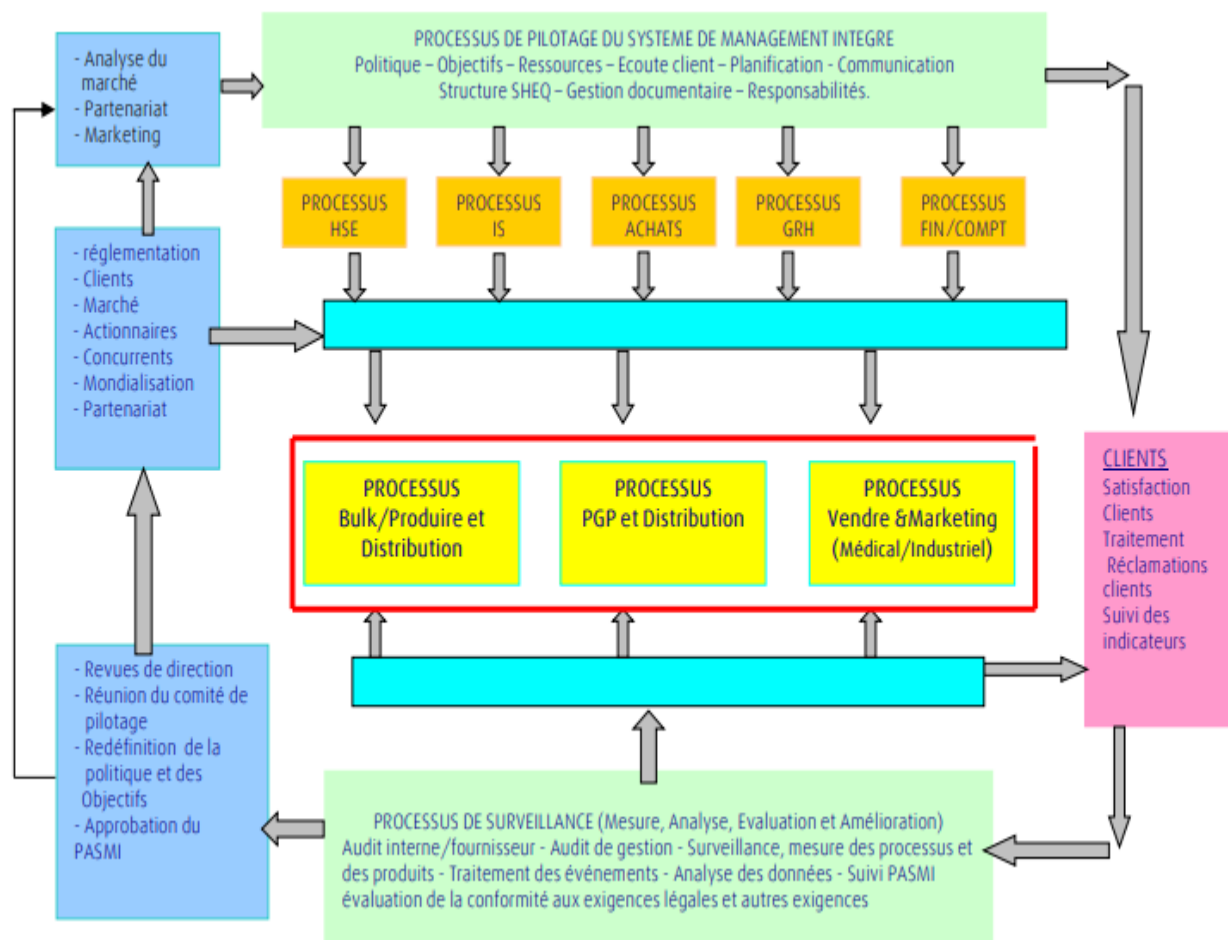
LGA dispose un système de management intégré (SMI) avec quatre normes QSSTE. Les Trois premières normes « qualité, environnement et SST » exigent la gestion des compétences dans leurs nouvelles versions. Et pour le développement des compétences il important d'assurer un processus de gestion de la formation par qualité qui garantir à l'entreprise une performance efficace et rentabilité et adopte un espérer de la sensibilisation.

Alors cette gestion n'est pas propre, uniquement à SST mais concerne également les systèmes qualité et environnement.

1) Les principes du processus système de management intégré

L'entreprise, et doté d'un SMI fondé sur une approche processus. Dans cette dernière son désignés les principaux processus de l'entreprise ; les acteurs, ainsi que leurs rôles. Les processus GRH sont calasses d'après la figure suivante dans les processus de support qui apportent soutien et aide aux autres processus de management ou opérationnel

Figure N°2.5 : carte graphique de SMI



Chapitre II : l'étude de cas à Linde Gas Algérie

Document interne de l'entreprise

Il existe quatre types de processus :

- Processus pilotage du système de management intégré ;
- Processus support (HSE, GRH, Achats, FICO) ;
- Processus réalisation (BULK- distribution, PGP - distribution, Vendre et marketing)
- Processus de surveillance, mesure et amélioration mesure et amélioration ;

Chaque processus est identifié par une fiche de processus et surveillé à fréquence définie au travers d'indicateurs Les interactions entre les différents processus sont détaillées dans la fiche processus Afin d'avoir une vision globale sur le fonctionnement de l'ensemble des processus de l'entreprise, la direction suit un tableau de bord alimenté par les données et les indicateurs de chaque processus appelés TIP (tableau des indicateurs de processus)

(voire **Annex 2**), ainsi qu'au travers les revues de direction générales tenues annuellement.

1.1) l'objectif principale de SMI :

Les objectifs d'un système de management intégré de la qualité, de la santé et de l'environnement (SGI) peuvent varier en fonction des circonstances spécifiques de chaque organisation.

Qualité :

1. Améliorer la satisfaction des clients : Fournir des produits et services conformes aux exigences des clients, répondre à leurs attentes et améliorer leur satisfaction.
2. Réduire les défauts et les non-conformités : Réduire les erreurs, les défauts de fabrication et les non-conformités aux normes et spécifications.

Santé et Sécurité au travail :

1. Prévenir les accidents et les maladies professionnelles : Mettre en place des mesures de prévention pour assurer un environnement de travail sûr et sain, réduire les risques d'accidents et de maladies professionnelles.

Chapitre II : l'étude de cas à Linde Gas Algérie

2. Promouvoir la culture de la sécurité : Sensibiliser les employés à l'importance de la sécurité, fournir une formation adéquate, encourager les bonnes pratiques et la participation active des employés.
3. Se conformer aux réglementations : Respecter les lois et les réglementations en matière de santé et de sécurité au travail, ainsi que les normes internes et externes applicables.

Environnement :

1. Réduire l'impact environnemental : Mettre en œuvre des mesures pour réduire la consommation d'énergie, minimiser les émissions, gérer les déchets de manière responsable et préserver les ressources naturelles.
2. Conformité réglementaire : Se conformer aux lois et réglementations environnementales en vigueur, ainsi qu'aux normes et certifications environnementales.
3. Sensibilisation environnementale : Sensibiliser les employés, les parties prenantes et le public aux enjeux environnementaux, encourager les pratiques durables et responsables.

2) Analyse et interprétation des résultats et discussion :

La méthodologie adoptée pour présenter les résultats de l'étude de gestion de la formation et l'enseignement des exigences de ISO 45001 de l'entreprise Linde Gas Algérie consiste en trois étapes :

- ✓ Interprétation des propos des interviewés
- ✓ La présentation de la réalité de la gestion des formations et des méthodes utilisées par l'entreprise.
- ✓ La mesure des indicateurs de la performance de l'entreprise pour évaluer son efficacité de la formation et la sensibilisation.

2.1) résultat d'analyse qualitative

2.2) Déroulement des entretiens :

Pour le besoin de nos travaux de recherche, nous avons fait des entretiens avec des directeurs responsables dans l'entreprise LGA. selon un guide d'entretien (**voire l'annexe**). Les personnes interviewées sont de l'ordre de quatre (5), dont le profil est différent. Ils cumulent

Chapitre II : l'étude de cas à Linde Gas Algérie

plusieurs années d'expérience dans leur domaine pour leur connaissance de tout ce qui touche la gestion de formation et le système de management de santé et sécurité de travail. Le tableau suivant résume le profil des personnes interviewées. Pour respecter l'anonymat des réponses, nous avons attribué des initiales aux personnes interviewées.

Tableau N°2.2 : caractéristique des interviewées par poste et expérience

Fonction	Ancienneté dans le poste
Responsable SHEQ	13ans
Responsable RH	15 ans
DFC	30 ans
Responsable Rh	5 ans
Manger de production	9ans

Source : réaliser par nous suivant le guide d'entretien

2.3) Interprétation des propos des interviewés :

Après avoir fait la transcription des entretiens nous procédons dans un premier temp à une analyse thématique manuelle des réponses de nous interviewées

Chapitre II : l'étude de cas à Linde Gas Algérie

Notre entretien consiste à prendre connaissance selon les réponses des personnes interviewées, des informations sur le processus de la gestion de formation et la réalité du la mise en place du système de management de santé et de la sécurité au travail

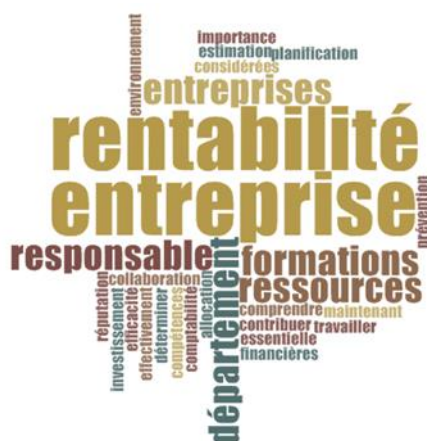
Figure N°2.6 : Nuage de mots de processus de la gestion de formation



Source : réaliser par nous-même avec Nvivo

La figure précédente représente un nuage de mots de processus de la gestion de formation selon les propos des personnes interviewées. On constate que les mots clés dans le processus de la gestion de formation sont centrés sur la programmation et l'élaboration d'un plan de formation efficaces (voir l'annexe 3) après une identification interne de besoin et analyse de compétences des employés. Et pour mesurer les efficacités de formation, il faut faire une évaluation à chaud et à froid pour ressortir les recommandations dans le futur plan de formation.

Figure N°2.7 : Nuage de mot sur le budget de formation



Chapitre II : l'étude de cas à Linde Gas Algérie

Source : réaliser par nous-même avec Nvivo

La figure présente le nuage de mot des termes qui sont le plus revenue dans la réponse de DFC sur la question de l'arbitrage budgétaire de formation, nous constatant qu'il est responsable de gérer les ressources financières de LGA, y compris la planification et l'allocation des budgets. Le DFC doit travailler en étroite collaboration avec le responsable des ressources humaines qui estimer le budget de formation afin de déterminer ce qui est alloué à la formation du personnel.

Il doit également s'assurer et gardés l'équilibre entre les dépenses de formation et la rentabilité de l'entreprise, c'est-à-dire analyser le retour sur investissement du budget de formation, par la mensuration des objectifs réalisés et les compétences acquises de la formation pour pouvoir apprécier en fin, le comportement des agents dans le travail, par rapport à la maîtrise des exigences de la norme 45001 et d'identifier les niveaux atteints par l'organisation en matière de SST.

Figure N°2.8 : Nuage de mot de la réalité de SMSST



Source : réaliser par nous-même avec Nvivo

La figure schématise en Nuage de mot les termes les plus fréquents dans les réponses du responsable SHEQ concernant la réalité de SMSST appliquée dans l'entreprise. Les termes les plus fréquents sont la conformité, l'amélioration, la sensibilisation, ce qui peut indiquer que le rôle du responsable SHEQ est d'assurer la conformité aux exigences légales et normatives,

L'entreprise LGA considère la sécurité de ses employés comme une priorité et prend des mesures proactives pour prévenir les accidents et les incidents sur son lieu de travail. Pour

Chapitre II : l'étude de cas à Linde Gas Algérie

réagir rapidement et efficacement en cas d'incident, elle dispose de procédures solides en place, qui varient en fonction de la nature de l'incident.

LGA adopte la philosophie de la charte ISO 45001 qui consiste à veiller sur l'implication des travailleurs, à travers un nombre d'**outils d'implication dans SMSST**

- A. **Lead Safe** : évaluation comportementale utilisées comme base pour animer des forums de discussion sur les questions de sécurité. Elles se concentrent sur les comportements observés dans les situations de travail réelles et incitent les participants à débattre des conséquences de leurs actions, à changer leur Comportement et à parvenir à un consensus. En particulier, **Lead Safe** encourage les managers à faire preuve de leadership en promouvant la sécurité et en étant attentifs à la sécurité des employées.
- B. **La carte d'observation** Si un employé observe une condition dangereuse, il doit remplir une carte d'observation et la signaler à ses collègues.
- C. **Un sondage de sécurité** une enquête menée auprès des employés d'entreprise pour évaluer leur niveau de conscience de la sécurité et leurs comportements en matière de sécurité sur le lieu de travail. les condition de travail, la qualité des EPI, le bruit.

Ainsi, que l'application de l'exigences légales édicté par la médecine de travail, il s'agit des professionnels de la santé qui travaillent en collaboration avec LGA pour identifier, prévenir et gérer les risques pour protèges la santé et la sécurité des travailleurs. Leur rôle principal englobe l'évaluation de la santé des employés, la surveillance de la santé des travailleurs exposés à des risques spécifiques, et la planification de visites médicales régulières. Ces fonctions visent à détecter les risques professionnels, prévenir les maladies professionnelles et les accidents du travail.

Enfin, la participation dans les réunions du Comité d'hygiène et Sécurité de l'Entreprise qui et par excellence une commission paritaire emmètre l'employeur et les employés afin d'améliorer la pratique en matière de santé et sécurité au travail. **(voir annexe 4)**

CHSE est une commission réglementaire qui se réunit trimestriellement au niveau central et mensuellement au niveau de chaque site. Cette commission a pour objectif de traiter les préoccupations des salariés concernant l'hygiène, la santé et la sécurité au travail. Elle est composée de représentants de la direction et de représentants des travailleurs.

Figure N°2.9 Nuage de mot sur les conditions de travail



Source : réaliser par nous-même avec Nvivo

La figure montre que les termes fréquente dans la réponse d'un chef d'atelier de production sur les conditions de travail et les moyens de protection fourni par l'entreprise : « Je m'engage à fournir un environnement de travail sécurisé en identifiant et en évaluant les risques potentiels. J'assure que les équipements (EPC /EPI) de protection individuelle nécessaires sont disponibles et utilisés correctement par tous les travailleurs. Je veille à ce que les procédures de sécurité soient respectées et que les formations adéquates soient dispensées pour prévenir les accidents et les blessures.

La communication ouverte et régulière avec mon équipe est primordiale. Je les encourage à signaler tout incident ou risque potentiel, afin que des mesures correctives puissent être prises rapidement. Je suis également ouvert aux suggestions et aux idées visant à améliorer continuellement les conditions de travail et la sécurité sur le chantier ».

2.4) la gestion de formation au sein du groupe Linde Gas Algérie.

Linde Gas Algérie a mis en place un processus de gestion des actions de formations, a commencé par l'identification des besoin requis, pour chaque poste de travail. Cette identification est réalisée en collaboration avec les différents responsables hiérarchiques, les employés concernés et les experts de métiers.

2.4.1) Méthodes d'identification des besoins en Ressources Humaines au sein de l'entreprise

1. **Analyse des compétences** : L'analyse de compétences est une méthode d'évaluation des capacités, des qualifications et des expériences requises pour un poste particulier. En effectuant une analyse de compétence, Linde Gaz peut déterminer les compétences et les qualifications nécessaires pour chaque employée ainsi, que les besoins en formation pour chacun des employés.

Chapitre II : l'étude de cas à Linde Gas Algérie

2. **Évaluation des performances** : L'évaluation des performances des employés peut aider Linde Gaz à identifier les employés sous qualifiés qui ont besoin de formation ou de développement professionnel pour améliorer le rendement de leur activité de travail.
3. **Analyse des effectifs** : Cette analyse peut aider l'entreprise à identifier les domaines où il y a des pénuries de compétences ou des risques de départ d'employés clés, et ainsi mettre en place des plans de formation et ou un plan de relève
4. **Étude du marché** : L'étude de marché permet à de se tenir au courant des tendances du marché et des évolutions des compétences et des qualifications requises pour les différents domaines. Et cherchez les meilleurs formateurs et experts en collaboration avec les établissements de formation en se basant sur le rapport qualité / prix (la logique du meilleur disant)

Tableau N°2.3 : Modèle de fiche d'analyse des besoins

Énoncé des problèmes à résoudre		
Objectifs à atteindre		
Méthodes d'apprentissage appropriées		
Nombre de personness concernées		
Fonctions des personness concernées		
Dates prévisionnelles de formation		

Source : réaliser par nous-même d'après l'observation dans l'entreprise

2.4.2) Méthodes d'évaluations de la formation :

D'après ce que la norme ISO 45001 apporte concernant l'évaluation des compétences dans l'entreprise nous trouve que LGA applique deux type d'évaluation pour mesurer et apprécier le retour d'investissement de la formation et des produits de la formation.

Chapitre II : l'étude de cas à Linde Gas Algérie

A. L'évaluation à chaud :

Intervient généralement à la fin de l'action de formation. Elle est réalisée de manière systématique, quel que soit le type de formation, bien qu'elle ne soit pas significative à elle seule.

L'évaluation finale de la formation à plusieurs objectifs importants, tout d'abord, elle permet de faire une synthèse de l'ensemble des programmes de formation en assurant une transition avec le contenu, visant à s'assurer de la satisfaction et le confort des participants, en recueillant leurs avis. permet également de vérifier le climat de coopération entre les participants et de contrôler la conformité des objectifs intermédiaires, tout en tenant compte s'assurant du bon déroulement de l'action de formation étape par étape.

Chapitre II : l'étude de cas à Linde Gas Algérie

Tableau N° 2.4 : les critères d'appréciation lors de l'évaluation à chaud

N°	Critères soumis à votre appréciation	A	B	C	D	Note
1	Contenu du stage (sujet, volume, intensité)					
2	Forme du stage (Document, projection, durée)					
3	Prestation du formateur					
4	Acquisition de nouvelles connaissances					
5	Connaissances acquises par rapport aux à votre attente.					
6	Connaissances acquises par rapport aux besoins de l'Entreprise.					
7	Votre motivation à transmettre les connaissances acquises					
8	Logistique (salle, pause, repas, horaires, supports...etc.)					
9	Ambiance générale du stage (participants, dialogue)					
10	Votre appréciation globale du stage					
Remarques, suggestions (stagiaire) :						

Source : document interne de l'entreprise

B. L'évaluation à froid :

Elle intervient après une certaine période de la clôture de l'action de formation, généralement recommandé à partir de six mois. Son objectif est de permettre aux participants de mettre en pratique les connaissances acquises pendant la formation. L'évaluation à froid est réalisée en mesurant le retour sur investissement, c'est-à-dire l'impact de la formation sur la productivité et les performances des participants dans leur travail et la rentabilité de l'entreprise. Il est

Chapitre II : l'étude de cas à Linde Gas Algérie

important que la période entre la fin de la formation et l'évaluation à froid soit suffisamment longue pour permettre aux participants de mettre en pratique les compétences acquises.

Figure N°2.10 : la fiche d'évaluation à froid

Préciser à quel moment la formation peut être évaluée : (Hiérarchie)		
.....		
.....		
Evaluation de l'adaptation au besoin par la Hiérarchie :		
Nom :	Date :	Visa :
.....
.....
.....
.....
.....

Source : document interne de l'entreprise

2.4.3) Indicateurs de mesure de la performance de l'entreprise :

Les indicateurs utilisés dans l'entreprise pour l'évaluation de l'efficacité de la gestion de formation sont les suivant :

Tableau N° 2.5 : Les indicateurs de performance RH

IP 34	Taux d'absentéisme en % Objectif 0%	Ne seront décomptés que les absences du fait de l'agent tels que : Retards absences sans motif absences autorisées - maladies mises à pied (exclure la maternité - accident de travail invalidité) Le nombre d'heures perdus pour absences/Nombre d'heures théoriques travaillées déterminera le ratio représentant le taux d'absentéisme
IP 35	Nombre de conflit individuel	-Aucun conflit à titre individuel ne devra être comptabilisé. Donc s'il ni a aucun conflit c'est 100 % UN conflit correspondra à 50 % de l'objectif Objectif 0%
IP36	Respect du plan de formation : "trimestriel"	-Nombre d'agents ayant été formés/nombre total d'agents prévus - Nombre d'heures décomptées pour la formation/nombre d'heures prévues pour formation
!	Tableau de poly compétence Objectif 3,60 %	Selon tableau poly compétence Cet indicateur n'est pas mentionné dans le TIP envoyé le 30/03/15

Source : Document interne de l'entreprise

Chapitre II : l'étude de cas à Linde Gas Algérie

Le tableau précédent détermine les indicateurs spécifiques au travail entamé par la direction de ressources humain Ces indicateurs offrent une vision globale de la situation individualisée des employés, notamment en ce qui concerne, Le taux de formation et le développement réaliser, l'absentéisme, Le taux des conflits, Ils permettent de suivre et d'analyser les tendances et les évolutions au fil du temps, ce qui aide le DRH à prendre des mesures appropriées pour améliorer les performances et le bien-être des salariés .

Tableau N° 2.6: Les indicateurs de SHEQ anné2020

Key performance indicator	Objectif	Résultat
Lost Working Case Rate (LWCR) Taux de Fréquence	0	0
Total Recordable Cases Rate (TRCR) Taux de Gravité	0	0
Nombre de Jours sans Accident « avec arrêt »	365	365 jours
FAC	12	2
MTC	6	0
SIF	0	0

Source : Doucement interne de l'entreprise

- FAC: first aide case
- MTC: medical treatment case
- SIF: severity incident and fatality

Le tableau présente les différents KPI de sécurité pour l'entreprise. Les deux premiers indicateurs de performance, le taux de fréquence des cas de travail perdus (LWCR) et le taux de gravité des cas enregistrables (TRCR), ont tous deux atteint l'objectif de zéro, ce qui est un excellent résultat pour l'entreprise en termes de sécurité. Cela signifie qu'aucun accident n'a été signalé dans l'entreprise au cours de la période mesurée.

Le troisième KPI, le nombre de jours sans accident « avec arrêt », a également atteint l'objectif de 365 jours, ce qui signifie que l'entreprise n'a connu aucun accident entraînant une absence au travail tout au long de l'année. C'est un résultat remarquable qui montre que l'entreprise accorde une grande importance à la sécurité et a mis en place des mesures efficaces pour prévenir les accidents.

Les trois derniers indicateurs de performance, le FAC, le MTC et le SIF, présentent des résultats encourageants, mais il y a encore de la marge pour améliorer les performances de l'entreprise. Le FAC est de 2, soit bien en dessous de l'objectif de 12. De même, le MTC est de 0, ce qui est un résultat positif, mais il est important de continuer à surveiller de près ces données pour prévenir les incidents futurs. Enfin, le SIF (nombre d'incidents graves) est de 0,

Chapitre II : l'étude de cas à Linde Gas Algérie

ce qui est un résultat satisfaisant, mais il est important de continuer à maintenir des niveaux élevés de prudence pour prévenir les incidents graves.

Tableau N° 2.7 : Les indicateurs de SHEQ anné2021

KPI	Objectif	Résultat
Lost Working Case Rate (LWCR) Taux de Fréquence	0	0,003
Total Recordable Cases Rate (TRCR) Taux de Gravité	0	0,43
Nombre de Jours sans Accident « avec arrêt »	365	361 jours
FAC	12	0
MTC	6	0
SIF	0	0

Source : Doucement interne de l'entreprise

Le tableau présente plusieurs indicateurs de performance en matière de sécurité pour l'entreprise. Le premier indicateur, le taux de fréquence des cas de travail perdus (LWCR), est augmenté légèrement à 0,003, ce qui indique qu'il y a eu quelques incidents mineurs qui n'ont pas entraîné de perte de temps de travail.

Le deuxième indicateur de performance, le taux de gravité des cas enregistrables (TRCR), a augmenté à 0,43 par rapport à l'objectif de l'entreprise qui est 0, ce qui indique qu'il y a eu des accidents.

Le nombre de jours sans accident « avec arrêt » l'objectif était de 365 jours, mais il est marqué 361 jours. Cela signifie qu'il y a eu des accidents qui ont entraîné une absence au travail, mais que la durée de ces absences était relativement courte. Et sans impact grave sur l'organisation de travail et la santé des travailleurs.

Le FAC est d'objectif de 12 mais le résultat est 0, ce qui est un résultat très positif de même, le MTC est constant à 0, ce qui indique qu'il n'y a eu aucun incident qui nécessite un soin médical ou un traitement médical.

Le dernier indicateur de performance, le nombre d'incidents graves (SIF), est resté à 0, ce qui est également un résultat excellent.

Tableau N° 2.8 : les indicateurs de SHEQ anné2022

KPI	Objectif	Résultat
Lost Working Case Rate (LWCR) Taux de Fréquence	0	0
Total Recordable Cases Rate (TRCR) Taux de Gravité	0	0
Nombre de Jours sans Accident « avec arrêt »	365	365
FAC	12	01
MTC	6	0
SIF	0	0

Source : Doucement interne de l'entreprise

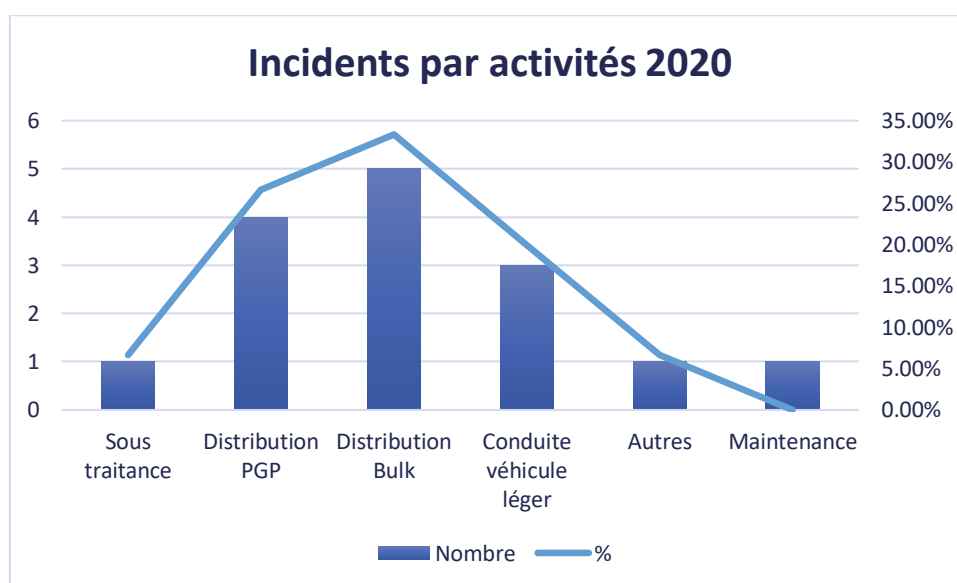
Chapitre II : l'étude de cas à Linde Gas Algérie

Le tableau à abordée Le taux de fréquence des cas perdus au travail (LWCR) et le taux de gravité des cas enregistrables (TRCR) ont tous deux atteint un taux de 0, ce qui indique qu'il n'y a eu aucun cas perdu au travail ou cas grave enregistrée au cours de la période. Le nombre de jours sans accident avec arrêt a également atteint son objectif de 365 jours, ce qui est un excellent indicateur de la sécurité au travail.

En outre, le FAC ne dépassé pas l'objectif de 12, ce qui est une performance exceptionnelle en matière de prévention des accidents. Le MTC a également atteint son objectif en tombant à 0, ce qui est un signe positif pour la prévention des maladies Professionnels. Enfin, le SIF (**Fréquence des Blessures Graves**) a atteint son objectif de 0, ce qui suggère qu'il n'y a eu aucune blessure grave et mortel au cours de la période considérée. Ces résultats prouvent l'efficacité des mesures qui ont été mises en place pour assurer la sécurité des travailleurs et prévenir les accidents sur le lieu de travail.

D'après les tableaux précédents des trois années dernières. Nous constatons que l'entreprise est engagée dans la sécurité de ses employés, en prenant prend des mesures efficaces pour prévenir des accidents de travail. Les résultats positifs obtenus jusqu'à présent sont encourageants, mais il reste encore des opportunités d'amélioration pour maintenir et multiplies les performances de l'entreprise.

Figure N°2.11 : le taux d 'incident par activités année 2020



Source : réaliser par nous même

Chapitre II : l'étude de cas à Linde Gas Algérie

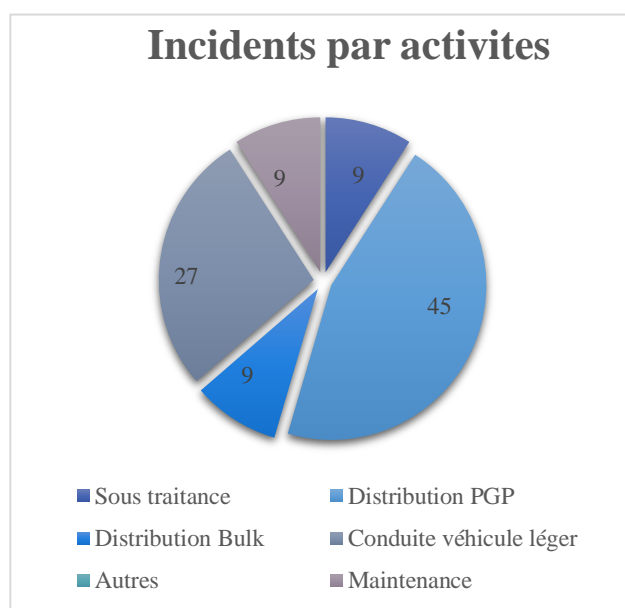
Tableau N°2.9 : le nombre d'incident par activités année 2020

Activités	Nombre	%
Sous traitance	1	6.666666667%
Distribution PGP	4	26.666666667 %
Distribution Bulk	5	33.3333333333 %
Conduite véhicule léger	3	20 %
Autres	1	6.666666667%
Maintenance	1	6.666666667%
Tot	15	100%

Source : réaliser par nous même

Le tableau clarifie la répétition des incidents dans les différentes activités. Selon les données, la distribution en vrac (Bulk) est l'activité ayant le plus grand nombre d'incidents avec 33,3%, la distribution PGP avec 26,7%. La conduite de véhicules légers représente 20% des incidents, tandis que la sous-traitance, la maintenance et les autres activités représentent chacune moins de 10% des incidents. Ces données peuvent être utilisées pour identifier les activités qui nécessitent une attention particulière pour améliorer la sécurité et minimiser les incidents à l'avenir

Figure N° 2.12 : le taux d 'incident par activités année 2021



Source : réaliser par nous même

Chapitre II : l'étude de cas à Linde Gas Algérie

Tableau N°2.10 : le nombre d'incident par activités année 2021

Activités	Nombre Incident	%
Sous traitance	1	9.0909090909%
Distribution PGP	5	45.4545454545%
Distribution Bulk	1	9.0909090909%
Conduite véhicule léger	3	27.27272727%
Autres	0	0%
Maintenance	1	9.0909090909%
Tot	11	100%

Source : réaliser par nous-même suivant les données d'entreprise

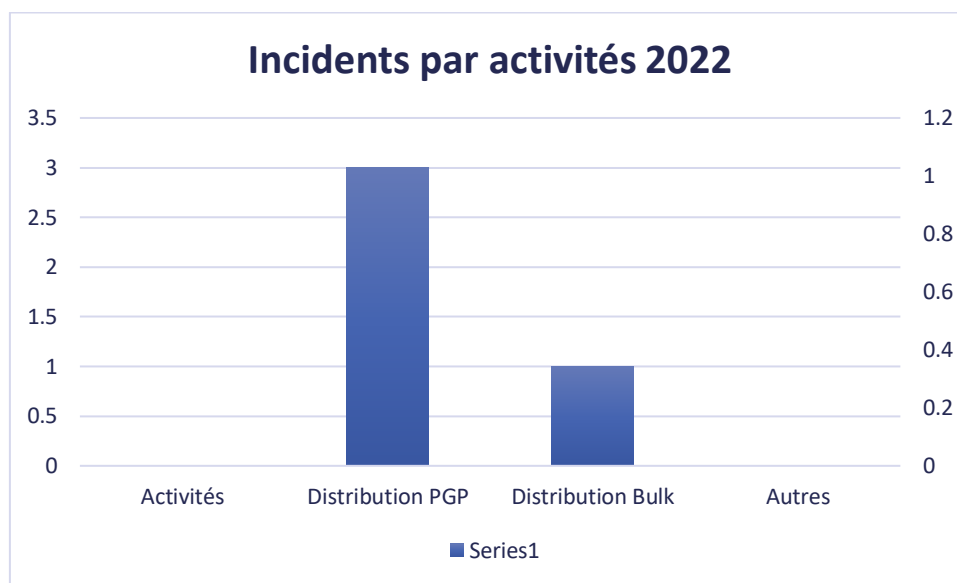
Le tableau et la figure montre la répartition des activités en termes de pourcentage et de nombre d'incidents. Il y a un total de 11 activités répertoriées.

La sous-traitance représente le plus faible pourcentage avec 9,09% (1 incident), tandis que la distribution PGP indique le pourcentage le plus élevé avec 45 % (5 incidents). La distribution (Bulk) suit avec 9.09% (1 incidents).

La conduite de véhicules légers représente 27,27% (3 incidents) de l'ensemble des activités, dans ce genre des incident l'entreprise lancée un programme de sensibilisation sur la conduite défensive pour l'ensemble des chauffeurs, tandis que la maintenance et les autres activités représentent respectivement 9.09% (1 incidents) chacune.

Ces données peuvent être utiles pour identifier les activités qui ont la plus grande fréquence et pour cibler les domaines où des améliorations sont nécessaires.

Figure N°2.13 : le taux d 'incident par activités année 2022



Source : réaliser par nous-même suivant les

Tableau N° 2.11 : le nombre d'incident par activités année 2022

Activités	Nombre incident	%
Distribution PGP	3	75%
Distribution Bulk	1	25%
Autres	0	0%
Tot	4	100%

Source : réaliser par nous-même suivant les données de l'entreprise

Le tableau détermine la répartition des incidents entre la distribution PGP et la distribution en vrac (Bulk), ainsi que le pourcentage correspondant. Selon les données, la distribution PGP a été associée à 75% des incidents signalés, tandis que la distribution en bulk n'a été associée qu'à 25% des incidents.

D'après les statistiques précédentes nous remarquons que le nombre d'incidents a baissé au niveau de l'entreprise pendant la période mesurer nous trouvons également que la diminution touche spécifiquement l'activité de distribution PGP&BULK qui sont les secteurs d'activités là ou un grand nombre d'incident ont été enregistrés et nous constant que

Chapitre II : l'étude de cas à Linde Gas Algérie

l'entreprise renforce le dispositif de prévention et de protection en matière de santé et sécurité au travail au niveau des secteur les plus dangereux afin d'élevé et assurer la protection des travailleur .

Chapitre II : l'étude de cas à Linde Gas Algérie

A) Abats de L'interprétation

lors de la Première partie de nos résultats est consacrée à l'étude qualitative, nous avons mené des entretiens avec responsables et experts dans le domaine de gestion de formation et le système de management de santé et sécurité au travail, les propos des interviewées qui montrent le rôle de la politique RH dans l'instauration d'un système de management santé et sécurité au travail au sien de LGA.

La politique RH joue un rôle primordial dans la coordination avec les déffirantes structures, afin de créer un milieu de travail sécurisé pour les travailleurs aux seins de l'entreprise

Cela se fait par le biais de sensibilisation, de formation, d'évaluation des travailleurs, d'implication des employés et de l'esprit de conformité aux exigences légales et normatives. les mesures de l'entreprise visent à réduire les incidents et les accidents, à garantir la sécurité des travailleurs et à améliorer les performances globales de l'entité .Il est certain que l'exigence normative apporte de la norme concernent les **key Indicator performante** KPI elle consiste de les appliquer dans chaque département pour mesure leur performance également exige **les enregistrements documentaires** des statistiques pour les utiliser comme un référentielle qui contribue à **l'amélioration continue**

La DRH de LGA applique les indicateurs de performances suivants le :

- ✓ **Taux d'absentéisme en Objectif 0%**
- ✓ **Respect du plan de formation "trimestriel"**
- ✓ **Nombre de conflit individuels**

Le SHEQ applique les indicateurs de performances suivant

- ✓ **Le taux de fréquence des cas de travail perdus (LWCR)**
- ✓ **Le taux de gravité des cas enregistrables (TRCR)**
- ✓ **FAC: first aide case**
- ✓ **MTC : médical trématent case**
- ✓ **SIF: sévérité incident and fatalité**

Chapitre II : l'étude de cas à Linde Gas Algérie

2.4.4) Discussion

De l'interprétation des résultats de l'étude, on s'aperçoit que l'estimation d'étendue de l rôle du Système de management de la SST sur la gestion de formation est difficilement quantifiable pour les raisons suivantes :

1. La méthode utilisée pour mesurer les compétence, réalisation de formation et la mesure de l'efficacité de performance après l'apprentissage du personnel est en cours de développement et enregistre une nette amélioration. à noter que les indicateurs et leurs cibles sont susceptibles de changer régulièrement, ce qui rend complexe l'estimation précise de l'impact du système sur les l'évaluations des compétences.
2. L'application des exigences normatives totale dans l'entreprise soulève plusieurs entraves au début de l'engagement des processus de la formation concernant la santé et la sécurité au travail car il est impossible de réaliser un zéro accident vu la nature de l'activité de l'entreprise (l'industrie du Gaz).
3. Le manque d'un système d'évaluations des indicateurs et la documentation des données
4. L'évaluation du système d'évaluation est en cours de développement, c'est pourquoi elle est tout à fait absente actuellement.

Conclusion générale

En ce qui concerne les conclusions, il est utile de dire que notre travail de recherche a pour objectif principal d'identifier l'impact du système de management de santé et de la sécurité au travail sur la gestion de formation. Nous avons exposé la philosophie de la charte ISO 45001 et leur exigence et le processus de gestion de la formation et leur aspect règlementaire sont tirés d'une revue de littérature exhaustive et la norme elle-même qu'on a menée au début de notre recherche.

Il s'agit à ce titre de démontrer le degré et les niveaux d'application de la charte ISO45001, selon la charte proprement dite mais avec un esprit algérien par ce que l'entreprise est de droit algérien.

Notre étude s'est fixée pour objectif de répondre à la question de recherche formulée sur la **conduite performante d'une démarche de formation du point de vue qualité, en mesure d'assurer une meilleure politique de sensibilisation des employés en matière de santé et de sécurité au travail.**

Nous soulignons que la nouvelle version du système de management de la santé et la sécurité au travail ISO 45001 est un outil très utile pour les entreprises qui cherchent à assurer la SST de leurs travailleurs. Et il contribue également au développement de l'entreprise, d'autant plus qu'il est basé sur l'amélioration continue. La norme ISO 45001 version 2018, tout comme les autres normes, ont introduit des exigences en matière de gestion de formation de l'entreprise. C'est le cas de Linde Gaz qui a appliqué un système de gestion de formation conformément à son système intégré. Permettent d'améliorer la gestion de la santé et de la sécurité au travail. En fournissant une formation de qualité à tous les employés, l'entreprise réduit les risques pour les travailleurs, améliore la sécurité sur le lieu de travail et renforce les performances globales de l'entreprise. La conformité à la norme ISO 45001 témoigne de l'engagement de

Conclusion

Linde Gaz envers la protection de ses employés et la création d'un environnement de travail sûr et sain.

On peut dire aussi que la législation algérienne en matière de médecine du travail ainsi qu'en ce qui concerne les règles de prévention et de protection contre les risques industriels, ou bien les conditions de promotion de la santé et la sécurité sur les lieux et locaux de travail est en conformité avec les normes internationales.

Il y a lieu de dire que la mise en application de la philosophie de la charte de cette norme, est dans ses débuts, par ce que rares sont les entreprises qui peuvent engager le processus de sa mise en œuvre, en raison du manque voire l'absence des bureaux d'études d'accompagnement, ou les centre de formation spécialisée dans la lutte contre les risques professionnels en milieux industriels, capables d'inculquer les valeurs de la norme 45001.

En définitif la mise en pratique d'un système SST exige la traduction de l'esprit de la charte de la norme 45001, en un comportement professionnel chez les employés, chose qui nécessite le respect du facteur temps, c'est pourquoi la validation des hypothèses de l'étude reste une affaire relative dans le contexte.

Enfin, notre travail peut servir dans le futur comme un support pour les études qui interviendront dans le futur

Chapitre II : l'étude de cas à Linde Gas Algérie

Recommandation :

1. Suivi et enregistrement des incidents : Tenez un registre détaillé des incidents, des blessures et des maladies professionnelles survenant dans l'entreprise. Analysez ces données pour identifier les tendances, les causes profondes et prendre des mesures correctives appropriées ;
2. Renforcer les formations sur l'adaptation de la norme 45001;
3. Encouragez les employés à participer activement à l'amélioration continue du système de SST. Mettez en place des mécanismes de feedback et des comités de sécurité où les employés peuvent exprimer leurs préoccupations et faire des suggestions ;
4. Effectuez régulièrement des audits internes pour évaluer l'efficacité du système de SST notamment les indicateurs de performances RH et identifier les domaines nécessitant des améliorations. Utilisez les résultats de ces évaluations pour apporter des changements et améliorer continuellement les pratiques de SST ;
5. Recruter des professionnels qualifiés pour alléger la charge de travail et améliorer les processus de travail

Référence bibliographique

- Aumar, fatima (2019). *Médecine de travail en Algérie. Quelles missions ?* Université Mouloud Mammeri tizi-ouzou, sciences économiques.
- BELDJILALI Billal. (2017). *La mise en place du système de management de la santé/sécurité au travail. Quel impact sur la performance des entreprises.* , Université Mouloud MAMMERI de TIZI-OUZOU.
- Bouali,lynda & M.H Bengrina. (s.d.). *Les systèmes de management intégrés QSE comme outil d'amélioration de la performance globale des sociétés pétrolières en Algérie.* Algerian Business Performance Review, Université Kasdi Merbah Ouargla,.
- Christia,Andrew & Pranati Mehtha. (2021). Améliorer la sécurité et la santé. (O. I. 2021, Éd.) *Organisation international de travail*, p13.
- Courdeau,D & jean-Marc gey. (2009). « *Le management de la santé et la sécurité au travail* » (éd. ,2ème édition, afnor). France.
- Dahimi, Lalla. (2021). Mémoire,kasdi Marbah-ougrla. *Impact de l'application du Système de Management la Santé Sécurité au Travail selon ISO 45001 version 2018 sur*, pp. P-7-8.
- Djerrah, l., & Sirine, C. (2022). *Les pratiquede la formation au sien de Sontarach/TRC.* Unéversité A.Mira de Bejaia.
- Enquêtes sur les accidents et les maldies proffessionelle,, Bureau international du travail.* Genève: 2015.
- Guide de gestion de formation en entrepeise.* (2022). Montréal.
- Henri-Joël, T. F. (s.d.). *La santé et la sécurité au travail en Afrique.* Paris: 2019.
- Jean, M., & Daniel , C. (2009). « *Le management de la santé et la sécurité au travail* (éd. ,2ème édition). France.
- Jean-Marc Gey, & Daniel Courdeau., (, France,). *Le management de la santé et la sécurité au travail* » (éd. 2éméafnor). 2009.
- Journal officiel. (2005, 05 13). *Jouhra*.
- JOURNAL OFFICIEL. (2002, 12 2). P15. Récupéré sur WWW. JORADP. DZ
- JOURNAL OFFICIEL. (2005, 01 9). *Djouhra*, p21.
- JOURNAL OFFICIEL. (2018, juillet 29). *DE LA REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE.* Récupéré sur <https://www.joradp.dz/HAR/Index.htm>
- La norme iso 45001 santé et sécurté du travail* (éd. 1éré Afnor). (2018).
- Lalla, D. (2021). Mémoire(. *Impact de l'application du Système de Management la Santé Sécurité au Travail selon ISO 45001version 2018 sur*, pp. P7-8.

Nicolas, L. (2011). *Pere de cannaissences, perte d' informtion trensmission d'information ,trensmission de cannaissences*. Belgique.

Organisation internationale de normalisation. (2023, 03 16). Récupéré sur www.iso.org

Organisation mondail de la santé . (2023, 03 26). Récupéré sur www.who.int

Organisational international du travail. (2023, févr 17). Consulté le 2023, sur <https://www.ilo.org/global/lang--fr/index.htm>

Peretti, J.-M. (2013). *Gestion de roussource humaine* (éd. 19édition).

Peretti, J.-M. (2013). *Gestion de roussource humaine* (éd. 19éme).

Portail de fomation en santé et sécuruté au tavail. (2023, février 17). Récupéré sur <https://formationsst.csn.info/liens>

République Algerienne ,Démocratique et populaire. (2023, 03 6). Récupéré sur [mtess.gov.dz: https://www.mtess.gov.dz/fr/conventions-internationales-du-travail-oit/](https://www.mtess.gov.dz/fr/conventions-internationales-du-travail-oit/)

Sekiou, L. (1998). *La gestion de personnele*. Paris.

Soyer J. (2003). *Fonction formation*. (E. D'organisation, Éd.) Paris.

Waguih, G., & Louis, p. (s.d.). MTR58005-Santé et sécurté au travail. *Programe de spésailté en médecine de travail*, p-3.

Table de matière

	Dédicaces	I
	Remerciements	II
	Résumés	III
	Sommaire	V
	Liste des figures	VII
	Liste des tableaux	IX
	Annexes	X
	Introduction générale	1
	Revue de littérature	5
Chapitre 1	Le système de management de la santé et sécurité de travail et la GRH	8
Section 1	Les aspects fondamentaux relatifs à la Santé et Sécurité au Travail	10
1.	Présentation des concepts de base en SST	10
1.1	La définition des concepts en relation avec la santé et sécurité	10
1.2	L'évolution de la notion la santé et sécurité	14
1.3	L'encadrement juridique de la SST	16
1.3.1	Les conventions internationales sur SST	17
1.3.2	Cadre légale et réglementaire en matière de sst appliqué en Algérie	19
2	Les normes et référentiels Internationaux inhérents au SMSST au Travail	22
1.2	Définition et objectifs du Système de Management SST	22
1.2.1	Définition du Système de Management	22
1.2.2	Définition du Système de Management SST	23
1.2.3	Objectifs du Système de Management SST	25
2.2	Contenu et exigences des normes de systèmes de management de la SST Exigences	25
2.2.1	La définition de la norme OHSAS 18001	25
2.2.2	La définition de la norme 45001 v2018 et ses exigences	28
2.2.3	La comparaison entre la norme 45001 et 18001	34
Section 2	Les effets du système de management de la santé et la sécurité au	35

	travail sur la gestion de formation et la sensibilisation des ressources humains	
1	La relation entre le système de management SST et le système de formation à travers les exigences des référentiels	35
1.1	Les aspects généraux sur la gestion de ressources humaines et la gestion des ISO 45001 et la gestion formation (démarche de prévention)	35
1.1.1	Définition et les fonctions principale de la gestion des ressources humaine	36
1.1.2	Définition de gestion de la formation	41
2	Le rapport dialectique entre la norme iso 45001 et l'ingénieries de formation	49
Chapitre II	L'étude du cas Linde Gas ALGERIE	52
Section 1	Présentation de la notion Linde Gas	54
1.	Présentation générale de Linde Gas Algérie (LGA)	54
1.1	Structure de pilotage de l'organisation	56
1.2	Organisation de l'entreprise	57
1.3	L'Organigramme de LGA	57
2	Présentation de département RH	57
2.1	L'Organigramme de la division RH	57
2.2	présentation des situations des effectifs et d'expérience	58
2.2.1	Les situations des effectifs par genre et nombre	58
2.2.2	La situations des effectifs par tranche d'Age	59
2.2.3	la situations des effectifs par année des expériences	60
Section 2	Impact de la mise en place d'un système management intégré (SMI) sur la gestion de formation	61
1	Les principes du processus système de mangement intégré	61
1.1	L'objectif principale de SMI	63
2	Analyse et interprétation des résultats et discussion	64
2.1	Résultat d'analyse qualitative	64
2.2	Déroulement des entretiens	64

2.3	Interprétations des propos des interviewées	65
2.4	La gestion de formation au sien du LGA	69
2.4.1	Méthode d'identifications des besoins en ressources humaine au sien de l'entreprise	69
2.4.2	Méthodes d'évaluation de la formation	70
2.4.3	Les indicateurs de la performance de l'entreprise	72
2.4.4	Discussion	80
	Conclusion générale	82
	Références bibliographiques	87
	Table des matières	89
	Annexes	92

Annexes

Guide d'entretien

Entretiens **individuels, semi structurés**

Durée de chaque entretien : approximativement **20 à 30 minutes**

Destiné à des : **Experts, en SMSST, cadres et chefs de département** (département RH et département HSE)

Introduction « Contact et présentation »

Bonjour monsieur / madame, permettez-nous de nous présenter, je m'appelle Chelbabi maria, et ma collègue Kasmi madjeda des étudiantes en deuxième année master en Management des ressources humaines à l'Ecole Nationale Supérieure de Management (ENSM, Koléa). Je souhaiterais m'entretenir avec vous quelques minutes afin de discuter mon mémoire de fin d'études qui porte sur l'impact de système de management de sante et de sécurité au travail sur la gestion de formation

NOTE : Demander la permission de faire un enregistrement vocal de l'entretien)

Thème 01 : Profil des personnes interviewées

- Activité / profession actuelle ;
- Nombre d'années d'expérience dans leur domaine

Thème 02 : la gestion de formation

- Comment identifier vous les besoins de formation au sein de votre entreprise ?
- Comment déterminez-vous l'ordre de priorité des objectifs de formation et les résultats attendus pour les apprenants ?
- Comment vous effectue les arbitrages budgétaires de formation de votre organisation et comment priorisez-vous les dépenses ?
- Comment concevez-vous des programmes de formation efficaces qui répondent aux besoins des apprenants et de l'organisation ?
- Comment vous assurez que les programme répond aux besoins de formation ?
- Comment choisissez-vous les méthodes de formation les plus appropriées pour atteindre les objectifs de formation ?
- Comment mesurez-vous l'efficacité de la formation et comment utilisez-vous les résultats pour améliorer les programmes de formation futurs ?
- Comment travaillez-vous avec les parties prenantes de l'organisation, y compris les dirigeants, les gestionnaires et les employés, pour assurer le succès des programmes de formation ?

- Comment les observations et les réserves émises par le bureau d'étude de certification sont prisent en charge à l'occasion d'identification des besoins aux formations ?
- Comment vous assurez-vous que les apprenants appliquent les connaissances et les compétences acquises pendant la formation dans leur travail quotidien ?
- Comment vous tenez-vous informé des tendances et des développements dans le domaine de la formation et comment les utilisez-vous pour améliorer les programmes de formation ? assurer l'homogénéité entre la formation de base et les formations complémentaire que l'entreprise dépenses

Thème 3 : SMSST

- Comment l'entreprise identifie-t-elle le recensement et l'évaluation des risques sur la santé et la sécurité de ses employés ?
- Quelles soient les facteurs de contrôle que l'entreprise utilise pour mesurer les risques sur la santé et la sécurité de ses employés ?
- Comment l'entreprise sensibilise-t-elle ses employés aux risques pour la santé et la sécurité ?
- Comment l'entreprise forme-t-elle ses employés à la sécurité au travail et le respect des exigences de la norme 45001 ?
- Comment l'entreprise gère-t-elle les incidents et les accidents liés à la santé et à la sécurité au travail ?
- Est-ce que l'entreprise consacre des ressources à la médecine du travail, notamment aux visites médicales et aux analyses, et effectue-t-elle un suivi des

dossiers médicaux ?

- Comment l'entreprise mesure-t-elle la performance de son système de gestion de la santé et de la sécurité au travail ?
- Est-ce que les indicateurs de performances sont évalués pour élever la protection des travailleurs ?
- Comment l'entreprise implique-t-elle ses employés dans son système de management de la santé et de la sécurité au travail ?
- Comment l'entreprise peut-elle concilier entre les exigences de la norme 45001 et aux réglementations en vigueur ?
- Est-ce que la commission d'hygiène et de sécurité de l'entreprise se réunit périodiquement et régulièrement, et quelles sont les recommandations proposées pour la protection de la santé des travailleurs

Thème 04 : Les conditions de travail :

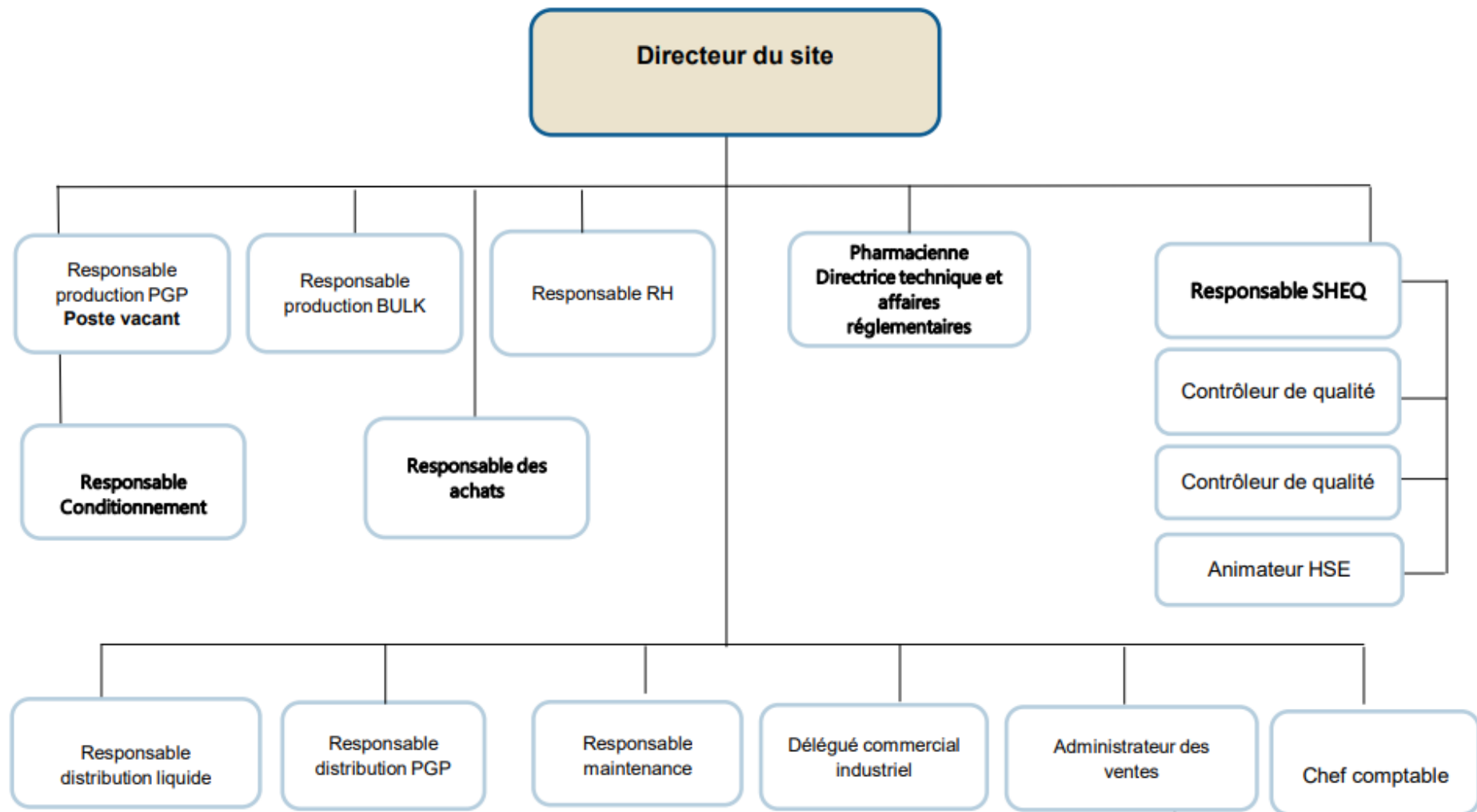
- Quelles sont les mesures prises pour assurer la sécurité des employés dans l'atelier ?
- Quelles sont les politiques en place pour garantir le respect des normes de santé et d'hygiène ?
- Y a-t-il des équipements de protection individuelle disponibles pour les employés, et sont-ils adéquatement fournis et entretenus ?
- Existe-t-il des canaux de communication formels ou informels permettant aux employés de partager leurs préoccupations ou suggestions concernant les conditions de travail ?

Commentaires éventuels

Informations supplémentaires non abordées durant l'entretien et jugées essentielles par l'interviewée.

Remerciements

Je vous remercie d'avoir bien voulu nous accorder de votre temps pour cet entretien, bien évidemment nous vous ferons part des résultats de notre recherche. Au revoir !



PROCESSUS HSE

IP 23	Taux de Fréquence	C'est le rapport entre le nombre d'accidents avec arrêt (x 1 million) sur le nombre d'heures travaillées
IP 24	Taux de Gravité	C'est le rapport entre le nombre de jours perdus (x1000) sur le nombre d'heures travaillées
IP 25	Nombre de Jours sans Accident «avec arrêt »	C'est le cumul depuis le début de l'année du nombre de jours sans accidents de travail avec arrêt Dès l'enregistrement d'un accident de travail avec arrêt, l'indicateur est remis à zéro
!	FAC	Domage corporel qui exige que le travailleur reçoit un traitement et/ou d'observation (au moment de l'incident ou par la suite) d'un secouriste, mais qui ne nécessite pas des soins par un médecin/un autre professionnel de la santé.
IP 26	MTC	Traitement au-delà des premiers soins, administré par un médecin ou un autre professionnel de la santé Les employés qui bénéficient de premiers soins seulement, même si administré par un médecin/autre

PROCESSUS IS

!	KPI 1 Severity 1 :	temps de rupture d'un service avec un impact sur plusieurs pays
!	KPI 2 Severity 2 :	temps rupture d'un service avec un impact sur un seul pays
!	KPI 3 Severity 3	Temps moyen de résolution d'un ticket Severity 3 qui concerne une rupture de service avec impact sur un seul site

PROCESSUS VENDRE

IP 01	Taux de Réalisation des Ventes Médicales + des Ventes industrielles en %	<p>Réalisation (valorisée) mensuel des ventes médicales+ industrielles</p> <p>IP₁ = x 100 %</p> <p>Objectif (valorisée) mensuel des ventes médicales+ industrielles</p> <p>Indicateur mensuel</p>
IP 02	Nombre de Réclamation Clients (Médical + industriels)	le nombre de fiches d'évènements émises suite à des réclamations clients (médicales+industrielles) il comporte les réclamations (verbales, écrites)
IP 03	Etat de Performance des Concessionnaires (médical)	<p>C'est l'état de performance des concessionnaire, l'appréciation de l'évaluation des performances sur les critères pré définis sur la fiche suivie des concessionnaires s'effectue sur la base de retour d'information permettant de classer les concessionnaires sur l'aspect médical selon :</p> <p>La notation obtenue est ≥ 60 pointssatisfaisant</p> <p>La notation comprise entre 50 et 59 points.....Moyen</p> <p>La notation obtenue est < 50 pointsInsuffisants</p> <p>Indicateur semestriel</p>
IP 04	Date de la dernière vente	Nombre de jours cumulé de vente non analysé

❖ DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

N°	Thème	Nombre de Personne	Durée de la formation	Trimestre	Coût prévisionnel
1	Tableau de bord RH	6	02 jours	T2	
2	SAP	4	03 jours	T3	

❖ DIVERS

N°	Thème	Nombre de Personne	Durée de la formation	Trimestre	Coût prévisionnel
1	Leadership programme groupe	3			Formation Groupe
2	Anglais	20			
3	Leadership Change management (Management team)	10	01 jour		



❖ DIRECTION SHEQ

N°	Thème	Nombre de Personne	Durée de la formation	Trimestre	Coût prévisionnel
1	Sécurité des travaux en hauteur	15	3 jours	T 1	
2	Audit Interne ISO 19011 V 2018	12	3 jours	T 2	
3	Habilitation Electrique BO/HO	20	3 jours	T 2	
4	Bonnes pratiques de fabrication (BPF) Assurance qualité	30	3 jours	T3	
5	La norme ISO 13485/2016 "Les fondamentaux" (dispositifs médicaux)	10	3 jours	T 3	

❖ DIRECTION COMMERCIALE

N°	Thème	Nombre de Personne	Durée de la formation	Trimestre	Coût prévisionnel
1	Forcast	16	3 jours	T2	
2	Techniques de recouvrement des créances	10	3 jours	T3	


 MASMOURI Samira
 Directrice des Ressources
 Humaines



Procès Verbal de la Commission paritaire Hygiene et Sécurité 02/2023

Réghaia le 09/03/2023

Etaient présents :

M ARIANE Hocine	DS P/I
M KHELLAF Farid	SHEQ
M AIFI Noufel	RH invité(absent)
M YAHIAOUI Kamel	Représentant syndicat
M SAIDI Houcine	Représentant syndicat

Ordre du jour :

- Point sur la sécurité
- Engagement LEADSAFE
- Check-list de sécurité
- Faire le point sur les actions décidées dans la précédente réunion CHS
- Plan d'action du mois

1-Point de sécurité

L'an deux mille vingt et trois le neuf du mois de mars s'est tenu la 02^{ème} CPHS de l'année 2023 prévue dans le plan d'action sécurité animée par le responsable SHEQ site.

La réunion a commencé par la visite du site effectuée par les membres de la CPHS suivi des engagements Leadsafe effectués durant le mois en cours et des actions décidées lors de la précédente CPHS.

- Statistiques incidents/accidents :

Nombre d'accident : 00

Nombre d'incident : 03

Linde Gas Algérie « Précédemment GI »
Société par actions au capital de 1.500.000.000 DA
Zone industrielle de Réghaia, ALGER BP 2/2 Réghaia
Tel (021) 81 32 37/ 81 30 91 Fax 021 81 56 68



4-PLAN D'ACTION :

Après discussion et débat entre les membres de la commission CHS sur tous les points relatifs à la sécurité, un plan d'action a été établi pour reconduire les actions non soldées et entamer les actions proposées.

Plan d'action

Points sensibles	Actions	Pilotes	Echéance
01 Sécurité	Fuite sur le réseau anti incendie et RIA à réparer	Khellaf	3 ^{ème} partie à programmer en CAPEX 23 (CDC Finalisé) A lancé 31/12/23
02 Sécurité	Etanchéité atelier AEMD, oxygène et magasin PDR	Taleb/Boudjema	Revoir le CDC vu l'état avancé de la détérioration Relancer la consultation 31/12/23
03 Santé	Réparation des sanitaire	BELHADJ	Lancer l'entretien & la sensibilisation du personnel 30/06/23
04 Environnement	Embellissement et peinture du site	BELHADJ	En cours
05 Santé	Visite médicale 2023	RH	Clinique sélectionnée reste de programmer la visite
06 santé	Approvisionnement eau potable	BELHADJ /BOUT ALEB	Lancer l'approvisionnement en eau potable 30/04/23
07 sécurité	Dédier une entrée spéciale pour piétons	Maintenance site	31/12/23